UNITE DE FACILITATION DE PROJETS

MADAGASCAR YOUTH SKILLS FOR ECONOMIC TRANSFORMATION AND EMPLOYMENT – P510605

(MYSET: Madagascar Youth Skills for Economic Transformation and Employment)

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

A l'usage des Projets à Madagascar

Juillet 2026

Official Use Only

Table des matières

1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 5
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE 10
2.1 Nature et localisation des activités du projet 10
2.2 Principaux risques identifiés 10
3. LÉGISLATION NATIONALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET 12
3.1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du projet 12
3.2. Cadre juridique sur la santé et sécurité au travail des travailleurs du projet 13
4. NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (NES) DE LA BANQUE MONDIALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET 14
4.1 Conditions de travail et d'emploi 14
4.2 Non-discrimination et égalité des chances 15
4.3 Organisations de travailleurs 15
4.4 Protection de la main-d'œuvre 15
4.5 Travailleurs contractuels 15
4.6 Travailleurs communautaires 15
4.7 Employés des fournisseurs principaux 16
5. PERSONNEL RESPONSABLE 16
6. DIRECTIVES RETENUES 17
6.1 Conditions générales de travail 17
6.2 Directives liées à la santé des travailleurs 21
6.3 Directives liées à la sécurité au travail 22
6.4 Directives liées à la non-discrimination et à l'égalité des chances 22
6.5 Directives liées à la protection de la main-d'œuvre 23
6.6 Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) lié à l'emploi et au travail 24
6.6.1 Principes généraux 24
6.6.2 Traitement des plaintes d'ordre général 24
6.6.3 Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG / EAS/HS 25
6.6.4 Traitement spécifique des plaintes liées à la corruption 25
6.6.5 Traitement spécifique des plaintes liées à la passation des marchés 25
ANNEXES 26
Annexe 1 — Modèle de Code de Conduite 26
Annexe 2— Engagement Institutionnel des Entreprise/ Organisme de formation et Partenaires 29
Annexe 3 — Modèle de fiche de plainte 31
Annexe 4 — Modèle de déclaration d'incident SST 34
Annexe 5 — Liste indicative des EPI 35

Official Use Only

Annexe 6 — Coordonnées du MGP des travailleurs 35
Annexe 7 — Suivi et mise à jour du présent document 35

Listes des Tableaux

Tableau 1 Types de travailleurs suivant NES2 8
Tableau 2: Principaux risques et impacts des activités sur les travailleurs du projet avec quelques exemples 10
Tableau 3: Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable pour chaque catégorie de travailleurs 13
Tableau 4:. Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable en matière de Santé et Sécurité au Travail pour chaque catégorie de travailleurs du projet 14
Tableau 5: Tableau du personnel responsable 16

Liste des figures :

Figure 1 : Structure organisationnelle de l'UFP 9

ACRONYMES

Sigle	Signification
CERC :	Composante de Reponse aux Situations de Crise et d'Urgence
CES :	Cadre Environnemental et Social
CGES :	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
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
MESUPRES :	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
METFP :	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MGP :	Mécanisme de Gestion de Plaintes
MINAE :	Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage
MINSAN :	Ministère de la Santé Publique
MYSET :	Madagascar Youth Skills for Economic Transformation and Employment
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

Official Use Only

Sigle	Signification
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
TIC :	Technologies de l'Information et de la Communication
UFP :	Unité de Facilitation de Projet
UGP :	Unité de Gestion des Projets
VBG :	Violences basées sur le genre

Official Use Only

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

1.1 Présentation du projet

Le Projet « MYSET » ou « Projet de développement des compétences des jeunes pour la transformation économique et de l'emploi » P510605 a vise à renforcer les compétences des jeunes (15–30 ans) et faciliter leur insertion professionnelle afin de contribuer à la transformation économique et de l'emploi. D'un coût total de 972 millions de dollars EU, le projet est mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national avec une date de clôture fixée au 30 Septembre 2031. Le projet est classé modéré pour les risques environnementaux et sociaux.

L'Unité de Facilitation de Projet (UFP) est une entité rattachée directement au Ministre de l'Education Nationale. Elle a pour vocation d'assurer la gestion fiduciaire des projets qui lui sont confiés, tout en assurant le rôle des Unités de Gestion de Projets (UGP) financés par la Banque mondiale.

En vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail prévue dans le document cadre Environnementaux et Sociaux de la Banque Mondiale ainsi qu'à la législation nationale malgache du travail, les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) facilite la gestion des employés/ prestataires et des parties prenantes du projet, face aux besoins de main d'œuvre, aux éventuels risques et problèmes associés au projet, permettant ainsi de déterminer les dispositions adéquates à prendre.

Le document des PGMO constitue un document vivant, établi au tout début de la préparation du Projet afin de faciliter la planification du Projet et de déterminer les ressources nécessaires pour résoudre les éventuels problèmes de main-d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre dudit Projet. Il permet (i) d'identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet, et (ii) d'énoncer les moyens pour satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet. Le PGMO est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci. Il fait partie intégrante du contrat liant le Projet et sa main d'œuvre/ses prestataires. A ce titre, il engage les parties au contrat tant que celui-ci est en vigueur.

1.2 Les Composantes du projet

Le projet s'articule autour de trois principales composantes :

1.2.1 **Composante 1** : Compétences pour les secteurs prioritaires - Développer une main-d'œuvre dotée des compétences nécessaires aux industries à forte demande : mines, énergie, agriculture, textile, tourisme, TIC.

- ***Sous-composante 1.1*** *: Créer des centres de compétences spécialisés dans des secteurs économiques clés dirigés par le secteur privé.*

  Mise en place de deux Centres d'excellence (secteurs de l'énergie et des mines) piloté par des entreprises privées afin de garantir l'adéquation avec les besoins actuels et futurs du marché du travail.

- ***Sous-composante 1.2****. Renforcer les écoles techniques secondaires en améliorant leur capacité à dispenser des compétences adaptées au marché.*

  Etendre et moderniser les écoles secondaires professionnelles pour former les jeunes à des métiers en demande. Pour les établissements sélectionnés, ce volet soutiendra: (i) l'amélioration de la gestion institutionnelle ; (ii) la formation des formateurs à la pédagogie

Official Use Only

moderne ; (iii) l'assurance qualité au niveau institutionnel ; et (iv) la modernisation des installations et des équipements.

- ***Sous-composante 1.3****. Numériser la prestation des Ecoles de Formation Technique et Professionnels (EFTP) grâce à l'apprentissage numérique.*

- Numérisation de l'EFTP, appuyée par le projet DECIM, et modernisation de la formation professionnelle grâce à l'électrification solaire et au haut débit dans les centres.
- Accès à des ressources numériques (labs virtuels, vidéos, contenus pédagogiques) et réduira les déplacements grâce à la création d'une plateforme nationale d'apprentissage.
- Formation des enseignants et collaboration avec les employeurs pour des formations plus accessibles et adaptées au marché du travail.

- ***Sous-composante 1.4*** *Orientation professionnelle et orientation des étudiants.*

- Mise en place ou renforcement de l'orientation professionnelle et le conseil afin d'aider les élèves à faire des choix éclairés en matière d'apprentissage et de carrière dans les EFTP ;
- Conception et mise en œuvre de services d'orientation dans les écoles, les EFTP et les programmes d'emploi des jeunes ;
- Renforcement des capacités des conseillers d'orientation et du personnel d'orientation.

1.2.2 Composante 2 : Améliorer les compétences de la main-d'œuvre - Améliorer la productivité et les perspectives d'emploi des jeunes, y compris les travailleurs informels et les jeunes sans emploi et sans formation

Stimuler la productivité et l'employabilité de deux segments distincts de jeunes : (i) les jeunes travaillant avec des compétences acquises de manière informelle ; et (ii) les jeunes ayant peu ou pas d'éducation formelle ou d'expérience professionnelle, y compris les jeunes sans emploi et sans formation.

- ***Sous-composant 2.1*** *: Développer et élargir des programmes de formation flexibles et modulaires adaptés aux besoins des communautés locales et des employeurs.*

- Financement des formations courtes (1 à 3 mois) pour les jeunes actifs ou sans emploi, dispensées par des organismes publics et privés, afin de renforcer leurs compétences techniques et professionnelles dans divers secteurs.
- Promotion d'un soutien financier et des parcours de formation adaptés aux besoins des jeunes en milieu rural et urbain, incluant des formations hybrides (présentiel et numérique), complétée par des aides (bons, accompagnement à la recherche d'emploi) pour faciliter l'insertion professionnelle et la transition vers un emploi stable.

- ***Sous-composante 2.2*** *: Établir des parcours accessibles de reconnaissance des acquis*

- Certification/micro-certification/procédures de certification rapide des compétences acquises de manière informelle ou non formelle à travers des évaluations adaptées selon les secteurs.
- Accès à des opportunités de formation complémentaire et d'emploi, tout en valorisant les compétences des travailleurs sur le marché.

1.2.3 Composante 3 : Renforcer l'écosystème des compétences pour garantir que l'éducation et la formation se traduisent par de réelles opportunités d'emploi

Renforcement du développement des compétences dans les secteurs prioritaires à fort potentiel de croissance (mines, énergie et agriculture) en adaptant les programmes de formation et d'éducation aux besoins du marché du travail.

Official Use Only

- ***Sous-composante 3.1*** *: Réformer les programmes de développement des compétences avec une meilleure adéquation avec le marché du travail.*

- Renforcement de la pertinence des formations en élaborant des programmes axés sur les compétences et adaptés aux besoins du marché du travail.
- Création de passerelles entre les différents parcours éducatifs, cadres de qualification et systèmes de certification pour faciliter la mobilité des apprenants.
- Renforcement des capacités des formateurs par la formation continue, le partage de connaissances et l'adoption de normes professionnelles conformes aux exigences de l'industrie.

