



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DE
LA FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

**PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES MÉTHODES
INNOVANTES POUR PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE EN
AFRIQUE DE L'EST ET EN AFRIQUE AUSTRALE**

Dans le cadre de

L'APPROCHE PROGRAMMATIQUE MULTIPHASE

(P507220)

UNION DES COMORES

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

(PGMO)

VERSION PROVISOIRE

janvier 2026

Sommaire

Introduction.....	5
Objectif des PGMO	5
I. Description du projet.....	6
I.1. Généralités sur le projet.....	6
I.2. Composantes du projet	6
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE	8
II.1. Effectifs de la main d'œuvre du Projet.....	8
II.2. Caractéristiques des travailleurs	8
II.3. Délai et ordre de couverture des besoins de main d'œuvre.....	9
II.3.1. Travailleurs directs	9
II.3.2. Travailleurs contractuels	11
II.3.3. Travailleurs communautaires et agents de l'Etat.....	12
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS A LA MAIN D'OEUVRE	13
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS DU PROJET	17
IV.1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du Projet.....	17
IV.2. Cadre juridique sur la santé et la sécurité au travail des travailleurs du projet	18
V. PERSONNEL RESPONSABLE	19
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	20
VI.1. Exigences de la NES 2 en matière de santé et de sécurité au travail.....	20
VI.2. Mesures de prévention contre le COVID et le VIH SIDA	20
VI.3. Âge d'admission à l'emploi – Travail des enfants	20
VI.4. Interdiction de travail forcé	21
VI.5. Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitations et Abus Sexuels -EAS) et Harcèlements Sexuels (HS).....	21
VII. CONDITIONs GÉNÉrales de travail	22
VII.1. Conditions générales de travail des travailleurs directs	22
VII.1.1. Procédures de recrutement	22
VII.1.2. Système de rémunération.....	22
VII.1.3. Temps de travail.....	23
VII.1.4. Temps de reposl	23
VII.1.5. Assurances.....	24
VII.1.6. Formation de renforcement de capacité	25
VII.1.7. Organisation professionnelle	25

VII.1.8. Evaluation des performances.....	25
VII.1.9. Résiliation.....	25
VII.2. Conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux.....	26
VII.3. Conditions de travail des travailleurs communautaires	26
VII.4. Conditions de travail des agents de l'Etat.....	26
VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIÉES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL.....	27
VIII.1. Traitement des plaintes d'ordre général	27
VIII.2. Traitement des plaintes liées aux HS	29
IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET DES PRESTATAIRES	31
IX.1. Procédures de sélection	31
IX.2. Gestion et suivi de la performance	31
IX.2.1. Cas des travailleurs contractuels.....	31
IX.2.2. Cas spécifique des employés des fournisseurs principaux.....	31
X. SUIVI ET ÉVALUATION DES PGMO.....	32
CONCLUSION	33
ANNEXE 1 :	35
Mesures de santé et de sécurité au travail en considération des exigences de la NES2.....	35
ANNEXE 2 : Mesures de prévention de la COVID-19 et du VIH SIDA	37
ANNEXE 3 : Règles de sécurité	38
ANNEXE 4: Code de conduite pour les travailleurs directs	40
ANNEXE 5: Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet	43
ANNEXE 6: Code de conduite EAS/HS	51
ANNEXE 7: PROCEDURES DE VERIFICATION DE LA PRISE EN COMPTE DES OBLIGATIONS EN MATIERE D'HYGIENE, DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL	53
ANNEXE 8: PROCEDURES DE SUIVI DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX PAR RAPPORT AU TRAVAIL DES ENFANTS ET AU TRAVAIL FORCE	57
ANNEXE 9: FICHE DE PLAINTE	59

Liste des tableaux

Tableau 1. Identification des activités et des zones d'intervention par composante	6
Tableau 2. Les 5 catégories de travailleurs du Projet.....	8
Tableau 3. Effectif des travailleurs du Projet par catégorie	8
Tableau 4. Les postes existants	9
Tableau 5. L'organisation contractuelle envisagée pour le projet.....	11
Tableau 6. Informations sur les interventions des travailleurs communautaires et les agents de l'Etat	12
Tableau 7. Evaluation des risques liés à la main d'œuvre.....	14

Tableau 8. Récapitulatif du cadre juridique sur les conditions générales de travail des travailleurs... 17

Tableau 4. Description du mécanisme de règlement des plaintes **Erreur ! Signet non défini.**

Liste des acronymes

CES	: Cadre Environnemental et Social
CGP	: Comité Gestion des Plaintes
CGES	: Cadre de Gestion Environnemental et Social
EAS	: Exploitation Abus Sexuel
HS	: Harcèlement Sexuel
HSE	Hygiène – Sécurité - Environnement
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
LCT	Loi portant Code du Travail
LSGF	Loi sur le Statut Général des Fonctionnaires
LSST	Législation sur Santé, Sécurité et Travail
MEN	: Ministère de l'Éducation Nationale
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Normes Environnementales et Sociales
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SIGE	: Système d'Informations de Gestion et de l'Éducation
VBG	: Violence Basée sur le Genre

INTRODUCTION

La mise en œuvre du Projet de Développement de Méthodes Innovantes pour promouvoir l'apprentissage en Afrique de l'Est et en Afrique Australe aux Comores 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 prévues dans le CES de la Banque Mondiale, le Projet est tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre (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.

Objectif des PGMO

Les principaux objectifs visés par les PGMO sont :

- De promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- D'identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- D'encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- De protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables telles 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 ;
- D'empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- De soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- De fournir aux acteurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

I. DESCRIPTION DU PROJET

I.1. Généralités sur le projet

D'une manière générale, l'Union des Comores fait face à des défis éducatifs majeurs, notamment la transmission de la pauvreté intergénérationnelle, le faible niveau des enseignants et un programme pédagogique obsolète. Par ailleurs, la participation au pré-primaire reste faible, malgré son caractère obligatoire, et les enfants des zones rurales ont du mal à acquérir des compétences de base en français et en mathématiques. Bien que des progrès louables aient été faits pour un taux d'achèvement de 81 % au primaire, des inégalités persistent dans l'accès et la qualité de l'éducation.

Le gouvernement des Comores, soutenu par la Banque Mondiale, met en œuvre une réforme du programme éducatif axé sur les compétences et les résultats et un cadre curriculaire révisé. Cette initiative vise à améliorer l'enseignement dans les écoles publiques et privées, à surmonter les obstacles à l'éducation en garantissant la santé des élèves et en soutenant l'égalité d'accès pour tous, notamment pour les filles

Le projet de renforcement de l'éducation pour améliorer les résultats en matière de capital humain vise à améliorer la progression des élèves et l'efficacité des enseignants dans l'enseignement primaire.

I.2. Composantes du projet

Les composantes et les activités du Projet se décomposent comme suit :

Tableau 1. Identification des activités et des zones d'intervention par composante

	Composante 1 : RENFORCER LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DE BASE ET LES REFORMES DE DEVELOPPEMENT ENSEIGNANTS	Composante 2 : TRANSFORMER L'ENVIRONNEMENT SCOLAIRE EN APPUI A L'APPRENTISSAGE ET AU BIEN-ETRE DES ÉLÈVES	Composante 3 : RENFORCER LA CAPACITÉ POUR DES REFORMES SECTORIELLES PÉRENNES
Activités	<p>Sous-composante 1.1: Appui à la première phase d'une réforme des programmes d'enseignement officiel axé sur l'apprentissage de base</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajustement du programme scolaire (i) spécifiant les normes, le contenu des programmes, les approches pédagogiques pour le préscolaire et le primaire, (ii) introduisant les nouveaux éléments de changements socioculturels positifs et prioritaires - Adaptation des supports pédagogiques à la langue locale pour le préscolaire et introduction du français et des mathématiques pour le primaire 	<p>Sous-composante 2.1 : Réhabilitation des écoles avec des infrastructures adéquates, résilientes et climato-intelligentes et établissement de centres numériques scolaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême - Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente 	<p>Sous-composante 3.1 : Renforcement de la planification institutionnelle, de la gestion du personnel et de la capacité de mise en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration du Système d'Information de Gestion de l'Éducation (SIGE) nationale pour simplifier, numériser et systématiser la collecte et l'analyse régulières et opportunes des statistiques annuelles de l'éducation - Renforcement des systèmes de gestion des enseignants et des mécanismes de responsabilité locale en créant de nouvelles