- ***Sous-composant 3.2*** *: Mettre en place un système de suivi et de traçabilité des diplômés.*

- Mise en place d'un système de suivi des diplômés de l'EFTP afin d'évaluer leur insertion professionnelle et leurs parcours après la formation.
- Réalisation d'études de suivi : (i) Développement de plateformes numériques de collecte et de gestion des données, (ii) Assistance technique pour concevoir les outils et systèmes nécessaires.
- Institutionnalisation du dispositif à travers des réformes réglementaires imposant la conservation des données des diplômés pendant au moins cinq ans.

- ***Sous-composante 3.3*** *: Renforcement des capacités institutionnelles et des partenariats industriels.*

- Renforcement de l'engagement du secteur privé dans le développement des compétences à travers des partenariats public-privé et un dialogue renforcé avec les acteurs économiques,
- Stimulation de l'implication de professionnels de l'industrie dans la formation,
- Mise en place de mécanismes de coordination entre gouvernement, entreprises et organismes de formation,
- Création de conseils sectoriels pour orienter les programmes selon les besoins du marché,
- Développement de partenariats régionaux et internationaux afin de favoriser le partage d'expertise et les bonnes pratiques.

1.2.4 **Composante 4 :** Composante de réponse d'urgence

Cette composante permet de réaffecter les fonds non engagés du projet pour financer des interventions d'urgence et de reconstruction en cas de crise ou d'urgence éligible.

Les Ministères de tutelle technique sectorielle du projet MYSET sont :

- Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP),
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESUPRES),
- Le Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage (MINAE)
- Le Ministère de la Santé Publique (MINSAN)

À ce titre, ils structurent l'action sectorielle du projet et garantissent son alignement avec les politiques publiques et les normes de qualité applicables.

1.3 Catégories et effectifs de travailleurs

Aux fins des présentes procédures, et conformément au paragraphe 3 de la NES 2, les travailleurs du projet sont classés comme suit :

Official Use Only

Tableau 1 Types de travailleurs suivant NES 2

Catégorie de travailleurs	Effectif estimé	Description
a) Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	35 à 60	Personnes employées directement par le Projet pour exécuter des tâches liées à sa mise en œuvre : le Coordonnateur, les Responsables et Spécialistes (Opérations, Passation des Marchés, Administration et Finances, Suivi-Évaluation, Reporting et Communication, Appui aux établissements, Activités liées à l'apprentissage, Environnement, Social, ainsi que VBG/EAS/HS), le Gestionnaire des plaintes, et les Assistants rattachés à chaque Responsable ou Spécialiste. Elles travaillent à plein temps et quotidiennement, et assureront en grande partie la mise en œuvre de toutes les Composantes du Projet.
b) Travailleurs contractuels	200 à 500	Prestataires, fournisseurs principaux du Projet et leurs employés pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation des travaux.
c) Travailleurs communautaires	Non définis comme modalité principale	Personnes employées ou recrutées pour se mettre au service de la communauté, en collaboration avec le projet ou ses prestataires. Ces personnes résident au sein de la communauté cible.
d) Agents de l'Etat	50 à 100	Fonctionnaires rattachés aux Ministères de tutelle, issus des services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale qui participent à la mise en œuvre du Projet

1.4 Caractéristiques des travailleurs du projet

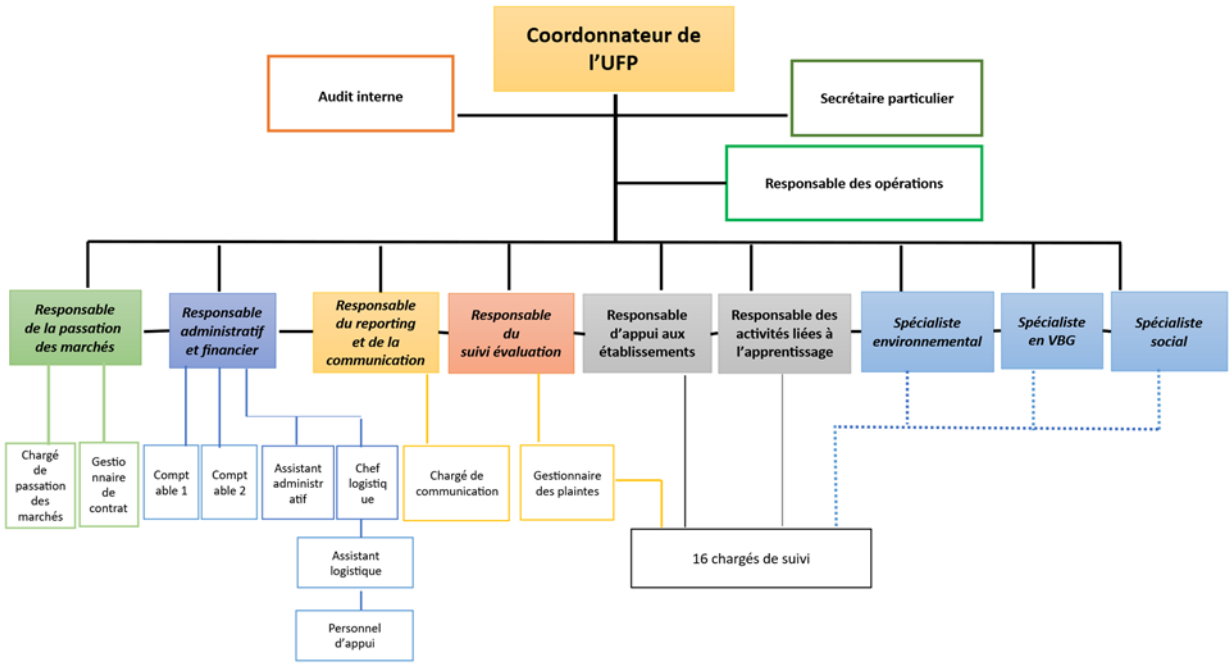
Dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités, le Projet emploiera des personnes physiques ou morales, d'au moins 18 ans, majoritairement de nationalité malgache, recrutés sur appels publics à candidatures, possédant les compétences requises, principalement basés à Antananarivo et en mission régulière dans les régions d'intervention.

Le projet promeut activement le recrutement des femmes et des jeunes, et veille à l'équité du genre dans toutes les catégories de travailleurs.

Le Projet mettra également en œuvre des mesures favorisant un environnement de travail inclusif et sûr pour les femmes et les groupes vulnérables. Ces mesures comprennent notamment la prévention des VBG, d'EAS et du HS, l'égalité d'accès aux opportunités d'emploi, des conditions de travail adaptées ainsi que la prévention de toute forme de représailles.

Official Use Only

Figure 1 : Structure organisationnelle de l'UFP[1]



1.5 Délai et ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre

Les besoins en main-d'œuvre s'échelonnent comme suit, en cohérence avec la séquence de mise en œuvre du projet :

- Réalisation de l'étude détaillée d'évaluation technologique finale,
- Recrutement complet de l'équipe spécialisée au sein de l'UFP
- Démarrage de l'inventaire national, mobilisation progressive des prestataires et entreprises spécialisés, préparation des procédures opérationnelles, formations spécifiques et mise en place des dispositifs SST et de traçabilité.

1.6 Organisation contractuelle envisagée

Plusieurs marchés de travaux et de services seront passés selon les Règles de Passation des Marchés de la Banque mondiale. Les principaux types de contrats sont :

- Marchés de services de consultance (consultant pour préstation intellectuelle/formations, études, supervision, communication, audits, …).
- Marchés de fourniture, de production/duplication des supports didactiques.
- Marchés de fourniture et d'infrastructures numériques et photovoltaiques (local technique, panneaux solaires, fibre, équipements télécom).

Chaque entreprise principale pourra recourir à des sous-traitants. Les obligations en matière de gestion de la main-d'œuvre s'appliquent en cascade à tous les niveaux et seront contractualisées

1.7 Travailleurs migrants

Le recours à des travailleurs migrants nationaux est attendu pour les chantiers situés en zones rurales reculées (sites isolés). Les entreprises doivent déclarer à l'autorité locale et le nombre de travailleurs migrants, et appliquer le Plan de gestion de l'afflux de main-d'œuvre intégré au PGES de chaque chantier.

1 Organigramme susceptible de modification après validation de la Banque mondiale.

Le recours à des travailleurs migrants étrangers n'est pas envisagé dans le cadre de formation et renforcement de capacité professionnelle du projet.

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

2.1 Nature et localisation des activités du projet

Le projet se déploie sur l'ensemble des régions de Madagascar, avec des concentrations d'activités dans les centres de formation technique et professionnelle en milieu rural et isolé.

2.2 Principaux risques identifiés

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité sont appliquées au Projet. Ces mesures se conforment aux dispositions de la législation malgache relatives aux secteurs d'activités concernés et aux exigences en matière de NES 2 de la Banque mondiale.

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 au traitement inéquitable (notamment pour les candidats, employés, étudiants, et personnes vulnérables) ;
- Les risques liés à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à la communauté ;
- Les risques de VBG/EAS-HS;
- Les risques de travail des enfants ;
- Les risques de travail forcé ;
- Les risques de traitement différencié pour les personnes vulnérables.