	<p>- Établissement et utilisation du système national d'évaluation des apprentissages avec la facilitation d'un partenariat entre l'Institut National de la Statistique et le ministère de l'Éducation pour la formation et le déploiement d'une équipe d'évaluation.</p> <p>Sous-composante 1.2 : <i>Amélioration des compétences des enseignants et de la motivation du personnel enseignant</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Expansion d'un programme mixte de développement professionnel des enseignants - Mise à disposition des enseignants sur des tablettes de nouveaux guides, de plans de cours structuré, d'un système de suivi des enseignements et d'un mécanisme de pointage biométrique 	<p>- Création de centres numériques basés sur les districts scolaires à travers l'installation de points d'accès internet et la mise en place de salle de classe intelligente pour une formation et une utilisation flexible et durable des enseignants et une scolarisation des élèves, des jeunes non scolarisés, des membres de la communauté, soit par des structures physiques, soit par l'apprentissage virtuel.</p> <p>Sous-composante 2.2 : <i>Élargissement du rôle des écoles en tant que centres communautaires pour un meilleur appui à la santé et à la nutrition des élèves et à l'engagement des parents</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fourniture d'un bilan de santé annuel en milieu scolaire en partenariat avec les cliniques de santé primaire locales - Renforcement des programmes de collations scolaires existants et assistance technique pour le développement d'une stratégie durable d'approvisionnement et de financement de repas scolaires. - Information des parents et des élèves sur la bonne nutrition, l'adaptation et l'atténuation climatique, et les comportements favorables à la santé, y compris sur la santé sexuelle et reproductive (SSR) et la réponse à la violence basée sur le genre (VBG) 	<p>Ressources Humaines au sein du MEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement d'un plan de santé scolaire comprenant un plan de mitigation contre la VBG/EAS/HS comprenant un code de conduite et la formation des enseignants, de mécanismes de gestion des plaintes, de plan de renforcement des capacités - Renforcement de la capacité du MEN à soutenir les écoles et à assurer une prestation de services de qualité - Intégration des considérations de changement climatique dans la capacité institutionnelle, notamment la surveillance des impacts climatiques, l'évaluation de la vulnérabilité des infrastructures, l'établissement des systèmes d'alerte précoce <p>Sous-composante 3.2 : <i>Appui à la gestion du projet et à la capacité</i></p> <p>Appui de la mise en œuvre et l'administration générale du projet</p>
<p>Zones d'intervention</p>	<p>Les villages et les localités des écoles primaires publiques cibles</p>	<p>Les villages et les localités des écoles primaires publiques et des cliniques de santé primaires locales cibles</p>	<p>Les villages et les localités des écoles primaires publiques cibles Les zones d'intervention du MEN</p>

II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE

II.1. Effectifs de la main d'œuvre du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités, le Projet emploie des personnes physiques ou morales, de nationalité comorienne ou non, possédant les compétences requises.

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

Tableau 2. Les 5 catégories de travailleurs du Projet

Catégories	Description	Effectifs
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.	69
Travailleurs contractuels	Personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires de services, entreprises contractantes et fournisseurs du Projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.	Effectif non défini à ce stade.
Employés des fournisseurs principaux	Personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet	Effectif non défini à ce stade.
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.	Effectif non défini à ce stade.
Agents de l'État	Fonctionnaires rattachés aux Ministères, issus des services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale qui participent à la mise en œuvre du Projet	

II.2. Caractéristiques des travailleurs

Ci-après les caractéristiques des travailleurs par type :

Tableau 3. Effectif des travailleurs du Projet par catégorie

Catégories	Caractéristiques	Nombre
Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	Hommes	56
	Femmes	13
	Enfants [15-18 ans]	0
	Handicapés	0
	Migrants étrangers	0
	Fonctionnaires	0
Agents de l'État	Hommes	17
	Femmes	3
	Handicapés	0

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

II.3.1. Travailleurs directs

Le tableau 4 ci-après donne les natures de l'emploi suivant les compétences requises, le lieu d'affectation, les effectifs et la durée de contrat escompté.

Tableau 4. Les postes existants

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
<i>Coordinateur National</i>	Baccalauréat + 4 ans ou l'équivalent Comptabilité, audit, finance, administration, sciences humaines, ingénierie ou économie, Au moins 10 ans d'expérience dans un poste similaire ou en gestion de Projets	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Directeur Principal des Opérations</i>	Diplôme supérieur équivalent à au moins un Baccalauréat + 4 années en Gestion de projet, administration, sciences humaines, ingénierie ou économie, En étude d'impact environnemental et social et des audits environnementaux, en approche participative, approche basée sur le droit et les méthodes de recherche sociale sur les infrastructures, Expérience en mobilisation sociale, en gestion de projet de filets sociaux, en planification, reporting et passation de marchés, Au moins 10 ans d'expériences professionnelles (ou 8 ans si Bac+5)	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Directeur National administration, Finance et planification</i>	Diplôme supérieur à au moins un Baccalauréat + 4 années, en Finance, Comptabilité ou Administration, 10 ans d'Expérience professionnelle globale	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Directeur National, Suivi-Evaluation, Digitalisation et système d'information</i>	Diplôme supérieur équivalent à au moins un Baccalauréat+ 4 années Au moins 8 ans, dans le domaine du suivi-évaluation des projets de développement financés par les bailleurs de fonds, la Banque Mondiale ou l'équivalent.	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Responsable Nationale des Activités Communautaires et Gestion des Risques Environnementaux</i>	Diplôme Maîtrise/Master ou diplôme d'ingénieur (Baccalauréat+4 minimum) en « Foresterie » « Environnement », « Agriculture », « Ingénierie » « Géographie », « Sociologie », etc	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Responsable Passation des marchés</i>	Baccalauréat + 4 ans, l'équivalent ou une expérience jugée équivalente Ingénierie, Droit, Économie, Passation de marchés, Comptabilité ou Administration.	1	Coordination Nationale Moroni	
<i>Chef de Projet digitalisation, administrateur réseau et système d'information</i>	Baccalauréat + 4 en informatique Administration réseau et de base de données, ou expérience confirmée dans le domaine recherché, +5 ans en administration système et réseau +3 ans dans la gestion de système d'information de programme de filets sociaux de sécurité	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans

<i>Responsable National des programmes de sortie, renforcement du capital humain et autonomisation de la femme</i>	Diplôme de maitrise (Baccalauréat +4), Sociologie, Communication, science sociale, science de la vie, développement communautaire, ou expérience confirmée dans le domaine recherché, +5 ans dans les projets de la banque mondiale. + 3 ans dans le domaine des Mesures d'Accompagnement des Programmes de Filets Sociaux	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans
<i>Responsable National des Activités de Résilience, Inclusion Économiques et Productives</i>	Diplôme d'ingénieur (Baccalauréat+4) Agronomie, agroforesterie, agro-environmentaliste, agroéconomiste	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans
<i>Responsable Nationale Gestion des risques sociaux, VBG, Chargé de la gouvernance citoyenne</i>	Baccalauréat +4 en sciences sociales 3 ans d'expérience en matière de traitement des plaintes	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans
<i>Assistant Administrateur Réseau, Digitalisation et Systèmes d'Information</i>	Baccalauréat + 3 minimum en informatique Développeur informaticien, statisticien, avec expériences confirmées dans le domaine recherché	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans
<i>Socio organisateur Chargé(e) de communication</i>	Baccalauréat + 4 en communication, journalisme, sociologie, géographie, ou diplôme équivalent - Expériences d'au moins 3 ans dans un poste similaire (chargée de communication) - Expériences d'au moins 3 années dans la sensibilisation communautaire Avoir réalisé au moins 4 missions en conception de supports de communication ; maîtrise d'une façon opérationnelle la communication institutionnelle et la communication pour le changement de comportement	1	Coordination Nationale Moroni	2 ans
<i>Responsable technique du programme de sortie, renforcement du capital humain et autonomisation des femmes</i>	Baccalauréat + 3 ans en Sociologie, Sciences humaines, Communication, développement communautaire, ou expérience confirmée dans le domaine recherché ou étude similaire	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Assistant (e) de Direction</i>	Baccalauréat + 2 ans ou expérience équivalente en Secrétariat/Informatique, Comptabilité, audit, finance, administration, sciences humaines, ingénierie ou économie Au moins 8 ans d'expérience dans un poste similaire ou en gestion de Projets	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Responsable technique des Activités de Résilience, Inclusion</i>	Diplôme d'ingénieur (Baccalauréat. +4) Agronomie, agroforesterie, agro-environmentaliste, agroéconomiste	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans

<i>Économiques et Productives</i>				
<i>Directeur Régional (DR)</i>	Baccalauréat + 4 ans, l'équivalent ou une expérience jugée équivalente en Comptabilité, audit, finance, administration, sciences humaines, ingénierie ou économie Au moins 8 ans d'expérience dans un poste similaire ou en gestion de Projets	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Assistant sauvegarde sociale, VBG, gouvernance citoyenne et suivi de processus</i>	Baccalauréat+ 3 dans les domaines des sciences sociales, de développement social local, gouvernance et autres disciplines similaires	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Assistant en Passation des Marchés</i>	Baccalauréat + 3 ans, l'équivalent ou une expérience jugée équivalente Ingénierie, Droit, Économie, Comptabilité ou Administration Au moins 3 ans d'expérience dans le domaine recherché	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Comptable</i>	Diplôme au moins égal à un Baccalauréat+ 3 années (licence ou l'équivalent) Expérience réussie et récente en Comptabilité, Finance, Gestion au moins cinq (05) Finance, Comptabilité, Gestion, avec 3 ans au minimum dans le domaine de la gestion financière et comptable d'un projet financé par les bailleurs de fonds internationaux ou d'un organisme de grande envergure	4	Coordination Nationale Moroni ; Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Responsable technique des Activités Communautaires et Gestion des Risques Environnementaux</i>	Éducation et niveau de formation : Diplôme Maîtrise/Master ou diplôme d'ingénieur (Baccalauréat +4 minimum) en « Foresterie » « Environnement », « Agriculture », « Ingénierie » « Géographie », « Sociologie », etc +5 ans dans les domaines recherchés Au moins 3 années d'expériences dans le domaine de la Protection Sociale ou de Filets Sociaux	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans
<i>Analyste réseaux et système d'information</i>	Minimum Baccalauréat + 3 dans le domaine de l'informatique, économie, gestion, sociologie, géographie, ou un domaine jugée pertinente.	3	Bureau régional Ngazidja, Mwali, Ndzuani	2 ans

II.3.2. Travailleurs contractuels

Sans être exhaustif à ce stade, le tableau 5 suivant présente l'organisation contractuelle envisagée pour le projet avec les types de fournisseurs/prestataires/sous-traitants. Leur nombre probable, le nombre d'employés, le lieu d'affectation ainsi que la durée de la prestation seront intégrés lors de la mise à jour des présentes PGMO.

Tableau 5. L'organisation contractuelle envisagée pour le projet

Type de fournisseur / prestataires / sous-traitants	Nature de la prestation	Nombre de fournisseurs / prestataires / sous-traitants	Nombre probable d'employés	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Entreprise de construction	Travaux de construction	30	600	Ngazidja, Ndzouani, Mwali	6 mois
Agence de communication	Impression de bâches	2	10	Ngazidja, Ndzouani, Mwali	30 jours
Bureau d'étude	Étude technique, supervision et contrôle des travaux de construction et/ou de réhabilitation des écoles	5	50	Ngazidja, Ndzouani, Mwali	4 mois
Enquêteur	Confirmation des données sur le ciblage des bénéficiaires	20		Ngazidja, Ndzouani, Mwali	3 mois
Agence d'Exécution (ONG)	Sensibilisation pour un changement de comportement, formation...	12	600	Ngazidja, Ndzouani, Mwali	12 mois
Cabinet d'audit	Audit	2	10	Moroni	2 ans
Consultant individuel	Identification (ciblage), audit technique, audit opérationnel...	3		Moroni	3 mois
Fournisseur	Achat des équipements informatiques et électroniques, véhicules, mobilier scolaire, mobilier des bureaux...	10	300	Ngazidja, Ndzouani, Mwali	6 mois

II.3.3. Travailleurs communautaires et agents de l'État

Le tableau 6 suivant doit étayer les informations sur les interventions des travailleurs communautaires et les agents de l'État et sera mis à jour au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet par le/la spécialiste en gestion des risques sociaux.

Tableau 6. Modèle du tableau des Informations sur les interventions des travailleurs communautaires et les agents de l'Etat

Catégorie	Nature de la prestation	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Travailleurs communautaires				
Agents de l'État				

III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS A LA MAIN D'OEUVRE

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 NES2 de la Banque mondiale.

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.

Le tableau 7 porté à la page suivante présente les risques qui peuvent potentiellement découler de la mise en œuvre des activités du projet :

Tableau 7. Évaluation des risques liés à la main d'œuvre

ACTIVITÉS	RISQUES	
<ul style="list-style-type: none"> - Ajustement du programme scolaire (i) spécifiant les normes, le contenu des programmes, les approches pédagogiques pour le préscolaire et le primaire, (ii) introduisant les nouveaux éléments de changements socioculturels positifs et prioritaires - Adaptation des supports pédagogiques à la langue locale pour le préscolaire et introduction du français et des mathématiques pour le primaire - Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême - Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente - Création de centres numériques basés sur les districts scolaires à travers l'installation de points d'accès internet et la mise en place de salle de classe intelligente pour une formation et une utilisation flexible et durable des enseignants et une scolarisation des élèves, des jeunes non scolarisés, des membres de la communauté, soit par des structures physiques, soit par l'apprentissage virtuel - Renforcement des programmes de collations scolaires existants et assistance technique pour le développement d'une stratégie durable d'approvisionnement et de financement de repas scolaires. - Information des parents et des élèves sur la bonne nutrition, l'adaptation et l'atténuation climatique, et les comportements favorables à la santé, y compris sur la santé sexuelle et reproductive (SSR) et la réponse à la violence basée sur le genre (VBG) - Renforcement des systèmes de gestion des enseignants et des mécanismes de responsabilité locale en créant de nouvelles Ressources Humaines au sein du MEN - Appui de la mise en œuvre et l'administration générale du projet 	<p>Conditions de travail et d'emploi en général</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de rémunération et d'avantages sociaux - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire et de congés (congé annuel, congé maladie, congé maternité, congé pour raison familiale...) - Absence de contrat écrit et signé entre les parties - Non-respect des préavis en matière de résiliation du contrat ainsi que des divers droits prévus dans le contrat - Méconnaissance des méthodes et procédures de travail appropriées - Mauvais style de management - Rythme de travail soutenu - Inaccessibilité et non-maitrise du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP) - Précarité de l'emploi dû à la courte durée du contrat ou du Projet

<p>- Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême</p> <p>- Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente</p> <p>- Mise à disposition des enseignants sur des tablettes de nouveaux guides, de plans de cours structuré, d'un système de suivi des enseignements et d'un mécanisme de pointage biométrique</p> <p>- Amélioration du Système d'Information de Gestion de l'Éducation (SIGE) nationale pour simplifier, numériser et systématiser la collecte et l'analyse régulières et opportunes des statistiques annuelles de l'éducation</p> <p>- Intégration des considérations de changement climatique dans la capacité institutionnelle, notamment la surveillance des impacts climatiques, l'évaluation de la vulnérabilité des infrastructures, l'établissement des systèmes d'alerte précoce</p>	<p>Santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulation de matières dangereuses - Maniement d'équipements lourds - Espaces confinés - Exposition aux maladies contagieuses (en particulier COVID-19 et VIH/SIDA) - Allergies respiratoires dues à l'air conditionné et à la pollution - Éblouissement ou fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues - Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran - Détresse psychologique, fatigue - Absence d'assurance maladie et de prise en charge sanitaire
<p>- Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême</p> <p>- Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente</p> <p>- Création de centres numériques basés sur les districts scolaires à travers l'installation de points d'accès internet et la mise en place de salle de classe intelligente pour une formation et une utilisation flexible et durable des enseignants et une scolarisation des élèves, des jeunes non scolarisés, des membres de la communauté, soit par des structures physiques, soit par l'apprentissage virtuel</p>	<p>Sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposition aux accidents de la route, accidents des eaux et accidents dans l'air lors des déplacements en mission - Insécurité routière - Incendie - Réticence à porter des EPI - Violences basées sur le genre/ exploitation et abus sexuels / harcèlement sexuel - Représailles - Absence d'assurance accident
<p>- Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême</p> <p>- Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente</p>	<p>Discrimination et inégalité des chances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Préconisation de l'égalité des chances vis-à-vis d'un postulant ou d'un travailleur en dépit de sa race, de son âge, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son origine, de son sexe ou de ses préférences sexuelles... - Traitement inégal et non-respect de l'égalité de chances des candidats lors des recrutements et des attributions de marchés

<ul style="list-style-type: none"> - Création de centres numériques basés sur les districts scolaires à travers l'installation de points d'accès internet et la mise en place de salle de classe intelligente pour une formation et une utilisation flexible et durable des enseignants et une scolarisation des élèves, des jeunes non scolarisés, des membres de la communauté, soit par des structures physiques, soit par l'apprentissage virtuel - Renforcement des programmes de collations scolaires existants et assistance technique pour le développement d'une stratégie durable d'approvisionnement et de financement de repas scolaires. 		<ul style="list-style-type: none"> - Traitement inéquitable concernant la rémunération et les avantages sociaux, la distribution de tâches, la promotion, les mesures disciplinaires et l'accès à l'information - Favoritisme, népotisme et intimidation - Exclusion ou marginalisation à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, enfants moins de 18 ans en âge de travailler)
	<p>Organisation des travailleurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect du rôle des organisations de travailleurs - Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives - Discrimination ou représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes
<ul style="list-style-type: none"> - Construction et aménagement de nouvelles salles de classe dotées de mesures d'adaptation au climat en vue du renforcement de la résilience des bâtiments contre les inondations, les tempêtes et la chaleur extrême - Réhabilitation, réparation et/ou modernisation des écoles touchées par les catastrophes à travers l'amélioration des sites et des composants fonctionnels pour une reprise résiliente 	<p>Protection de la main d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travail des enfants - Travail forcé

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET

IV.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 (consultants permanents) sont régies par le présent document, lequel a été établi en application de la Loi N°12-012/AU du 28 juin 2012, abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi N°84-108/PR portant Code du Travail, la NES 2 de la Banque Mondiale et la note sur l'harmonisation des rémunérations et des avantages des personnels des projets. En cas de contradiction entre le présent document, le contrat et les notes d'harmonisation, ce sont les stipulations des présentes qui prévalent. Par ailleurs, compte tenu du vide juridique sur le régime des consultants, ce document s'inspire des dispositions du Code du travail et ses textes d'application (LCT) pour régir la relation entre les Projets et ses travailleurs directs. Autrement dit, la LCT sert uniquement de référence, mais ne s'applique pas aux travailleurs directs.

Quant aux autres catégories de travailleurs, les législations nationales leur sont applicables en fonction de leur statut, dont :

- Loi N°12-012/AU du 28 juin 2012, abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi N°84-108/PR portant Code du Travail
- Loi N°22-088/AU modifiant et complétant la loi N°04-006/AU du 10 novembre 2004, portant Statut Général des fonctionnaires de l'Union des Comores
- Loi n° 14-034/AU du 22 décembre 2014 portant lutte contre le travail et la traite des enfants.
- Décret N°22-089/PR portant promulgation de la Loi N°22-088/AU modifiant et complétant la loi N°04-006/AU du 10 novembre 2004, portant Statut Général des fonctionnaires de l'Union des Comores
- Décret N°96-203 du 07 mars 1996 relatif à la durée du travail ;

Les conventions-cadre de l'OIT ratifiées par les Comores sont :

- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 15 juil. 2021 (en vigueur)
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Tableau 8. Récapitulatif du cadre juridique sur les conditions générales de travail des travailleurs

Rubriques	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'État
Rémunération	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Retenues sur salaire	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF

Temps de travail	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Avantages sociaux	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Repos	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Congés	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Préavis	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF
Prestation de sécurité sociale	LCT	LCT	LCT	LCT	LSGF

IV.2. Cadre juridique sur la santé et la sécurité au travail des travailleurs du projet

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la NES 2 et prennent en compte les Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (Directives ESS) générales et/ou spécifiques au secteur d'activités concerné.