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

Tableau 2: Principaux risques et impacts des activités sur les travailleurs du projet avec quelques exemples

Risques	Exemples
Risques liés aux conditions de travail	• Retard ou irrégularité de paiement des salaires, heures supplémentaires non payées ou non majorées, non-respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ou des avantages sociaux. • Absence ou insuffisance de contrats écrits, précarité de l'emploi chez les sous-traitants en cascade, conditions d'hébergement ou de restauration inadéquates sur les chantiers éloignés. • Durées de travail excessives pour les équipes de chantier ou de terrain, les chauffeurs, avec fatigue accrue et baisse de vigilance. • Non-respect des congés légaux et préavis en cas de résiliation • Difficulté d'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ou méconnaissance des droits du personnel. • Conditions de travail dégradées (salles de classes endommagées, manque d'infrastructures)
Risques liés à la discrimination et au traitement équitable	• Discrimination et 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. • Exclusion des jeunes sans emploi et travailleurs non qualifiés du système formel

Official Use Only

Risques	Exemples
	• Népotisme, favoritisme ou représailles contre les travailleurs ayant signalé des non-conformités ou utilisé le Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP).
Risques liés à la santé et sécurité au travail	• Exposition aux poussières, au bruit, aux vibrations, à la chaleur, aux intempéries et aux risques biologiques sur les sites isolés (paludisme, morsures animales, maladies hydriques). • Risques liés à l'absence d'équipements de protection individuelle et de dispositifs de sécurité adaptés • Risques liés aux bâtiments d'établissement précaires, aux infrastructures dégradées et vulnérables aux cyclones : accidents graves ou mortels, cyclones et inondations.
Risques liés au VBG/EAS-HS	• Risques d'Exploitation et Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et de Violences Basées sur le Genre (VBG) en milieu scolaire et professionnel : exploitation sexuelle et/ou harcèlement sexuel liés au processus de recrutement, aux formations, et aux opportunités offertes par le projet, abus de pouvoir, intimidation ou représailles à l'encontre des travailleurs, de stagiaires ou des jeunes apprentis. • Risques de violences fondées sur le genre et de vulnérabilité accrue, dans les zones rurales isolées, dans les camps de travailleurs et lors des déplacements professionnels.
Risques de travail des enfants	• Risque résiduel de recours à des mineurs chez les sous-traitants ou fournisseurs, notamment pour des tâches non qualifiées, du gardiennage, du transport ou des activités périphériques aux chantiers. • Implication de personnes de moins de 18 ans dans des travaux dangereux (travaux électriques, en hauteur, conduite, manutention, manipulation de déchets dangereux), interdits par le projet.
Risques de travail forcé	• Risque résiduel de travail forcé chez les sous-traitants en cascade : retenue de documents, frais de recrutement illicites, dettes imposées, limitation de liberté de mouvement ou pressions pour effectuer des heures excessives. • Travail imposé sous menace de sanction, non-paiement ou licenciement, notamment dans les contextes de forte précarité économique. • Menaces ou sanctions empêchant les travailleurs de quitter leur emploi
Risques de traitement différencié pour les personnes vulnérables	• Exposition accrue des femmes, travailleurs migrants, personnes vivant avec un handicap, jeunes travailleurs adultes et personnel temporaire aux discriminations, au harcèlement, à l'exclusion ou aux affectations les plus pénibles : Violence verbale, stigmatisation et marginalisation. • Difficultés d'accès à l'information, au MGP, aux formations Santé et Sécurité au Travail (SST) et aux équipements adaptés pour certains profils vulnérables ou peu alphabétisés. • Conditions particulières insuffisamment prises en compte pour les travailleurs en zones reculées, les femmes enceintes ou allaitantes et les travailleurs nécessitant des aménagements raisonnables.

Official Use Only

3. LÉGISLATION NATIONALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET

La législation nationale constitue le cadre de référence applicable aux travailleurs du projet. Elle s'applique pleinement aux travailleurs contractuels, aux employés des fournisseurs principaux et, selon leur statut, aux agents de l'État mobilisés dans le cadre du projet. Pour les travailleurs directs recrutés par le projet, elle est complétée par les dispositions contractuelles spécifiques du projet, sous réserve du respect des exigences minimales de la NES 2.

3.1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du projet

Les conditions de travail et les modalités d'emploi des **travailleurs directs** des Projets sont régies par l'application de : **(i)** 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, **(ii)** la note sur l'harmonisation des rémunérations et des avantages des personnels des projets n°077/18/18/BM/MG du 15/03/18, compte tenu du vide juridique sur le régime des consultants. Les conditions de travail des travailleurs directs du projet sont régies par leurs contrats et par les règles internes applicables au projet, complétées par la législation nationale. En cas d'écart entre les documents contractuels internes et les présentes procédures, les dispositions les plus protectrices pour les travailleurs et conformes à la NES 2 prévaudront.

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

Official Use Only

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 3: 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
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

3.2. 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 :

- Loi n°68-023 du 17 décembre 1968 instituant un régime de retraite et créant la caisse nationale de prévoyance sociale
- 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
- Loi n°2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants
- Loi n° 2024 – 014 du 14 Août 2024 portant Code du Travail
- Loi n°2014-040 du 20 janvier 2015 sur la lutte contre la traite des êtres humains.
- Décret du 21 octobre 1924 relatif aux établissements dangereux, insalubres et incommodes à Madagascar et dépendances.
- Décret 63-124 du 22 février 1963 instituant un Code des Allocations familiales et des Accidents du Travail
- Décret n°69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale, modifiée par Décret n°69-233 du 17 juin 1969.
- Décret n°2003-1162 du 18 décembre 2003 organisant la médecine d'entreprise 1
- 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
- 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
- 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

- 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 servi par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS).
- 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.
- Arrêté n°889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 4:. 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

4. NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (NES) DE LA BANQUE MONDIALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET

Cette section présente les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n° 2 (NES 2) de la Banque mondiale relatives à l'emploi et aux conditions de travail. Outre la NES2, les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales ainsi que les directives sectorielles pertinentes sont applicables au projet, en fonction de la nature des activités mises en œuvre.

4.1 Conditions de travail et d'emploi

Le projet fournira à tous les travailleurs des informations et une documentation claires, compréhensibles et accessibles sur leurs conditions d'emploi, y compris leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, de paiement régulier, d'heures supplémentaires, de retenues autorisées, d'avantages sociaux, de repos hebdomadaire, de congés annuels, de congés maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congés pour raison familiale ainsi que de modalités de cessation de la relation de travail. Ces informations seront communiquées et documentées au début de la relation de travail et à chaque modification

substantielle des conditions d'emploi. Lorsque le droit applicable l'exige, les travailleurs recevront par écrit les informations relatives au préavis, aux conditions de rupture du contrat et, le cas échéant, aux indemnités ou droits de départ.

4.2 Non-discrimination et égalité des chances

Les décisions relatives au recrutement, à l'affectation, à la rémunération, à la formation, à la promotion, aux mesures disciplinaires et à la cessation d'emploi ne seront pas fondées sur des caractéristiques personnelles sans lien avec les exigences inhérentes au poste. Le projet appliquera le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et mettra en place des mesures de prévention contre le harcèlement, l'intimidation et l'exploitation en milieu professionnel, y compris les EAS/HS. Des mesures appropriées seront prises pour protéger les travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les jeunes adultes admissibles à l'emploi.

4.3 Organisations de travailleurs

Lorsque 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, le projet sera mis en œuvre dans le respect de ces droits. Aucune mesure de représailles ne sera prise contre un travailleur en raison de sa participation à une organisation de travailleurs ou à un mécanisme légitime d'expression de griefs ou de dialogue social.

4.4 Protection de la main-d'œuvre

Le projet n'aura recours ni au travail des enfants ni au travail forcé. Aucun travailleur n'ayant pas atteint l'âge minimum fixé par le projet ne pourra être employé ou engagé. 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 ne prescrive un âge plus élevé. Les travailleurs ne seront pas soumis à une quelconque forme de coercition, de servitude pour dettes, de retenue abusive de documents, de restrictions illégitimes de liberté de mouvement, ni à des heures de travail imposées sous menace. Un mécanisme de gestion des plaintes proportionné à la nature du projet sera mis à la disposition des travailleurs pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel et bénéficier d'une réponse rapide, transparente et sans représailles.

4.5 Travailleurs contractuels

Le projet prendra des mesures raisonnables pour s'assurer que les entreprises, prestataires et sous-traitants qui emploient des travailleurs contractuels sont légalement constitués et capables d'appliquer des procédures de gestion de la main-d'œuvre compatibles avec la NES 2. Les exigences pertinentes relatives aux conditions de travail, à la SST, à la prévention du travail des enfants, du travail forcé, des EAS/HS et à l'accès au mécanisme de gestion des plaintes seront intégrées dans les contrats conclus avec ces tiers, y compris en cascade dans leurs accords avec les sous-traitants.

4.6 Travailleurs communautaires

Si des travailleurs communautaires sont exceptionnellement mobilisés dans le cadre du projet, leur participation devra être volontaire, faire l'objet d'un accord clair sur les conditions de mobilisation, et rester proportionnée à la nature des activités concernées. Le projet évaluera les risques et impacts associés à cette mobilisation et appliquera, de manière adaptée, les dispositions pertinentes de la NES 2 relatives aux conditions de travail, à la santé et sécurité au travail, au travail des enfants, au travail forcé et au mécanisme de gestion des plaintes.

4.7 Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale et de la gestion des fournisseurs, le projet identifiera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et de problèmes graves de santé et sécurité associés aux fournisseurs principaux. Lorsque de tels risques sont identifiés, le projet exigera des fournisseurs concernés qu'ils mettent en place des mesures correctives appropriées et assurera un suivi proportionné à son degré de contrôle ou d'influence. Si les risques ne peuvent pas être gérés de manière satisfaisante dans un délai raisonnable, le projet envisagera le remplacement du fournisseur concerné.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Les responsabilités de mise en œuvre des présentes PGMO sont réparties en principe comme suit au sein de l'Unité de Facilitation de Projet (UFP) et chez les entreprises contractantes.