Les législations nationales servent de référence pour le cas des travailleurs directs et les travailleurs communautaires. Tandis qu'elles sont obligatoires pour les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les agents de l'État.

Parmi les législations nationales en matière de santé et sécurité au travail (LSST), on peut citer, sans que cette liste soit limitative :

- Loi n°88-015/AF du 10 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (HSE)
- Loi n°95-013 du 24 juin 1995 portant Code de la santé publique et de l'action sociale pour le bien-être de la population
- Loi n° 14-034/AU du 22 décembre 2014 portant lutte contre le travail et la traite des enfants
- Décret n° 15-007/PR du 15 janvier 2015, portant dispositions relatives aux pires formes de travail des enfants, aux travaux dangereux, au trafic, à l'exploitation et à la traite des enfants et à leurs sanctions
- Loi du 31 décembre 2005 relative à la protection de l'enfance et à la répression de la délinquance juvénile
- Loi du 3 juin 2005 portant Code de la famille-
- Le Code pénal comorien réprime l'exploitation et la violence sexuelle sur les mineurs (article 323), l'abandon d'enfant et le délaissement (article 340 a 350).
- Loi -N° 14-036/AU du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau 10 ci-après indique les responsabilités clés au sein du projet ainsi que les services et est fonction des personnes en charge desdites responsabilités :

Tableau 10. Récapitulatif des responsabilités clés au niveau du projet

Responsabilités clés	Service	Fonction/Titre de la personne responsable
Recrutement et gestion des travailleurs	Service administratif et finance	<i>Responsables administratifs et finance</i>
Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants incluant travailleurs communautaires et agents de l'État	Service passation des marchés Service des opérations	Responsable passation des marchés Directeur des opérations
Santé et sécurité au travail	Coordination nationale Direction des opérations	CN, DPO Responsables Gestion des risques environnementaux et sociaux
Formation des travailleurs	Direction administrative, finance et planification Direction des opérations	Directeur principal des opérations
Gestion des plaintes des travailleurs	Services des opérations	Responsable de gestion des risques sociaux et VBG
Prévention des VBG/EAS-HS	Services des opérations	Responsable de gestion des risques sociaux et VBG

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section définit les politiques et procédures relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, lesquelles s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, en considération :

- de la nature et de l'envergure du Projet
- des activités spécifiques auxquelles contribuent les travailleurs ;
- de la nature des risques et effets potentiels du Projet

VI.1. Exigences de la NES 2 en matière de santé et de sécurité au travail

Le Projet mettra en place des mesures rigoureuses en matière de santé et de sécurité au travail afin de garantir la protection des travailleurs contre les accidents, les maladies et les impacts liés à l'exposition à des dangers sur le lieu de travail ou dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles.

La sécurité et la santé des travailleurs sont des priorités essentielles pour le succès et la durabilité de tout Projet. Le respect des normes de santé et de sécurité au travail contribue non seulement à prévenir les blessures et les maladies professionnelles, mais aussi à garantir une productivité accrue et le bien-être des travailleurs.

Le Projet reconnaît l'importance cruciale d'identifier les dangers potentiels et de mettre en place des solutions appropriées pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Ces dangers peuvent découler des conditions environnementales, des caractéristiques physiques du travail ou des procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection doivent être mises en œuvre de manière à éliminer ou à minimiser l'exposition des travailleurs aux risques associés.

VI.2. Mesures de prévention contre le COVID et le VIH SIDA

Le Projet est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène sur les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de VIH/SIDA et de COVID-19, et des autres maladies transmissibles.

VI.3. Âge d'admission à l'emploi – Travail des enfants

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu par les dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Cet âge minimum est fixé à 15 ans.

Pour vérifier l'âge des travailleurs, le Projet exige de ces derniers une copie de leur pièce d'identité, à savoir : carte d'identité, passeport, permis de conduire, acte de naissance, livret de famille, carte d'électeur.

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 :

- Le travail concerné ne doit pas présenter un danger pour lui, ni compromettre son éducation, ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental spirituel, moral ou social ;

- Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ;
- Le Projet veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail.

Au cas où pendant une procédure de vérification par le projet, ou par l'inspecteur de travail, un ou des travailleurs n'atteignent 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.4. Interdiction de travail forcé

Un travail forcé est défini comme tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le travail forcé se réfère à toute situation où un individu est contraint d'effectuer un travail ou de fournir un service sous la menace de sanctions ou de conséquences négatives. Dans ces circonstances, l'individu n'a pas le choix de s'engager de manière volontaire. Le travail forcé peut impliquer diverses formes d'exploitation, allant à l'encontre des principes fondamentaux de liberté et de dignité humaine.

De tel travail est à écarter du Projet.

VI.5. Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitations et Abus Sexuels -EAS) et Harcèlements Sexuels (HS)

La pratique de toute forme de VBG notamment les violences sur les enfants, EAS et HS est interdite dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Cette interdiction s'applique :

- A tous les acteurs du Projet : travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, employés des fournisseurs principaux, agents de l'État, autorités locales, ...
- Dans toutes les zones d'intervention du Projet que ce soit dans les bureaux ou sur terrain.

Les auteurs de VBG/ EAS-HS doivent être écartés du Projet et des futurs projets ; et leur contrat doit faire l'objet d'une résiliation immédiate et sans préavis s'ils ont signé un contrat avec le Projet.

Toute personne/entité intervenant dans le cadre du Projet, ayant signé ou non un contrat avec le Projet, doit respecter et signer un Code de Conduite ou tout type de document prévoyant l'interdiction des VBG/EAS-HS et les sanctions applicables.

Avant la prise de poste ou le commencement des services, tout acteur du projet devrait connaître et comprendre le contenu du Code de conduite et la prévention des VBG/EAS-HS notamment les modes de signalement en cas d'incident de VBG/EAS-HS et les sanctions applicables aux auteurs.

Le Projet doit assurer le respect des dispositions précitées par ses partenaires et prestataires.

VII. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

VII.1. Conditions générales de travail des travailleurs directs

Cette section développe les conditions générales du travail des travailleurs directs. Les conditions de travail des travailleurs directs sont fondées sur les principes de non-discrimination et d'égalité de chance.

Celles relatives aux autres catégories de travailleurs dépendront des stipulations contractuelles. Toutefois, le Projet doit exiger à ses partenaires et prestataires, à travers les contrats qui le lient à ces derniers, de respecter la législation du travail à Madagascar et les exigences de la NES 2 à l'égard de leurs employés.

VII.1.1. Procédures de recrutement

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

- a) 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 ...) ;
- b) Lancement et diffusion des offres d'emploi en interne, dans les journaux, dans le site web du Projet ;
- c) Dépouillement des offres et présélection des candidats ayant rempli les critères requis ;
- d) Convocation des candidats présélectionnés pour les tests et les entretiens ;
- e) Évaluation des connaissances des candidats par écrit et entretiens ;
- f) Évaluation des résultats des tests et entretiens et rédaction d'un rapport correspondant
- g) Vérification des références professionnelles en cas de besoin ;
- h) Soumission du rapport d'évaluation à la Direction/au Coordonnateur du projet et à la Banque Mondiale si nécessaire ;
- i) Information des résultats de recrutement aux candidats ;
- j) Signature du contrat avec présentation des diplômes en version originale et explication du Code de conduite au nouveau recrue ;
- k) Archivage des dossiers de recrutement.

VII.1.2. Système de rémunération

Le système de rémunération des travailleurs directs du Projet est basé sur la note d'harmonisation des rémunérations et avantages des personnels des projets n°077/18/18/BM/MG du 15/03/18.

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.

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 8^e jour du mois suivant, par virement au compte bancaire du travailleur.

Quant aux per diem accordés aux travailleurs pendant les missions, il sera appliqué les dispositions de la note d'harmonisation, ou des manuels du Projet ou des procédures du Ministère concerné.

VII.1.3. 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 dépasser 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine sauf si les besoins du projet exigent le dépassement de cette durée, mais à titre exceptionnel. 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.

VII.1.4. Temps de repos

Parmi les temps de repos, on distingue le repos hebdomadaire et les congés divers.

Seuls les travailleurs directs disposant d'un contrat d'une durée minimum de 12 mois bénéficient des congés cités ci-après.

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.

Congé annuel :

Le travailleur acquiert droit à des congés payés de 2,5 jours ouvrables par mois, à jouir en nature, soit un total de 30 jours calendaires par an. La gestion de la jouissance des congés est d'accord entre les parties, l'agent et 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 20 jours ouvrables. Les jours de congé non pris qui restent ne peuvent plus être réclamés.

En sus du congé annuel, le travailleur bénéficie des congés maladie, congé de maternité et congé pour raison familiale. Ces congés sont rémunérés et sont assimilés à un service effectif. Cependant, leur jouissance est conditionnée par la production de pièces justificatives.

Congé maladie :

Il est autorisé au travailleur de s'absenter en cas de maladie, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

Congé de maternité :

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines consécutives pré et post natal, lequel sera accordé à l'occasion de son accouchement. Le départ pour le congé de maternité dépend de l'état de grossesse et de santé de la femme. Mais ce congé peut commencer à courir 6 semaines avant la date d'accouchement. L'absence de la femme après délivrance peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie dûment constatée par le médecin et résultante de la grossesse ou des couches.