Tableau 5: Tableau du personnel responsable

Fonction	Responsabilités
Coordonnateur de l'UFP	Assumer la responsabilité globale de l'application des PGMO ; valider les plans SST ; mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires à sa mise en œuvre.
Responsable des operations de l'UFP	Assurer la mise en œuvre opérationnelle des mesures SST et l'application du PGMO dans l'ensemble des activités du projet.
Spécialiste environnemental de l'UFP	Valider les plans SST des entreprises ; superviser les conditions de SST sur les chantiers ainsi que les conditions d'utilisation des pesticides et produits dangereux ; instruire les incidents environnementaux et de SST ; assurer le reporting au Coordonnateur et à la Banque mondiale..
Spécialiste social de l'UFP	Assurer le suivi des conditions de travail, de l'intégration du « genre », des conditions d'hébergement et des relations entreprises-communautés, supervision des clauses relatives au travail des enfants et au travail forcé, Mettre en œuvre du Mécanisme de Gestion des plaintes (MGP).
Spécialiste VBG/EAS/HS de l'UFP	Mettre en œuvre le Plan d'action et assurer la prévention des VBG/EAS/HS en appliquant les PGMO ; assurer la formation et la sensibilisation des travailleurs, des entreprises, des prestataires et des sous-traitants sur les VBG/EAS-HS et le Code de conduite ainsi que le suivi et le reporting des mesures VBG/EAS-HS en respectant les PGMO.
Responsable en passation des marchés de l'UFP	Intégration des clauses E&S et SST dans les Dossiers d'Appel d'Offres et les Contrats ; vérification de la conformité E&S avant attribution.
Responsable Administratif et Financier de l'UFP	Administration - finance et PGMO : Recruter et gérer administrativement les travailleurs directs ; vérifier l'âge des travailleurs ; tenir les dossiers individuels ; gérer la paie ; effectuer les déclarations CNAPS et assurer le suivi de la formation des travailleurs[2].
Responsable Suivi Evaluation de l'UFP	Suivi-Evaluation des réalisations des activités du projet : conception et mise en œuvre du système de collecte et d'analyse de données (y compris la GRES).

[2] 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

Fonction	Responsabilités
Responsable technique	Anticiper et résoudre tout problème pouvant dérégler la réalisation des activités, tout en veillant au respect des PGMO.
Responsable Reporting et Communication de l'UFP	Communication en information claire et stratégique de l'application des PGMO pour toutes les parties prenantes.
Responsable Activités Apprentissage	Concevoir, piloter et évaluer les parcours de formation en conformité avec les exigences du présent PGMO
Responsable Appui aux Etablissement	Veille à l'application des clauses E-S et les exigences des PGMO dans la coordination et l'accompagnement opérationnel, matériel et pédagogique des établissements ou centre de formation professionnelle
Responsable Audit Interne	Veille à la conformité, à l'efficacité des exigences des PGMO, dans les processus administratifs, financiers et pédagogiques.
Direction de chaque entreprise contractante	Désignation d'un Responsable SST (HSE Manager) sur chantier ; élaboration et mise en œuvre du PGES-Chantier et Plan particulier SST ; rapports mensuels E&S à l'UFP ; signalement immédiat des incidents.
Directeurs au niveau des ministères Tutelles (METFP, MESUPRES, MINSAN, MINAE)	Veiller à l'application effective des procédures de gestion de la main-d'œuvre définies dans le PGMO au sein de son ministère et de ses établissements rattachés (centres d'EFTP, écoles, instituts)

6. DIRECTIVES RETENUES

Conformément à la législation nationale et à la NES 2, la présente section définit les directives relatives aux conditions de travail et d'emploi applicables à toutes les catégories de travailleurs du projet, en considération (i) de la nature et de l'envergure du projet MYSET, (ii) des activités spécifiques auxquelles contribuent les travailleurs, et (iii) de la nature des risques et effets potentiels du projet, notamment ceux liés aux travaux électriques, aux infrastructures numériques, à la micro-hydraulique, à la gestion des pesticides et produits dangereux.

6.1 Conditions générales de travail

6.1.1 Conditions générales de travail des travailleurs directs du projet

Les conditions générales de travail des travailleurs directs sont présentées en application de la législation nationale applicable, des dispositions contractuelles du projet et de la NES 2. Le projet veille à ce que chaque travailleur direct reçoive des informations claires sur ses droits, obligations, conditions d'emploi, modalités de rémunération, temps de travail, congés, avantages sociaux et procédures applicables en matière de discipline, de sécurité et de plaintes.

6.1.1.1 Procédure de recrutement

La procédure de recrutement des travailleurs directs, effectuée conformément aux dispositions des procédures de passation de marchés, se déroule comme suit :

- Définition de chaque poste à pourvoir, y compris l'intitulé du poste, les missions, les responsabilités, les compétences requises et les conditions d'exécution ;
- Lancement et diffusion des offres d'emploi selon des procédures transparentes et non

Official Use Only

discriminatoires ;

- Dépouillement des candidatures et présélection sur la base de critères objectifs ;
- Organisation de tests et d'entretiens lorsque cela est nécessaire ;
- Vérification des références et des pièces justificatives ;
- Validation du processus de recrutement par les instances compétentes du projet ;
- Information des résultats aux candidats ;
- Signature du contrat, du code de conduite et des documents d'engagement requis ;
- Archivage des dossiers de recrutement.

6.1.1.2 Système de rémunération et retenues sur salaires

Le système de rémunération des travailleurs directs du Projet est fondé sur la note d'harmonisation (NH) des rémunérations et avantages des personnels des projets. Le montant de la rémunération est déterminé en fonction des responsabilités, des compétences, de l'expérience et des performances du travailleur. Il inclut l'ensemble des coûts et des bénéfices, notamment les impôts, taxes et assurances à la charge du travailleur. Chaque travailleur direct doit souscrire une assurance contre les risques d'accident couvrant le trajet domicile-travail, les déplacements pour les repas, l'exercice des fonctions sur les lieux de travail et les missions indiquées par le Projet.

Les paiements, effectués de manière traçable et dans les délais prévus par les contrats, se font mensuellement au plus tard le 8ème jour du mois suivant par virement bancaire. Le travailleur direct est rémunéré selon le temps de travail réellement effectué et aucune rémunération n'est versée en cas d'absence non justifiée. Les retenues sur salaire ne peuvent être appliquées que conformément au droit national ou aux procédures contractuelles, et les modalités de calcul, de paiement et de retenue éventuelle sont communiquées de façon transparente aux travailleurs.

Enfin, tout travailleur direct effectuant des missions en dehors de son lieu de travail habituel bénéficie de perdiem couvrant les frais de mission, conformément à la note d'harmonisation.

6.1.1.3 Temps de travail et repos

Le temps de travail est fixé conformément à la législation nationale et aux dispositions contractuelles applicables. Les travailleurs directs sont tenus de travailler à plein temps, du lundi au vendredi, avec une durée maximale de 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine. Exceptionnellement, le travail peut être requis le samedi et le dimanche, mais le dépassement des horaires de travail est strictement limité à 3 heures supplémentaires par semaine pour tous, sauf pour les agents de gardiennage. Les heures supplémentaires doivent être autorisées, limitées, enregistrées et rémunérées selon les textes en vigueur.

Les travailleurs bénéficient de périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congés annuels, de congés maladie, de congés de maternité, de congés de paternité et de tout autre congé prévu par la réglementation ou par les dispositions du projet. Chaque travailleur acquiert droit à 2 jours ouvrables de congé payé par mois, soit 24 jours par an, à prendre en nature. La gestion des congés relève de la Direction/Coordination, qui doit permettre aux travailleurs de les prendre. Les congés non pris à la date d'échéance du contrat sont prescrits, mais récupérables l'année suivante en cas de nécessité de service. Il n'y a pas de compensation financière pour les congés non pris, même à la rupture du contrat ; toutefois, le solde peut être pris en nature avant la résiliation effective, dans la limite de 24 jours. Les jours de congé restants ne peuvent plus être réclamés.

6.1.1.4 Formation et renforcement de capacité

Le projet établit un plan de formation et dispense aux travailleurs directs des formations adaptées à leurs fonctions et aux risques auxquels ils sont exposés. Ces formations couvrent notamment les obligations contractuelles, la santé et sécurité au travail, les risques spécifiques au projet, la prévention des EAS/HS, le code de conduite, le mécanisme de gestion des plaintes et, le cas échéant, les protocoles spécifiques liés aux produits dangereux, aux travaux électriques et aux interventions en zones isolées.

6.1.1.5 Évaluation des performances

Les performances des travailleurs directs peuvent faire l'objet d'évaluations périodiques conformément aux procédures du projet. Ces évaluations visent à apprécier la qualité de l'exécution des fonctions, l'atteinte des objectifs assignés, le respect des obligations contractuelles et des règles de conduite, y compris en matière de santé et sécurité au travail.

6.1.1.6 Résiliation et préavis

Le projet et le travailleur peuvent mettre un terme à la relation contractuelle dans les conditions prévues par le contrat et par la législation applicable. Le travailleur reçoit, lorsque requis, un préavis écrit ainsi que les informations relatives à ses droits de départ. Tous les salaires dus, avantages sociaux et autres obligations financières sont réglés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, conformément aux textes applicables.

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

À titre de rappel, les conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux doivent être conformes au Code du travail malgache, à la législation nationale applicable, aux présentes PGMO et à la NES 2. Si des travailleurs communautaires sont exceptionnellement mobilisés, leurs conditions de travail doivent être clairement définies, volontaires, proportionnées et conformes aux dispositions pertinentes de la NES 2.

6.1.2.1 Recrutement et contractualisation

Le recrutement des travailleurs contractuels et la sélection des fournisseurs principaux se font dans le cadre des procédures de passation des marchés. Le projet veille à ce que les prestataires, fournisseurs et sous-traitants soient légalement constitués, fiables et capables de mettre en œuvre les obligations relatives à la gestion de la main-d'œuvre. Les contrats de services ou de marchés doivent intégrer, directement ou en annexe, les présentes PGMO ainsi que le code de conduite applicable. Et le service des travailleurs communautaires dans le Projet sera fourni sur une base volontaire.

6.1.2.2 Formation

Le projet établit un plan de formation et veille à ce que les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux, les éventuels travailleurs communautaires et les agents de l'État mobilisés reçoivent des formations adaptées à leurs fonctions, aux risques encourus et aux exigences du projet. Ces formations doivent couvrir au minimum la SST, les règles de conduite, la prévention des EAS/HS, le mécanisme de gestion des plaintes et les procédures d'urgence.

6.1.3 Affectation et mobilisation des agents de l'Etat

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, des agents de l'État peuvent être mobilisés ou affectés au sein de l'Unité de Facilitation du Projet (UFP), des structures déconcentrées ou des services concernés, en fonction des besoins du Projet et de leurs compétences.

6.1.3.1 Principe général

La mobilisation des agents de l'État doit être réalisée dans le respect de la législation nationale, des règles de gestion de la fonction publique, des dispositions du Projet et des exigences environnementales et sociales applicables de la Banque mondiale, notamment celles relatives à l'Emploi et aux Conditions de travail (NES 2).

6.1.3.2 Procédure d'affectation et de mobilisation

L'affectation ou la mobilisation d'un agent de l'État est effectuée conformément à la législation et à la réglementation nationales applicables à la fonction publique. Elle repose notamment sur :

- l'identification des besoins en personnel du Projet ;
- l'identification des agents répondant aux profils et compétences requis ;
- l'accord de l'administration d'origine et de la structure d'accueil ;
- la validation par les autorités compétentes ;
- la prise de l'acte administratif approprié, selon la situation de l'agent (**affectation**, **mise à disposition**, **détachement** ou **autre position administrative** prévue par la réglementation) ;
- la notification de l'agent et sa prise de fonction.

L'acte administratif précise, autant que nécessaire, la fonction exercée, la structure d'accueil, la durée de la mobilisation, les responsabilités ainsi que les modalités de prise en charge applicables.

Aucun agent ne peut être mobilisé au sein du Projet sans l'autorisation ou l'acte administratif requis par la réglementation nationale.

6.1.3.3 Statut et conditions d'emploi

Les agents de l'État mobilisés dans le cadre du Projet conservent leur statut de fonctionnaire et restent, sauf transfert juridique effectif de leur emploi ou engagement au Projet, soumis aux conditions et dispositions régissant leur emploi dans le secteur public. Cette disposition est conforme à la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'Emploi et aux Conditions de travail.

Leur rémunération, leurs droits statutaires, leurs congés, leur protection sociale et leurs autres avantages liés à leur statut sont régis par les textes applicables à la fonction publique, sauf dispositions spécifiques légalement établies dans le cadre de leur mobilisation.

6.1.3.4 Indemnités et avantages liés à la mobilisation

La mobilisation d'un agent de l'État ne donne pas automatiquement droit à une rémunération supplémentaire du Projet. Toutefois, lorsque les textes nationaux, les dispositions du Projet ou les règles applicables l'autorisent, l'agent peut bénéficier d'indemnités ou de remboursements liés à l'exercice de ses fonctions dans le cadre du Projet, notamment les frais de mission, de déplacement, de transport, de formation ou autres frais dûment autorisés.

Ces avantages doivent être prévus dans les documents du Projet, justifiés par les activités réalisées et appliqués de manière transparente et non discriminatoire.

6.1.3.5 Conditions de travail et protection des agents

Les agents de l'État mobilisés dans le cadre du Projet bénéficient d'un environnement de travail respectueux de leur dignité, de leur santé et de leur sécurité. Le Projet veille notamment à prévenir toute forme de

discrimination, de harcèlement, d'exploitation, de violence ou de comportement abusif dans le cadre professionnel.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les mesures de prévention du travail des enfants et du travail forcé applicables au Projet sont prises en compte conformément aux exigences pertinentes de la NES 2.

6.1.3.6 Mécanisme de gestion des plaintes

Les agents de l'État mobilisés dans le cadre du Projet disposent d'un mécanisme accessible leur permettant de faire connaître leurs préoccupations ou réclamations liées à leurs conditions de travail, à leur mobilisation ou à l'exercice de leurs fonctions.

Le recours à ce mécanisme ne doit donner lieu à aucune forme de représailles. Les plaintes sont traitées de manière confidentielle, impartiale et dans des délais raisonnables, conformément aux procédures prévues dans le présent PGMO.

6.1.3.7 Suivi de la mobilisation

L'UFP, en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines compétente et les administrations concernées, tient à jour un registre des agents de l'État mobilisés dans le cadre du Projet. Ce registre précise notamment leur identité, leur administration d'origine, leur fonction, leur structure d'affectation, la nature de l'acte administratif, la période de mobilisation et, le cas échéant, les avantages ou indemnités autorisés.

À la fin de la période de mobilisation, les modalités de retour de l'agent dans son administration d'origine ou de renouvellement de sa mobilisation sont déterminées conformément aux dispositions administratives applicables.

6.2 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 appliquées afin d'éviter et/ou de réduire l'exposition aux maladies dans le milieu de travail :

- Veiller à ce que les lieux de travail, installations, équipements et modes d'organisation du travail soient disposés de manière à protéger les travailleurs contre les risques sanitaires ;
- Garantir des conditions d'hygiène satisfaisantes, y compris la propreté des bureaux, bases-vie et chantiers, des installations sanitaires propres et séparées pour les hommes et les femmes, la disponibilité d'eau potable, un éclairage suffisant, une aération adéquate et des espaces de repos;
- Mettre en place les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail et dans les véhicules ;
- Afficher et diffuser les contacts des structures sanitaires de référence les plus proches ;
- Sensibiliser les travailleurs aux maladies transmissibles et aux mesures de prévention appropriées;
- Prévenir l'exposition aux poussières, fumées, bruits, vibrations, chaleur, intempéries et autres facteurs de risque à travers des mesures collectives et individuelles adaptées ;
- Prévoir des mesures spécifiques pour la prévention et la gestion des pandémies ou flambées épidémiques lorsque cela est nécessaire ;
- Afficher les fiches de données de sécurité pour les produits dangereux utilisés ;
- Garantir le stockage séparé et sécurisé des produits dangereux ;

- Dispenser des formations spécifiques sur la manipulation sécurisée des substances chimiques, y compris les produits dangereux utilisés dans le cadre du projet ;
- Utiliser les EPIs qui suppriment l'exposition cutanée et respiratoire ;
- Prévoir et mettre en œuvre des procédures de décontamination des EPI contaminés ;
- Assurer le suivi médical renforcé du fonctionnement hépatique et cutané des travailleurs chroniquement
- Consigner et rapporter les maladies professionnelles dans des registres appropriés.

6.3 Directives liées à la sécurité au travail

Les directives ci-dessous sont à prévoir par l'employeur en faveur de toutes les catégories de travailleurs afin d'éviter et de gérer les accidents et incidents de travail :

- Les prestataires doivent fournir une couverture appropriée contre les accidents du travail pour leurs employés pendant toute la durée de leur engagement ;
- Les lieux de travail, installations, équipements et processus doivent être organisés de manière à réduire autant que possible les risques d'accident ;
- Les travailleurs doivent être formés aux gestes de premiers secours et, lorsque nécessaire, des secouristes doivent être identifiés ;
- Des trousses de premiers soins d'urgence doivent être disponibles sur les sites et dans les véhicules;
- Les travailleurs doivent être sensibilisés aux risques et aux mesures de prévention ;
- Des équipements de protection individuelle adaptés doivent être fournis gratuitement et leur port rendu obligatoire lorsque requis ;
- Des dispositifs de protection collective doivent être mis en place, notamment barrières, garde-corps, ventilation, équipements anti-incendie, dispositifs d'évacuation et moyens de signalisation;
- Ces mesures de protection collective doivent être ajustées selon les natures des activités et la réalité, entre autres, le travail en hauteur des infrastructures, la micro-hydraulique, la manipulation des produits dangereux et les interventions sur équipements susceptibles d'être contaminés ;
- Un plan d'action d'urgence doit être élaboré pour chaque site, incluant les situations d'urgence probables, les mesures préventives, les opérations de premiers secours et les plans d'évacuation ;
- Un plan de circulation des véhicules et engins doit être établi sur les chantiers ;
- Les dispositifs de sécurité routière doivent inclure la formation des conducteurs, l'entretien régulier des véhicules, l'usage de check-lists de vérification et des mesures de prévention adaptées aux longs déplacements ;
- Des mesures de prévention et de réponse aux actes de banditisme et d'insécurité doivent être définies lorsque le contexte l'exige ;
- Les accidents et incidents de travail doivent être consignés et rapportés dans un registre ;
- Les incidents graves en lien avec le projet doivent être signalés à la Banque mondiale conformément au PEES et au protocole de notification du projet, dans les délais requis pour les incidents graves, puis faire l'objet d'un suivi et de mesures correctives documentées.
- Des actions correctives doivent être mises en œuvre à la suite des accidents et incidents.
- Organiser les travaux de manière à limiter les situations d'isolement pouvant accroître les risques de VBG/EAS-HS.