Congé pour raison familiale :

Le travailleur peut s'absenter à l'occasion des événements de famille, dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Ce congé est lié à la naissance, au mariage, et au décès d'un proche.

Toute absence du Travailleur en dehors des cas précités ou ne remplissant pas les conditions requises, sera déduite de son congé annuel, et le cas échéant de sa rémunération.

VII.1.5. Assurances

La prise en charge de la couverture sociale des travailleurs étant inéligible sur les financements du Projet, les dispositions devront s'appliquer :

Assurance accident :

Pour prévenir les risques d'accidents pouvant survenir au travailleur à l'occasion de la mise en œuvre de ses services, le Projet s'engage à souscrire une assurance accident au profit du Travailleur. Cette assurance couvre les accidents pouvant survenir à ce dernier pendant :

- Le trajet de l'aller et de retour entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, et/ou entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas ;
- L'exercice des services dans les lieux de travail ;
- Les missions, dans les lieux indiqués par le Projet pour effectuer les services.

Assurance maladie :

La souscription d'une assurance maladie est à la charge du travailleur. À défaut d'assurance maladie, le travailleur prend à sa charge exclusive les dépenses liées à ses visites médicales, à ses soins médicaux et à l'obtention des médicaments nécessaires.

Assurance retraite :

Le Projet ne prend pas en charge les cotisations retraites du travailleur ; de telles dépenses étant inéligibles. Ainsi, il incombe au travailleur, qui le souhaite, de souscrire une assurance retraite.

Autres assurances:

Le Projet inclut dans les matériels et équipements à assurer dans le cadre d'une assurance multirisque, les matériels mis à la disposition des travailleurs directs. A noter que le travailleur concerné répond du remplacement ou du remboursement du coût des matériels détruits ou volés, suite à sa faute ou à une négligence de sa part, dans la mesure où l'assureur refuse de compenser les dommages.

VII.1.6. Formation de renforcement de capacité

Le Projet doit établir un plan de formation et dispenser des formations adéquates et adaptées aux besoins particuliers des travailleurs et aux risques et effets potentiels du projet. Parmi les modules de formation, la formation sur la prévention des VBG/EAS-HS est obligatoire pour tous les travailleurs

VII.1.7. Organisation professionnelle

Les travailleurs peuvent se constituer en association ou adhérer à une organisation de leur choix dans l'objectif d'exprimer leurs griefs en vue de protéger leurs droits en matière de conditions de travail. Dans ce cadre, le Projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure de représailles contre ces travailleurs.

VII.1.8. Évaluation 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.

VII.1.9. Résiliation

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

Tableau 11. Motifs de résiliation du contrat

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, VBG/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 ¹	X	X	Préavis 30 jours
Condamnation à une affaire délictuelle ou criminelle (à la date de notification du tribunal)	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

¹ 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.

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.

VII.2. Conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux

Les conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux basés à Madagascar doivent être conformes aux dispositions du Code de travail malgache et ses textes d'application, notamment pour ce qui concerne la non-discrimination, le salaire, les retenues sur salaire, le temps de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, la formation, les prestations de sécurité sociale, la formation des organisations professionnelles, la résiliation du contrat.

VII.3. Conditions de travail des travailleurs communautaires

Le service des travailleurs communautaires dans le Projet sera fourni sur une base volontaire à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Leurs conditions de travail sont définies dans le contrat qui leur lie avec le Projet. Ce contrat doit prévoir la rémunération et sa modalité de paiement, le temps de travail, le cas échéant les repos et les différents types de congés, les assurances à souscrire, la dispense d'une formation adéquate et adaptée à leurs besoins et la résiliation du contrat.

VII.4. Conditions de travail des agents de l'État

Les agents de l'État qui travaille 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. Cependant, le Projet doit assurer que ces agents de l'État signent le code de conduite EAS/HS si les documents les engageant avec l'Etat ne prévoient pas l'interdiction et la sanction des EAS/HS.

En outre, ils peuvent bénéficier des activités de renforcement de capacité et de formation avec l'appui du Projet en cas de besoin.

VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIÉES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

Le mécanisme de gestion des plaintes décrit dans cette partie est applicable aux travailleurs directs, travailleurs contractuels, aux travailleurs des fournisseurs principaux, et prestataires, aux travailleurs communautaires et aux agents de l'État.

Ces derniers 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.

VIII.1. Traitement des plaintes d'ordre général

Les travailleurs du Projet suscités sont libres d'émettre leurs plaintes pour :

- exprimer une insatisfaction par rapport à une injustice ou au non-respect d'un droit (doléance)
- faire connaitre l'existence d'un droit (réclamation)
- signaler une faute ou un mauvais comportement d'autrui (dénonciation)

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.

Portes d'entrée des plaintes : l'émission des plaintes peut être écrite ou verbale, à savoir :

- Lettre adressée au Projet à l'adresse suivante :

Projet Filets Sociaux de Sécurité Résilients et Réactifs aux Chocs aux Comores (Projet Mayedeleyo), Moroni Mboueni à côté de du Groupe Scolaire Avenir

- Lieu d'installation de la boîte de doléances :

Au bureau de la coordination nationale et dans chaque bureau régional

- Adresse mail pour envoyer la plainte : respn-mcvbg@pfss-comores.org; cn@pfss-comores.org
- Lien du site web du Projet : www.pfss-comores.org

- Plainte verbale auprès du responsable des plaintes (approche directe ou appel téléphonique)

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.

Tableau 12. Processus de traitement des plaintes

N°	Étapes	Responsables	Actions	Délai (donné à titre indicatif)
1	Envoi d'une plainte	Travailleur	Par les moyens d'émission de plainte	
2	Enregistrement de la plainte	Responsable des plaintes	Consignation dans le registre des plaintes	Délai maximal 3 jours
3	Analyse de la plainte	Responsable des plaintes	Identification du service concerné par la plainte	Délai maximal 1 jour
4	Envoi de la plainte au service concerné	Responsable des plaintes	Par email	
	Constitution d'un comité de gestion de plaintes (CGP)	Service concerné et Responsable des plaintes	Désignation des membres du CGP composé au moins du Responsable des plaintes, du Responsable juridique et du représentant du service concerné	Délai maximal de 15 jours
5	Traitement de la plainte	CGP	- Analyse et recouplement des informations - Discussion avec le plaignant si nécessaire	
6	Résolution de la plainte	CGP	- Constatation des résultats de l'enquête dans un PV - Proposition de recommandation à la Direction/Coordination sur la suite à donner à la plainte - Prise de mesures pour remédier la situation si la plainte est fondée	Délai maximal 3 jours
7	Rapportage	Responsable des plaintes	Envoi d'une lettre ou d'un email de réponse au plaignant sur les décisions et mesures prises	Délai maximal 1 jour
8	Clôture de la plainte	Responsable des plaintes	Classement de la plainte	
9	Reporting	Responsable des plaintes	- Consolidation des plaintes reçues et traitées - Capitalisation de la base de données relative aux plaintes - Établissement d'un rapport périodique sur la situation des plaintes (nombre de plaintes reçues, pourcentage de plaintes traitées, nombre de plaintes ayant fait l'objet de retours d'information aux plaignants, catégorie de plaintes, ...) à communiquer à la Direction / Coordination et à la Banque Mondiale	Délai maximal 10 jours

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 ou 30 jours calendaires. Toutefois, cette durée ne devrait pas excéder 1 mois à compter de la date de réception de la plainte.

VIII.2. Traitement des plaintes liées aux HS

Les plaintes liées aux HS, étant délicates et sensibles, le mécanisme de gestion de ces plaintes ci-après leur sera applicable, lequel doit respecter les principes suivants :

- Accessibilité et simplicité
- Participation et inclusion sociale
- Objectivité et indépendance
- Confidentialité, impartialité et transparence
- Réactivité et efficacité
- Non-discrimination
- Approche centrée sur le survivant

Toutes les catégories de travailleurs sont encouragées à signaler les incidents de HS ou à déposer une plainte au niveau du Projet.

Portes d'entrée des plaintes de type sensible: l'émission des plaintes peut être écrite ou verbale, à savoir :

- Lettre adressée à la Direction/Coordonnateur/l'Employeur ou au responsable VBG
- Lieu d'installation des boîtes de doléance : **aux 3 bureaux régionaux et à la Coordination**
- Adresses mails : cn@pfss-comores.org / dr-ngz@pfss-comores.org / dr-ndz@pfss-comores.org / dr-mwl@pfss-comores.org
- Site web du Projet : www.pfss-comores.org
- Plainte verbale/écrite auprès des responsables VBG: : Responsable National chargé de VBG, sauvegarde sociale et gouvernance citoyenne : respn-mcvbg@pfss-comores.org / Assistante sauvegarde sociale, VBG, gouvernance citoyenne et suivi des processus Ngazidja : ass-vbg-ngz@pfss-comores.org / Assistante sauvegarde sociale, VBG, gouvernance citoyenne et suivi des processus Ndzouani : ass-vbg-ndz@pfss-comores.org et Assistant sauvegarde sociale, VBG, gouvernance citoyenne et suivi des processus Mwali : ass-vbg-mwl@pfss-comores.org
- Numéro vert national : 930

Il est à noter que le projet est en cours de formalité pour avoir un numéro vert dédié

Ces moyens doivent être communiqués de façon claire et ouverte à toutes les catégories de travailleurs.

Tableau 13. Processus de traitement des plaintes liées au HS

N°	Étapes	Responsables	Actions	Délai (en nombre de jours)
1	Envoi d'une plainte	Travailleur	Via les moyens d'émission de plainte	1
2	Enregistrement de la plainte	Responsable VBG	- Consignation dans le registre des plaintes VBG - Recueil du consentement éclairé de la victime sur la poursuite des procédures d'investigation	Délai maximal 2 jours avec recueil consentement

				éclairé de la victime)
3	Prise en charge du plaignant	Responsable VBG	Orientation de la victime vers les services de prise en charge VBG en fonction des besoins et choix de la victime	
4	Rapportage	Responsable VBG	Information de la Banque Mondiale sur l'incident	Dans les 24 heures à compter de la connaissance de l'incident
5	Analyse de la plainte	Responsable VBG	Identification des services concernés par la plainte	
6	Constitution d'un comité de gestion de plaintes (CGP)	Responsable VBG	Désignation des membres du CGP composé au moins du Responsable VBG, du Responsable des plaintes et du représentant du service RH ou du service passation de marché	
7	Traitement de la plainte	CGP	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse et recoupement des informations - Discussion avec le plaignant si nécessaire - Prise de mesure conservatoire pour la sécurité de la victime - Maintien de la confidentialité des informations 	
8	Résolution de la plainte	CGP	<ul style="list-style-type: none"> - Constatation des résultats de l'enquête dans un PV - Proposition de recommandation à la Direction sur la suite à donner à la plainte - Prise de mesures à l'encontre de l'auteur conformément aux dispositions du Code de conduite et/ou des protocoles mis en place si la plainte est fondée 	
9	Rapportage	CGP	Envoi d'une lettre ou d'un email de réponse au plaignant et information de la Banque Mondiale sur les décisions et mesures prises	
10	Clôture de la plainte	Responsable VBG	Classement de la plainte en assurant sa confidentialité	
11	Reporting	Responsable VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidation des plaintes reçues et traitées - Capitalisation de la base de données relative aux plaintes - Établissement d'un rapport périodique sur la situation des plaintes (nombre de plaintes reçues, nombre de plaintes traitées, nombre de plaintes ayant fait l'objet de retours d'information aux plaignants, catégorie de plaintes, ...) à communiquer à la Direction/ Coordination et à la Banque Mondiale 	

IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET DES PRESTATAIRES

IX.1. Procédures de sélection

- 1) Le recrutement des fournisseurs et prestataires se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles) développées dans le Manuel de procédures opérationnelles du Projet.
- 2) Le Projet devra assurer que les fournisseurs et prestataires recrutés :
 - soient légalement constitués et fiables.
 - mettent 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 environnementales, sanitaires et sécuritaires.

IX.2. Gestion et suivi de la performance

IX.2.1. Cas des travailleurs contractuels

Pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation des employés par les fournisseurs et prestataires, le Projet devra faire le suivi de proximité de la gestion de leur main d'œuvre, en insérant dans les contrats avec ces entités leurs obligations de se conformer à la législation malgache sur le travail, les mesures de sécurités et de santé ainsi qu'aux exigences de la NES 2, sous peine de sanctions allant jusqu'à la résiliation des contrats. Par ailleurs, un rapport de suivi de la performance de ces entités devrait être envoyé à la Banque Mondiale sur demande de cette dernière.

Dans ce cadre, la procédure en annexe décrit la gestion et le suivi de cette performance en tenant compte des indicateurs mentionnés dans la section 10.

IX.2.2. Cas spécifique des employés des fournisseurs principaux

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, le Projet procédera à leur suivi et en établira des rapports concernant les employés des fournisseurs principaux selon la procédure en annexe.

X. SUIVI ET ÉVALUATION DES PGMO

La coordination et la surveillance de l'observation des dispositions des PGMO relèvent de la responsabilité du Projet. Cette surveillance comprend des inspections inopinées et des contrôles systématiques des activités relatives au respect des dispositions de ces PGMO et doit être effectuée au moins tous les 6 mois. Elle sera constatée dans un document désigné sous le nom de "rapport de gestion de la main-d'œuvre". Ce rapport de suivi doit inclure des indicateurs de réalisation valables pour chaque catégorie des travailleurs tels que définis en annexe.

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, les MGP, PMPP et CGES s'alignent avec les dispositions du présent document.

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

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Mesures de santé et de sécurité au travail en considération des exigences de la NES2

Exigences NES 2	Mesures à prendre
Identification des dangers potentiels mortels	Évaluation approfondie des risques et des dangers potentiels en particulier ceux qui pourraient entraîner des conséquences mortelles.
Mesures de protection contre les substances dangereuses	Modification, substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses sur le lieu de travail
Formation des travailleurs	Dispense d'une formation adéquate en matière de santé et de sécurité au travail. Mise en place des registres de formation tenus à jour
Traitement des accidents	Enregistrement de tous les accidents, les maladies et les incidents liés au travail avec établissement du formulaire ESIRT le cas échéant Établissement d'un rapport détaillé correspondant Définition des actions correctives
Prévention des urgences	Mise en place de poste de secourisme Formation des travailleurs sur le secourisme Mise en place des dispositifs pour faire face aux urgences, notamment des simulations sur les cas d'urgences (incendie, attaque ...)
Solutions pour remédier aux impacts négatifs	Fourniture de soins médicaux appropriés, de services de réadaptation, et de soutien aux travailleurs touchés par les accidents, décès, handicaps et maladies professionnelles
Sécurisation des lieux de travail	Nettoyage et désinfection périodique des lieux de travail

	<p>Protection de l'atmosphère contre les émanations provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection</p> <p>Évacuation des poussières, fumées, gaz ou vapeurs inconfortables, insalubres ou toxiques en dehors des lieux de travail</p> <p>Aération et éclairage suffisants des locaux affectés au travail</p> <p>Surveillance, entretien et vérification régulière des machines et équipements</p> <p>Limitation de l'accès aux machines et équipements dangereux</p> <p>Mise en place des dispositifs contre les incendies et contre les vols :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Matériels de lutte contre l'incendie disponibles ; ○ Fermeture des locaux renforcée ; ○ Organisation d'un service de gardiennage 24h/24 avec enregistrement et rapportage de toute anomalie constatée ○ Souscription d'une assurance multirisque (vol, incendie, dégâts des eaux, bâtiments, équipements, véhicules ...)
<p>Manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques</p>	<p>Port d'équipement de protection individuel</p>
<p>Installations adaptées aux travailleurs (cantine, installations sanitaires, aires de repos...)</p>	<p>Mise à disposition de l'eau à boire pour les travailleurs</p> <p>Mise en place des installations sanitaires pour les travailleurs</p>

ANNEXE 2 : Mesures de prévention de la COVID-19 et du VIH SIDA

Covid 19 :

Entrée dans le bureau

- Lavage des mains obligatoire ou utilisation du gel désinfectant à l'entrée
- Port du masque obligatoire
- Ouverture en permanence du portail ou porte principale pour éviter de toucher les poignets
- Utilisation des coudes pour ouvrir les portes

Utilisation des bureaux et des espaces communs

- Salle de conférence fermée jusqu'à nouvel ordre
- Pas de réunion ni de formation avec des partenaires jusqu'à nouvel ordre
- Salle de réunion à la réception réservée pour des rencontres exceptionnelles en limitant le nombre de participants tout en respectant la distance physique et le port du masque
- Priorisation des rencontres par téléphone, courriel ou vidéoconférence
- Réorganisation des cantines ou Cafétéria réorganisée (distanciation physique à table)
- Possibilité de prendre les repas au bureau tout en préservant la propreté

Circulation pendant les heures de bureau

- Limitation des déplacements au strict nécessaire
- Circulation de 3 personnes tout au plus dans un même espace

Nettoyage du bureau/véhicule

- Nettoyage journalier
- Désinfection des poignets, rampes des escaliers, toilettes deux fois par jour
- Désinfection des véhicules après usage

Mission sur le terrain

- Limitation du nombre de missionnaires
- Désinfection des véhicules après chaque mission

Autres dispositions

- Gestion des courses centralisée au niveau de la logistique.
- Marque de distanciation tracée et écran de protection installé à la réception
- Nouvel espace assigné aux chauffeurs pour respecter la distanciation physique
- Mise à disposition de gel hydroalcoolique à tout le personnel

VIH SIDA

Information, éducation et formation des travailleurs sur la prévention et la lutte contre cette maladie
Mise en place des principes et directives spécifiques au VIH/SIDA et suivi de leur respect par les travailleurs

Respect de la confidentialité sur le statut sérologique d'un travailleur

Mise à disposition d'un test de dépistage du VIH/SIDA en cas de suspicion de contamination

ANNEXE 3 : Règles de sécurité

➤ **Sécurité lors des déplacements**

Il s'agira dans les déplacements de :

- Ne pas se déplacer la nuit, sauf urgence.
- 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)

➤ **Comportement face aux forces de l'ordre**

- Lors des déplacements en véhicule, les chauffeurs savent comment réagir lorsqu'interpelés par la gendarmerie ou Police de la route. Il est donc important de ne pas interférer dans la discussion et de laisser le chauffeur régler la situation, à moins que le policier ne s'adresse à vous. Chaque employé ou membre du personnel du Projet devrait avoir en sa possession une pièce d'identité s'il/elle est Malagasy ou son passeport s'il/elle est un/e expatrié--e.
- Si vous êtes interpellé par un policier, il faut d'abord juger la circonstance de l'interpellation. Il ne faut pas essayer de soudoyer le policier. Il faut lui mentionner que l'on travaille pour un Projet . À moins que vous n'ayez fait une infraction, les raisons de l'interpellation sont probablement une simple routine.
- Si le policier ou gendarme procède à votre arrestation, demander à ce qu'on vous explique la raison de l'arrestation. Une fois l'explication obtenue, demander à rencontrer le Premier responsable de son unité ou de son Commandement. Il faut le plus tôt possible informer directement le Projet. Dans bien des cas, la situation se règle au niveau du Commissariat ou Poste. Il est important de se rappeler de garder son calme et professionnalisme en tout temps. Si la situation ne semble pas se régler au niveau du Commissariat ou Poste, il faut contacter le Projet.