6.4 Directives liées à la non-discrimination et à l'égalité des chances

L'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes :

- Les critères de recrutement, d'évaluation et de gestion du personnel doivent exclure les caractéristiques personnelles non liées au poste et rester cohérents avec les exigences objectives des fonctions ;
- Toutes les catégories de travailleurs doivent être sensibilisées à la lutte contre la discrimination, le harcèlement, les EAS/HS et les représailles ;
- Le code de conduite doit intégrer des dispositions explicites relatives à la non-discrimination, à l'égalité des chances, au respect mutuel et à l'interdiction des EAS/HS ;
- Le code de conduite doit être signé par tous les travailleurs au moment de la contractualisation ;
- Des mesures appropriées doivent être mises en place pour protéger les personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les jeunes adultes admissibles à l'emploi et toute autre catégorie exposée à des risques particuliers ;
- Le projet doit prévenir et combattre toute situation pouvant accroître les risques de VBG/EAS-HS en milieu professionnel.

6.5 Directives liées à la protection de la main-d'œuvre

La main-d'œuvre du projet, en particulier les personnes vulnérables, doit être protégée contre toute forme d'exploitation, y compris les EAS/HS, le travail forcé et le travail des enfants.

6.5.1 Âge minimum d'admission à l'emploi

L'âge minimum pour travailler dans le cadre du projet est fixé à **18 ans**. L'âge est vérifié avant toute embauche sur la base d'un **document officiel valide**. Les personnes de moins de 18 ans ne peuvent être recrutées ni mobilisées dans le cadre du projet. Cette interdiction absolue couvre notamment les travaux dangereux, le travail de nuit, les heures supplémentaires, la conduite d'engins, les travaux électriques, les travaux en hauteur, la manutention lourde, la manipulation de substances toxiques, corrosives ou inflammables, ainsi que toute activité comportant une exposition potentielle à d'autres déchets dangereux. Les entreprises, sous-traitants et fournisseurs doivent vérifier l'âge de tous les travailleurs avant leur embauche, conserver les pièces justificatives correspondantes et appliquer immédiatement des mesures correctives si une non-conformité est constatée, y compris le retrait sans délai de la personne concernée des activités du projet. Les exigences relatives à la prévention du travail forcé doivent également être répercutées auprès des fournisseurs et sous-traitants, notamment dans les chaînes d'approvisionnement sensibles.

Tout cas de travail des enfants ou de travail forcé doit faire l'objet d'une mesure corrective immédiate

6.5.2 Contractualisation

Chaque prestataire engagé dans la mise en œuvre du projet est tenu d'établir un contrat de travail écrit et officiel avec son personnel, quel que soit le type d'emploi ou la durée du travail. Lorsque des travailleurs communautaires sont mobilisés à titre exceptionnel, leur participation doit reposer sur un accord clair, volontaire et formalisé, conclu préalablement et sans coercition. Les contrats ou accords doivent préciser la rémunération, les modalités de paiement, la durée du travail, les périodes de repos, les congés applicables, les conditions de résiliation, l'accès aux formations, les obligations respectives et l'adhésion au code de conduite.

Les obligations du présent PGMO s'appliquent en cascade aux sous-traitants et aux fournisseurs ; les documents contractuels doivent inclure des clauses spécifiques relatives aux conditions de travail, à la SST, à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, à la prévention des EAS/HS et à l'accès effectif au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs. Tout cas de travail des enfants ou de travail forcé doit

faire l'objet d'une mesure corrective immédiate, documentée et suivie par l'UFP. Les survivants de cas d'EAS/HS doivent être orientés vers les services appropriés selon une approche centrée sur les survivants, et les sanctions prévues par le code de conduite doivent être appliquées lorsqu'un cas est confirmé. Les entreprises mettront à la disposition des travailleurs des informations sur les services disponibles pour les survivants de VBG/EAS-HS et collaboreront avec le mécanisme de référencement mis en place par le projet.

Avant le démarrage des activités, chaque entreprise, prestataire et organisme de formation transmet au Projet la preuve de la diffusion et de la signature des Codes de conduite par les personnes mobilisées, ainsi que les modalités de sensibilisation et de signalement applicables. Il désigne un interlocuteur chargé de la prévention des VBG/EAS/HS, sans lui confier la collecte ou la conservation non autorisée de récits détaillés de survivantes ou survivants. Le Projet vérifie périodiquement le respect de ces obligations et documente les non-conformités ainsi que les mesures correctives exigées. Ces obligations s'appliquent également aux sous-traitants.

Chaque prestataire engagé dans la mise en œuvre du projet est tenu d'établir un contrat de travail écrit et officiel avec son personnel, quel que soit le type d'emploi ou la durée du travail ;

6.6 Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) lié à l'emploi et au travail

6.6.1 Principes généraux

Conformément à la NES 2, le mécanisme de gestion des plaintes déjà opérationnel pour le projet, est aussi mis à la disposition de tous les travailleurs pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Le projet veille à ce que les travailleurs soient informés de l'existence de ce mécanisme dès la signature du contrat. Le MGP n'empêche pas l'accès à d'autres voies de recours administratives ou judiciaires prévues par la loi. Les travailleurs peuvent également participer à des organisations ou mécanismes légitimes de représentation sans faire l'objet de discrimination ou de représailles.

6.6.2 Traitement des plaintes d'ordre général

Les travailleurs du projet sont libres d'émettre des plaintes pour exprimer une insatisfaction, revendiquer un droit, signaler une faute, dénoncer un comportement inapproprié ou soulever tout problème en lien avec les conditions de travail, la gestion du projet, la mise en œuvre des activités, le non-respect du code de conduite ou des procédures applicables. Les moyens de saisine doivent être accessibles, disponibles, connus de tous et communiqués de manière claire. La durée de traitement dépend de la nature et de la complexité de la plainte, mais le mécanisme doit permettre une réponse rapide, transparente et traçable. Toute personne non satisfaite peut recourir à l'Inspection du travail, aux juridictions compétentes ou à tout autre mécanisme légal disponible.

Les travailleurs du projet sont libres d'émettre des plaintes pour exprimer une insatisfaction, revendiquer un droit, signaler une faute, dénoncer un comportement inapproprié ou soulever tout problème en lien avec les conditions de travail, la gestion du projet, la mise en œuvre des activités, le non-respect du code de conduite ou des procédures applicables. Les moyens de saisine doivent être accessibles, disponibles, connus de tous et communiqués de manière claire. La durée de traitement dépend de la nature et de la complexité de la plainte, mais le mécanisme doit permettre une réponse rapide, transparente et traçable. Toute personne non satisfaite peut recourir à l'Inspection du travail, aux juridictions compétentes ou à tout autre mécanisme légal disponible.

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

6.6.3 Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG / EAS/HS

La gestion des plaintes relatives aux cas de VBG et d'EAS/HS est assurée sous la supervision du spécialiste VBG/EAS/HS du projet, selon une approche centrée sur les survivants garantissant la sécurité, la dignité, la confidentialité et les non-représailles. Toute plainte impliquant une personne associée au projet est traitée par un canal confidentiel, avec documentation restreinte, orientation vers les services adaptés, mesures de protection immédiates et application des sanctions appropriées en cas de confirmation des faits. Les plaintes relatives aux VBG/EAS-HS peuvent être déposées par différents canaux confidentiels, sans obligation pour le survivant de fournir des preuves préalables. Seules les informations strictement nécessaires à la gestion du cas sont enregistrées, conformément aux principes de confidentialité et du consentement éclairé. Les obligations de notification à la Banque mondiale sont respectées conformément au protocole applicable.

6.6.4 Traitement spécifique des plaintes liées à la corruption

Les plaintes liées à la corruption doivent être transmises selon les procédures applicables du projet et, le cas échéant, orientées vers les instances compétentes.

6.6.5 Traitement spécifique des plaintes liées à la passation des marchés

Les plaintes relatives à la passation des marchés ou à la gestion contractuelle sont acheminées vers le service compétent pour traitement, selon les procédures applicables du projet.

ANNEXES

Annexe 1 — Modèle de Code de Conduite

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

1. **Objet**

Le présent Code s'applique à toute personne intervenant dans le cadre du Projet. Il s'inscrit dans le respect du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale, notamment les NES2, NES4 et NES10, ainsi que des exigences environnementales et sociales du Projet. Il vise à garantir un environnement de travail sûr, respectueux, inclusif et exempt de violence, discrimination, fraude, corruption, exploitation, abus ou harcèlement.

2. **Environnement et gestion des ressources**

- Prévenir les pollutions et dégradations évitables ; économiser l'eau, l'énergie et les autres ressources.
- Trier et éliminer les déchets selon les consignes du site ; ne pas abandonner de déchets ni déverser de substances polluantes dans les sols, cours d'eau ou réseaux d'évacuation.
- Manipuler et stocker les produits dangereux conformément aux consignes et équipements requis ; signaler toute fuite, pollution ou dégradation environnementale.
- Respecter les zones protégées, les règles du site et les mesures destinées à limiter le bruit, la poussière et les autres nuisances.