➤ **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 ;

- 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.

➤ **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

➤ **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.

ANNEXE 4: Code de conduite pour les travailleurs directs

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

I. ENGAGEMENT GLOBAL

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

ii. ENGAGEMENT SPÉCIFIQUE

A. Préservation de l'image du Projet

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

B. Comportement général

2. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
3. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre / Exploitation et Abus Sexuels – Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS)
4. , COVID 19 comme programmé par mon employeur.
5. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
6. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
7. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
8. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
9. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inappropriés, harcelants, abusifs, sexuellement provocants, avilissants ou culturellement inappropriés.
10. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou

claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).

11. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
12. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
13. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code de conduite.
14. Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG/EAS-HS suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

C. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans :

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

D. Discrétion professionnelle et confidentialité

19. Je m'engage si je reçois une communication, à titre confidentiel, des renseignements sur l'état de santé d'un employé donné, à maintenir confidentielle ladite information et de la traiter en conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur.

E. Sanctions

20. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :
 - i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit

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

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

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

ANNEXE 5: Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet

<p style="text-align: center;">CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PRÉVENIR LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE</p>
--

I. ENGAGEMENT GÉNÉRAL

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

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

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

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

- 11 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- 12 L'entreprise veillera à :
 - i. Interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
 - ii. Interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
- 13 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

IV. VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE/EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL- HARCELEMENT SEXUEL ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS

- 14 Les actes de VBG/EAS-HS constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 15 Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- 16 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- 17 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
- 18 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG/EAS-HS seront poursuivies le cas échéant.
- 19 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS-HS par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG/EAS-HS du projet.
- 20 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG/EAS-HS, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

V. MISE EN ŒUVRE

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre² : _____

Date : _____

² Gérant de l'entreprise

**CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE³
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PRÉVENIR LES
VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE**

I. ENGAGEMENT GLOBAL

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

II. MISE EN ŒUVRE

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

³ Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

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

III. FORMATION

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

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

IV. PRISE EN CHARGE DE CAS

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

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

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

Signature : _____

Nom en majuscule : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 6: Code de conduite EAS/HS

Les exploitations et abus sexuels (EAS) envers ceux que nous cherchons à assister, ainsi que les harcèlements sexuels (HS) envers nos collègues sont des actes inacceptables et interdits.

Ils constituent une très grave atteinte à la confiance que nous accordons la communauté bénéficiaire de nos projets, et remettent en cause notre crédibilité et notre redevabilité à leur égard.

Par ailleurs, notre lieu de travail est un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise de soulever des problèmes ou des préoccupations sans crainte de représailles.

En conséquence, intervenant directement ou indirectement dans la mise en œuvre du projet et/ou utilisant les équipements /articles fournis par le projet⁴, je m'engage à :

- Traiter toute personne avec équité, respect, et dignité, et ne pas discriminer contre des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- Ne commettre aucune forme de EAS/HS notamment, et sans que cette liste soit limitative :
 - o abuser de mon autorité, de ma position ou de mon influence en refusant une protection, une aide ou des services fournis par le projet, ou accorder un traitement préférentiel afin de solliciter des faveurs sexuelles, des cadeaux, des paiements de quelque nature que ce soit ou tout autre avantage ;
 - o Échanger de l'argent, de l'emploi, des biens ou services avec qui que ce soit, y compris l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires, contre des faveurs sexuelles ;
 - o Accepter toute faveur sexuelle offerte par la communauté bénéficiaire du projet ;
 - o Faire des actes ou des tentatives d'agression sexuelle, y compris le viol ;
- Entretenir une activité sexuelle avec des enfants, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement local. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ;
- Perpétrer des actes d'harcèlement sexuel envers un collègue : faire des avances sexuelles non désirées, avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle déplacée, y compris des actes subtils (les propos, remarques, injures ou insultes à connotation sexuelle, communiqués par quelque moyen que ce soit ; les contacts physiques malvenus; le fait de partager ou afficher des images ou des vidéos sexuellement inappropriées, sous quelque format que ce soit...);
- Soutenir, payer, participer à une quelconque forme de prostitution ou d'exploitation sexuelle.
- Suivre les cours de formation et de sensibilisation sur les EAS/HS;
- Signaler immédiatement toute allégation ou suspicion concernant la violation du présent code;
- Ne pas porter intentionnellement de fausses accusations ou diffuser de fausses déclarations;
- Ne pas exercer de mesures de rétorsion ou de représailles contre toute personne ayant signalé des violations du présent code ;

Je comprends ce qui est attendu de moi et que mon comportement doit s'inscrire dans la culture de zéro tolérance à l'égard des EAS/HS.

J'approuve et je comprends que la violation de toute disposition du code peut entraîner les mesures administratives ci-après, sans préjudice de poursuite judiciaire :

- Suspension du contrat, sans paiement et sans préavis, pendant une durée de 3 mois en cas de HS

⁴ Consultants, fournisseurs, prestataires, partenaires publics ou privés, ...

- Résiliation sans préavis du contrat et/ou exclusion du projet en cas de : EAS, récidive en matière de HS, représailles contre le plaignant, ou la personne qui signale, ou les témoins, ou les personnes en charge de la gestion de plainte.

Signature : _____

(Précédé de lu et approuvé)

Nom et prénoms : _____

Titre : _____

Date : _____

Définitions :

Le terme « **exploitation sexuelle (ES)** » est le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégale ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Le terme « **abus sexuel (AS)** » désigne toute intrusion physique à caractère sexuel, effective ou menacée, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. L'abus sexuel englobe un certain nombre d'actes, dont le viol et l'agression sexuelle et toute activité sexuelle avec un enfant de moins de 18 ans.

Le terme « **harcèlement sexuel (HS)** » signifie toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne.

ANNEXE 7: PROCÉDURES DE VÉRIFICATION DE LA PRISE EN COMPTE DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'entrepreneur doit veiller dans la mesure du possible à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et au bien-être professionnel de sa personne, du personnel de ses sous-traitants et de toute personne de passage sur les sites de ses chantiers. L'aménagement des sites de construction et des espaces de travail, ainsi que l'approche de l'Entrepreneur concernant les aspects ci-dessous énumérés devront être intégrés dans son PGES-E dans la partie HSS. Parmi les responsabilités de l'Entrepreneur figurant :

- Le recrutement d'un Responsable Hygiène-Santé-Sécurité qualifié, dont le rôle consistera à prodiguer des conseils sur toutes les questions liées à la sécurité des ouvriers et sur les mesures à prendre pour promouvoir la sécurité. Il fera office de premier point de contact de l'Ingénieur pour toutes les questions liées à la santé, à la sécurité et au bien-être ;
- La fourniture et l'entretien d'installations de chantier, d'équipements et de systèmes de travail sûrs et sans risque pour la santé
- L'exploitation des équipements et des véhicules de chantier de manière sûre
- La prise de dispositions appropriées pour assurer la sécurité et prévenir les risques liés à la santé, susceptible de découler de l'utilisation, de la manipulation, du stockage, du transport et de l'élimination des articles et substances ;
- La fourniture d'équipements de protection, la création d'une infirmerie dotée du matériel nécessaire de soin en cas de blessure, ainsi que la fourniture des informations, des instructions, des services de formation et de supervision indispensables pour assurer la santé professionnelle et la sécurité du travail pour toutes les personnes employées dans le cadre des travaux
- La création et l'entretien des passerelles d'accès aux piétons à tous les sites en toute sécurité et sans risque de blessure
- La fourniture de la signalisation indiquant en permanence à ses ouvriers et au grand public les zones des travaux, les tranchées ouvertes, les fosses ou tous autres dangers
- La réalisation d'installation de chantier, de transport, de chargement, de déchargement et d'entreposage des matériaux de manière à ne pas compromettre la sécurité
- L'établissement des consignes de circulation assorti d'un plan de circulation au chantier et sur les voies d'accès des véhicules
- L'exécution sous surveillance constante de toute manipulation de substances dangereuses
- L'entreposage des substances dangereuses dans des récipients appropriés, sur les aires d'entreposage sécurisées, garder ces aires verrouillées et faire un inventaire continu des substances comme indiqué dans le PGD du projet
- La fourniture d'un système approprié d'assainissement, la collecte et l'élimination appropriées des ordures, des déchets pour l'ensemble des bureaux, des chantiers, des installations sanitaires construits au niveau de la base vie
- En cas d'accident, le reporting dans les 24 heures au plus tard à l'UGP suivant les procédures indiquées par celle-ci. Les incidents environnementaux, sociaux, sanitaires et sécuritaires graves doivent être notifiés, y compris les mesures correctives apportées à l'UGP dans les

24heures au plus tard. L'Entreprise soit par la suite établir des rapports de suivi afin de rendre compte de l'état et de l'efficacité des mesures de protection et correctives identifiées.