3. **Santé et sécurité au travail**

- Respecter les consignes de sécurité, participer aux formations nécessaires et porter les équipements de protection individuelle requis.
- N'utiliser les machines, outils, installations électriques et véhicules que si je suis autorisé et formé ; ne jamais neutraliser un dispositif de sécurité.
- Garder les espaces de travail et de formation propres et dégagés ; respecter les consignes d'incendie, de premiers secours et d'évacuation.
- Signaler immédiatement les accidents, blessures, presque-accidents, équipements défectueux et situations dangereuses. Face à un risque grave et imminent, interrompre l'activité si cela peut être fait sans danger et alerter le responsable.

4. **Sécurité et protection des bénéficiaires**

- Contribuer à des lieux de formation, ateliers et stages sûrs, accessibles et respectueux de la dignité de chacun.
- Donner les consignes adaptées avant les activités pratiques; ne pas confier de tâches dangereuses à un apprenant sans formation, supervision et protection adéquates.
- Respecter les règles d'encadrement des stages, visites et déplacements ; respecter le Code de la route et les conditions de transport autorisées.
- Ne commettre aucune violence, intimidation, maltraitance, discrimination ou négligence envers les bénéficiaires. Respecter les besoins des personnes en situation de handicap.
- Protéger les enfants et les personnes vulnérables ; ne jamais infliger de châtiment corporel ou de traitement humiliant et signaler toute situation de mise en danger.
- Utiliser les locaux, véhicules, matériels et ressources du Projet à des fins autorisées ; signaler toute perte, dégradation ou utilisation abusive.

5. **Prévention et interdiction des VBG/EAS/HS**

Je respecte la politique de tolérance zéro du Projet à l'égard des violences basées sur le genre (VBG), de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) et du harcèlement sexuel (HS). Je m'interdis notamment :

Official Use Only

- Tout abus de pouvoir, de confiance ou de vulnérabilité à des fins sexuelles.
- Toute demande ou échange de faveurs sexuelles contre un emploi, un stage, une formation, une note, une certification, un financement, un paiement ou tout autre avantage.
- Tout propos, geste, contact, message, sollicitation ou comportement sexuel non désiré, y compris par téléphone ou sur les plateformes numériques.
- Toute menace, contrainte, intimidation ou représaille liée au refus d'une proposition sexuelle.
- Toute activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans dans le cadre de ce Code, indépendamment d'un prétendu consentement, sous réserve des dispositions légales applicables.

Je respecte les limites professionnelles avec les apprenants et les stagiaires, en particulier en situation d'autorité, d'évaluation ou de dépendance. Je ne conditionne jamais l'accès à une formation, un stage ou une opportunité professionnelle à une faveur personnelle ou sexuelle.

6. Intégrité, confidentialité et données

- Ne commettre aucune fraude, corruption, falsification, détournement ou utilisation abusive des ressources du Projet ; déclarer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.
- Protéger les données personnelles, les images et les informations administratives ou sensibles ; ne les communiquer qu'aux personnes habilitées et pour un motif légitime.
- Ne pas publier ou transmettre sans autorisation des images, témoignages ou informations permettant d'identifier un bénéficiaire, particulièrement un enfant ou une personne affectée par des VBG/EAS/HS.
- Ne pas dissimuler un incident, détruire des éléments pertinents ou entraver l'accès aux mécanismes de plaintes.

7. Signalement et prise en compte des plaintes

Je signale sans délai au point focal VBG ou par le canal prévu par le Projet tout incident, plainte, suspicion ou allégation de VBG/EAS/HS lié aux activités du Projet, et au plus tard dans les 24 heures suivant sa connaissance, conformément aux procédures applicables. Les accidents et incidents environnementaux, sanitaires ou sécuritaires sont signalés selon les délais prévus ; toute urgence ou tout risque grave doit être signalé immédiatement.

- Transmettre les informations disponibles de bonne foi, sans spéculation, confrontation ni enquête personnelle.
- Accueillir toute personne affectée avec respect, sans jugement ni pression ; respecter ses choix et sa confidentialité et, avec son consentement éclairé lorsque requis, faciliter son orientation vers les services appropriés.
- Ne pas promettre une confidentialité absolue si une obligation légale ou une mesure de protection impose une transmission limitée d'informations.
- Ne jamais intimider, menacer, discriminer ou exercer de représailles contre une personne ayant signalé de bonne foi un incident ou coopéré à une procédure.

8. Non-respect du Code et mesures applicables

Toute violation peut entraîner, selon la gravité des faits, le statut de la personne et les règles applicables, des mesures correctives, disciplinaires ou contractuelles : rappel des obligations, avertissement, formation corrective, retrait d'une activité, suspension ou résiliation de la collaboration, ou signalement aux autorités compétentes. Les mesures de protection urgentes peuvent être prises lorsque nécessaire, sans préjuger de la responsabilité définitive. Ces mesures s'appliquent dans le respect des procédures légales et contractuelles, sans préjudice des poursuites prévues par la loi.

9. Déclaration d'engagement

Je déclare avoir lu et compris le présent Code, dans une langue que je comprends, et m'engage à le respecter pendant toute ma participation aux activités du Projet MYSET. Je reconnais que sa signature est requise avant ma mobilisation, conformément aux exigences applicables. Mes obligations de confidentialité et de protection des données subsistent après la fin de ma participation, selon les règles applicables.

Nom et prénoms : .....
Fonction / statut: .....
Structure / organisme / entreprise: .....
Centre de formation / lieu d'affectation: .....
Activité / contrat / référence du Projet: .....
Date: .....
Signature de la personne concernée:

Official Use Only

Annexe 2— Engagement Institutionnel des Entreprise/ Organisme de formation et Partenaires

ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL DES ENTREPRISES, ORGANISMES DE FORMATION ET PARTENAIRES

1. Objet

Le présent Engagement s'applique aux entreprises, organismes de formation, établissements partenaires, cabinets, prestataires, fournisseurs et toute structure intervenant dans le cadre du Projet. Il s'inscrit dans le respect du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale, notamment les NES2, NES4 et NES10, ainsi que des exigences environnementales et sociales du Projet. Il vise à assurer la protection des travailleurs, bénéficiaires et communautés.

2. Engagements de la structure

La structure s'engage à :

Gestion des travailleurs

- Diffuser et faire signer le Code de conduite individuel à tous les travailleurs mobilisés avant leur prise de fonction.
- Assurer des pratiques de recrutement équitables, non discriminatoires et exemptes de travail des enfants ou de travail forcé.
- Garantir des conditions de travail sûres et saines, former les travailleurs aux règles de santé-sécurité, fournir les équipements de protection nécessaires et signaler sans délai tout incident grave au Projet.

Prévention des VBG/EAS/HS et engagement de tolérance zéro

- Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des VBG/EAS/HS, sensibiliser régulièrement les travailleurs et coopérer avec le Projet dans le traitement des incidents.
- Veiller à l'existence de canaux sûrs, confidentiels et accessibles pour les plaintes sensibles, y compris VBG/EAS/HS.
- Informer sans délai le Projet de tout incident ou signalement de VBG/EAS/HS lié à ses activités, dans le respect des procédures applicables, de la confidentialité et de la sécurité des personnes concernées.
- Garantir une approche centrée sur les survivants : sécurité, dignité, confidentialité, non-discrimination, consentement éclairé et orientation vers les services appropriés.
- Ne pas recruter, affecter ou maintenir dans des fonctions exposant des travailleurs, des stagiaires, des enfants, des bénéficiaires ou des communautés à un risque incompatible avec les exigences du Projet toute personne dont les antécédents pertinents établis ou dont l'évaluation documentée des risques révèlent une incompatibilité avec les responsabilités confiées, conformément à la législation applicable et aux procédures du Projet.

Protection, intégrité, confidentialité et plaintes

- Garantir un environnement sûr, respectueux et exempt de violence, exploitation, abus ou harcèlement pour les bénéficiaires, stagiaires, apprentis, étudiants et communautés.
- Respecter et faire respecter les valeurs culturelles, les traditions locales, les us et coutumes des communautés d'accueil, dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les droits humains, la non-discrimination, la protection des enfants et la prévention des VBG/EAS/HS.
- Prévenir toute fraude, corruption ou conflit d'intérêts, protéger les données personnelles et informations sensibles, faciliter l'accès aux mécanismes de plaintes et interdire toute représaille.
- Coopérer avec les missions de supervision, d'audit et de contrôle, et veiller au respect du présent Engagement par ses travailleurs, fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

3. Mesures en cas de non-respect

Official Use Only

- Le non-respect du présent Engagement peut entraîner, conformément aux dispositions contractuelles applicables, une ou plusieurs mesures correctives ou contractuelles, notamment mise en demeure, plan d'actions correctives, suspension d'activités ou de paiements, exclusion d'activités, résiliation du contrat ou signalement aux autorités compétentes lorsque les faits sont susceptibles de constituer une infraction.
- La structure demeure responsable du respect du présent Engagement par ses travailleurs, fournisseurs, prestataires et sous-traitants, et prend sans délai les mesures correctives nécessaires en cas de manquement.

4. Déclaration d'engagement

La structure soussignée déclare avoir pris connaissance du présent Engagement institutionnel et s'engage à assurer sa mise en œuvre effective pendant toute la durée de sa participation au Projet.

- Nom de la structure : _____
- Nom du représentant légal : _____
- Fonction : _____
- Date : _____
- Signature et cachet : _____

Official Use Only

Annexe 3 — Modèle de fiche de plainte

Toute plainte (lorsque le plaignant accepte d'être identifié) est consignée sur une fiche comportant :

- Date et lieu de réception.
- Identité du plaignant (nom, contact) ou mention « anonyme ».
- Catégorie du plaignant (travailleur direct, contractuel, sous-traitant).
- Description de la plainte (faits, dates, lieux, témoins éventuels).
- Demande ou attente du plaignant.
- Canal de saisine utilisé.
- Personne ayant reçu la plainte.
- Suivi : actions entreprises, délais, décision, communication au plaignant.
- Statut : ouverte, en cours, résolue, classée.

La fiche de plainte des travailleurs liés au projet devrait au moins contenir :

- Date de la plainte.
- Identité du plaignant : Nom et fonction (facultatif) sous forme de **code unique** ou mention « **anonyme** ».
- Description de la plainte (problèmes, faits, dates, lieux, témoins éventuels, attente du plaignant).
- Suivi : actions des responsables de gestion des plaintes, délais, décision, communication au plaignant le cas échéant.
- Statut : date, ouverte, en cours, résolue, classée.

Official Use Only

MODELE FICHE DE PLAINTE

Taratasy fandraisana fitarainana, fitorohana, soso-kevitra, fangataham-baovao ary fakan-kevitra

A : Mombamomba ny mpitaraina

Fenoy ity fizarana ity raha manaiky ny hampahafantarana ny mombamomba anao ianao. Tazonina ho tsiambaratelo ny mombamomba anao ary ireo tompon'andraikitra misahana ny fitarainanao ihany no mahazo izany.

- ☐ Tiako ny tsy hampahafantarana ny mombamomba ahy (tohizo amin'ny fizarana B)

Sokajy	Valiny
Anarana sy fanampin'anarana	
Lahy sa vavy	☐ Vehivavy ☐ Lehilahy
Taona na sokajin-taona	
Faritra / Distrika / Kaominina / Fokontany	
Tanàna na adiresy mazava	
Laharana finday	
Adiresy mailaka	
Mametraka ny fitarainana	☐ Amin'ny anarako ☐ Amin'ny anaran'ny vondrona na fiarahamonina ☐ Amin'ny anaran'olon-kafa (farito: _____)
Fifandraisanao amin'ny tetikasa	☐ Olona voakasika ☐ Mpahazo tombontsoa ☐ Mpiasa ao amin'ny tetikasa ☐ Manampahefana eny ifotony ☐ Hafa: _____
Fiteny tianao hampiasaina	☐ Malagasy ☐ Frantsay ☐ Hafa: _____

Fizarana B : Mombamomba ny fitarainana

Sokajy	Valiny
Daty nitrangan'ny zava-nisy	____ / ____ / _____
Toerana nitrangan'ny zava-nisy (kaominina, fokontany, toerana)	
Singa na asa ao amin'ny tetikasa voakasika	☐ Asa fanorenana ☐ Fandraisana mpiasa / asa ☐ Fahazoana tany na famerana ny fidirana ☐ Tombontsoa / fanohanana avy amin'ny tetikasa ☐ Tontolo iainana ☐ Hafa: _____
Karazana fangatahana na fampahafantarana	☐ Fitarainana / fitakiana ☐ Fitorohana / fampandrenesana tranga ☐ Fakan-kevitra / fangatahana fifampidinihana ☐ Soso-kevitra ☐ Fangataham-baovao ☐ Ahiahy
Sokajin'ny fitarainana	☐ Tontolo iainana ☐ Sosialy ☐ Ara-bola / hosoka ☐ Fahasalamana sy fiarovana ☐ Herisetra mifototra amin'ny maha-lahy na maha-vavy, fanararaotana sy herisetra ara-nofo (EAS/HS) ☐ Hafa: _____
Olona na rafitra voakasika	
Raharaha saropady na maika	☐ Eny ☐ Tsia

Inona no nitranga? Farito mazava ny zava-nitranga: iza, inona, taiza, oviana, ary inona ny vokatr'izany taminao na tamin'ny fiarahamonina misy anao.

Official Use Only

Efa nampandre momba ity olana ity ve ianao? ☐ Tsia ☐ Eny, tamin'i/tao amin'ny: _____ ny ____ / ____ / _____. Valiny voaray: _____

Antontan-taratasy na porofo ampiarahina (sary, antontan-taratasy, fanambaran'ny vavolombelona):

☐ Tsia ☐ Eny: _____

Tazonina ho tsiambaratelo ny fitarainana mifandraika amin'ny herisetra mifototra amin'ny maha-lahy na maha-vavy, ny fanararaotana ara-nofo ary ny herisetra ara-nofo (EAS/HS), ary arahina fomba fandraisana an-tanana manokana. Ny antsipiriany dia ambara araka izay ahazoanao aina ihany; azonao atao koa ny mangataka ny hampifandraisana anao amin'ny sampan-draharaha mihaino sy manampy.

Fizarana D : Vahaolana tadiavina sy fomba handraisana valiny

Inona no vahaolana antenainao horaisin'ny tetikasa hamahana ity olana ity?

Sokajy	Valiny
Ahoana no tianao handraisana ny valiny?	☐ Antso an-telefaonina ☐ SMS ☐ Mailaka ☐ Fitsidihan'ny solontenan'ny tetikasa ☐ Fivorian'ny fiarahamonina ☐ Taratasy
Azo antsoina ve ianao raha mila fanazavana fanampiny?	☐ Eny ☐ Tsia
Maniry fihaonana mitokana sy tsiambaratelo aho	☐ Eny ☐ Tsia

Sonia na dian-tanana an'ny mpitaraina: _____ Daty: ____ / ____ / _____

Raha olona hafa no nameno ity taratasy ity: anarana sy andraikitra: _____

Sonia: _____

Fizarana E : hofenoin'ny ekipan'ny MYSET

Sokajy	Valiny
Laharana fisoratana	MYSET-____ / ____
Daty nandraisana	____ / ____ / _____
Noraisin'i (anarana, andraikitra)	
Fomba nandraisana ny fitarainana	☐ Boatin'ny fitarainana ☐ Finday / SMS ☐ Mailaka ☐ Am-bava ☐ Fivoriana ☐ Hafa: _____
Daty nanomezana fanamarinana fa voaray	____ / ____ / _____
Azo raisina	☐ Eny ☐ Tsia (antony: _____)
Ambaratonga misahana ny fitarainana	☐ Eo an-toerana ☐ Sampana mpitantana ny tetikasa ☐ Komity mpitarika / ambaratonga ambony
Raharaha saropady (EAS/HS, hosoka) natolotra ny	_____

Fanadihadiana sy fepetra aroso

Sokajy	Valiny

Official Use Only

Annexe 4 — Modèle de déclaration d'incident SST

Toute déclaration d'incident sur chantier comprend :

- Date, heure et lieu précis de l'incident.
- Identité du ou des travailleurs concernés (âge, fonction, ancienneté, employeur).
- Description circonstanciée des faits.
- Nature des blessures ou dégâts.
- Soins de premiers secours apportés.
- Évacuation médicale le cas échéant (heure, destination).
- Témoins éventuels.
- Cause immédiate et causes profondes (analyse 5 pourquoi le cas échéant).
- Mesures correctives à court et moyen terme.
- Signature du Responsable SST de chantier et transmission à l'UFP dans les 24 heures.

Official Use Only

Annexe 5 — Liste indicative des EPI

Activité	EPI minimal[3]
Travaux généraux de chantier	Casque, chaussures de sécurité, gants généralistes, lunettes, vêtement de travail haute visibilité.
Travaux en hauteur	Harnais antichute avec longe et absorbeur, casque avec jugulaire, chaussures antidérapantes ; en complément, des mesures de protection collective prioritaires doivent être mises en place selon la hiérarchie des contrôles, notamment garde-corps, échafaudages ou plateformes sécurisées, filets de sécurité, nacelles élévatrices et balisage clair des zones à risque pour empêcher l'accès aux personnes non autorisées.
Travaux électriques	Gants isolants adaptés à la tension, chaussures isolantes, tapis isolants, écran facial, outillage isolé, vérificateur d'absence de tension.
Manipulation de produits dangereux	Combinaison étanche jetable, gants chimiques nitrile/butyle, masque respiratoire à cartouches organiques, lunettes étanches, bottes étanches, tablier renforcé pour les opérations longues.
Espaces confinés	Détecteur multi-gaz, harnais de récupération, ligne de vie, EPI respiratoire selon l'atmosphère, équipe de surveillance externe.
Travaux en zone bruyante	Bouchons d'oreille ou casque antibruit selon le niveau sonore.

Annexe 6 — Coordonnées du MGP des travailleurs

(À actualiser au démarrage de chaque marché.)

- Point focal MGP: Gestionnaire de plaintes — [dretrama@ufp-education.mg] / [+261 32 11 256 65].
- Point focal VBG/EAS/HS : Spécialiste VBG/EAS/HS — [mandrianjakana@ufp-education.mg] / [+261 32 11 255 95].
- Boîtes à plaintes : installées sur chaque chantier, dans les centres de formation, au niveau de chaque ministère tutelle et au siège de l'UFP, relevées de manière **hebdomadaire**.
- ONG partenaires VBG/EAS/HS : à désigner au démarrage.

Annexe 7 — Suivi et mise à jour du présent document

Les présentes PGMO sont un document vivant. Elles sont mises à jour :

- À l'issue du recrutement complet de l'équipe UFP et au démarrage de la mise en œuvre du projet.
- Avant le démarrage de chaque marché majeur.
- À l'issue de tout incident significatif requérant un retour d'expérience.
- Au minimum une fois par an, dans le cadre du rapport annuel E&S du projet.

Le Coordonnateur du Projet, sur proposition des Spécialistes E&S et VBG/EAS/HS, valide les mises à jour. La version mise à jour est transmise à la Banque mondiale pour information ou non-objection selon la nature des changements.

[3] A ajuster selon la nature des activités et la réalité, tout en gardant son efficacité.

Official Use Only