- >Le reporting de la mise en place des dispositions sanitaires et de sécurité dans les rapports périodiques d'avancement des travaux

2) RECRUTEMENT DU PERSONNEL CHARGE DE L'HYGIENE USANTE- SÉCURITÉ

L'entreprise doit recruter un Responsable Hygiène-Santé-Sécurité qui doit être compétent en matière de sécurité et familier avec le type de travaux exécutés. Sa mission comprend la prise de mesures de protection en matière de Santé et de Sécurité et entre autres, la prévention des accidents. Il doit veiller suite à des inspections régulières à l'application des exigences en matière de santé et de sécurité au travail stipulés dans le PGES checklist du projet.

Le Responsable Hygiène-Santé-Sécurité devra animer des sensibilisations sous forme de quarts d'heure sécurité, une fois toutes les 2 semaines, afin de briefer régulièrement le personnel sur les aspects Hygiène-Santé-Sécurité dans chaque site de travaux. Par ailleurs l'Entreprise doit tenir des réunions régulières sur la sécurité, au moins 1 fois par mois avec l'Ingénieur des Travaux.

3) LES MESURES ET CONSIGNES DE SÉCURITÉ

L'Entreprise doit se référer et se conformer aux mesures de sécurité consignées dans le PGES Checklist du projet

3.1) Consignes de sécurité

Pour les consignes de sécurité, des instructions de sécurité doivent être afficher au niveau des bureaux, des sites de chantiers en français et en langue locale. L'Entreprise est tenue de mettre en place toutes les procédures sécuritaires nécessaires stipulées dans le checklist PGES pour éviter les accidents. Une initiation aux premiers secours sera dispensée aux ouvriers, aux conducteurs d'engins de chantier et aux chauffeurs des camions de transport des matériels de construction. Les visiteurs des sites de chantier seront équipés des équipements de sécurité et seront informés des mesures de sécurité à suivre. L'Entreprise doit fournir gratuitement et de manière personnelle à ses employés et ses visiteurs d'EPI nécessaires et appropriés sur la base d'une analyse des risques. Le Responsable Hygiène- Santé-Sécurité doit définir les règles de port et instructions d'utilisation et veiller à la conformité du port des équipements sur les sites de chantier et à ce que ceux-ci soient renouvelés de façon régulière. Il fixera les conditions de mise à disposition, d'utilisation, d'entretien et de stockage des EPI et fera vérifier régulièrement la conformité des EPI mis à disposition. Le Responsable Hygiène- Santé-Sécurité doit veiller à la présence documentée et à l'utilisation effective des EPI, former les utilisateurs au port d'EPI pour que ces derniers soient portés conformément aux consignes d'utilisation.

3.2) Sécurité des grands équipements de travaux

Les matériels de grand gabarit (bétonnage, concassage, etc...) devront être pourvu d'une attestation de bon état mécanique et de procédures de sécurité s'y attachant. Ils devront être équipés des éléments de sécurité. Tout le matériel roulant devra être équipé d'une alarme anti-recul.

3.3) Mesures de lutte contre l'incendie

Il incombe à l'Entreprise de prendre toutes les mesures de prévention de l'incendie, de protection contre l'incendie et de lutte contre l'incendie sur le chantier pendant la durée du Contrat. Il doit fournir,

entretenir régulièrement et exploiter les équipements de lutte contre l'incendie pour assurer la protection de tous les bâtiments, engins et ouvrages de construction. Un nombre suffisant d'employés doit maîtriser la manipulation des équipements de lutte contre l'incendie et puissent prendre le contrôle des opérations en cas de situation d'urgence.

3.4) Procédures et précautions générales applicables aux matières dangereuses

L'Entreprise doit respecter toutes les exigences stipulées dans le PGD du projet.

3.5) Stockage des carburants et lubrifiants

Les carburants et lubrifiants seront stockés en conformité aux exigences stipulées dans le checklist PGES du projet.

4) MESURES DE SANTÉ

Il est à vérifier que l'Entreprise assure la fourniture à son personnel et à sa main d'œuvre des services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des employés blessés au centre de santé le plus proche. Une infirmerie doit être installée au niveau de la base vie pour couvrir les besoins en termes de soins rapides pour les employés blessés ou malades, contrôle régulier de l'état de santé de ses employés et des conditions d'hygiène, dépistage des maladies (dont celles sexuellement transmissibles). Un infirmier assurera en permanence les premiers soins médicaux. Des stocks de médicaments et d'équipements médicaux sont à prévoir pour assurer les premiers soins.

5) CONDITIONS GÉNÉRALES D'HYGIÈNE

Les conditions suivantes sont requises :

- Des vestiaires séparés pour femmes seront mis à disposition des femmes employées au chantier.
- Des aires de bureaux doivent être pourvues d'installations sanitaires en fonction du nombre d'employés et de ceux logés sur place. Des toilettes en nombre suffisant et celles séparées pour femmes sont à prévoir. Les installations doivent comprendre des latrines amovibles, dotées de tranchées d'absorption ou toutes autres installations d'élimination hygiénique d'eaux usées. L'Entreprise fera suivre la fonctionnalité de ses installations d'assainissement, s'assurera de leur entretien et de leur réparation ou remplacement en cas de panne ou dégradation.
- Par ailleurs, des réservoirs d'eau de qualité adéquate (conforme aux normes de l'OMS) aux besoins doivent être installés au niveau des sites de chantier.
- Des preuves que tout le personnel est initié aux pratiques d'hygiène de base ainsi qu'à la prévention des infections sexuellement transmissibles et qu'il a accès aux préservatifs sont à fournir

6) UTILISATION DES RESSOURCES EN EAU

De manière générale, tout prélèvement d'eau devra se faire en conformité de la loi N° 94-037 DU 21 décembre 1994 portant Code de l'Eau (Chapitre IV relatif au Captage). L'alimentation en eau nécessaire pour les travaux de construction devra respecter la satisfaction des besoins des populations notamment celles des villages et des établissements scolaires concernés. Si l'Entreprise décide de

prélever de l'eau potable du réseau du village, ce prélèvement ne devra pas entraîner des coupures d'eau au niveau de l'établissement scolaire ou du village. Une étude préalable des besoins en eau sera requise et les résultats d'analyse doivent montrer l'adéquation des besoins des chantiers et de ceux de l'établissement scolaire ou village en question avec les volumes d'eau disponibles.

Pendant la durée du contrat, des mesures nécessaires doivent être prises par l'Entreprise pour que les travaux de réhabilitation et de construction ne polluent pas les ressources en eaux souterraines. Ces mesures doivent être consignées dans le PGES-E à valider par l'UGP.

7) GESTION DES DÉCHETS ET EFFLUENTS

L'Entreprise assurera la mise en place d'une aire aménagée pour le stockage temporaire, le tri, le chargement et l'élimination ou le recyclage des différents types de déchets.

7.1) Gestion des déchets banals

Les déchets banals (papiers, emballages carton ou plastique, les pièces mécaniques endommagées, les débris de bois, etc...) seront collectés dans des conteneurs qui seront régulièrement vidés pour éviter tout débordement et dispersion par le vent. Ils seront transférés dans des décharges dédiées.

7.2) Gestion des déchets spéciaux

L'Entreprise doit manipuler avec précaution, collecter dans des récipients étanches et si possible recycler les déchets de chantier et notamment les déchets dits spéciaux (batteries, filtres à huile, etc....). Ces déchets devront être stockés dans des conteneurs métalliques étanches colorés et marqués selon la nature des déchets. Ces conteneurs doivent être placés dans une aire inaccessible aux élèves et personnel enseignant et au public et protégée de la pluie par un toit en tôle ou autres matériaux durs et étanches. Le sol doit être étanchéifié par une couche de béton ou autre matériau adéquat et entouré par un système de drainage étanche aboutissant à une fosse avec séparateur d'huile. Les conteneurs doivent être vidés avec une fréquence suffisante pour éviter tout débordement.

Les déchets banals et spéciaux ne devront pas être accessibles par les élèves ni le personnel enseignant.

7.3) Gestion des eaux usées et des eaux vannes

Toutes les eaux usées provenant de cuisine, des locaux de bureaux seront évacués vers des puisards creusés à moins de 10m de profondeur pour ne pas contaminer les nappes phréatiques. En aucun cas, les eaux usées ne devront pas être déversées dans les cours des établissements scolaires.

Les eaux vannes provenant des toilettes seront dirigées vers une ou des fosses septiques dimensionnées pour le nombre de personnels prévus par site.

7.4) Gestion des huiles usagées

Les huiles usagées devront être reprises par le fournisseur ou réexpédiées dans les centres urbains où on peut les recycler ou les stocker dans des aires sécurisées. En aucun cas, les huiles usées ne devront pas être déversées, ni enfouies au niveau des cours des établissements scolaires, ni distribuées aux populations environnantes.

ANNEXE 8: PROCÉDURES DE SUIVI DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX PAR RAPPORT AU TRAVAIL DES ENFANTS ET AU TRAVAIL FORCÉ

PARAMÈTRES	ENTREPRISE	FOURNISSEUR 1	FOURNISSEUR 2	FOURNISSEUR 3
Nombre d'employés par tranche d'âge 15 16-18 19-40 41-60 >60				
Nombre de pièces ⁵ d'identité des employés âgés de 15 ans conformes				
Nombre de ¼ d'heures de sensibilisation effectuées sur l'âge légal des employés au cours des 6 derniers mois				
Acte d'engagement à ne pas employer des enfants âgés de moins de 15 ans (Oui/Non) ⁶				
Certificat de conformité par rapport à l'acte d'engagement signé par l'Inspection du Travail (Oui/Non) ⁷				
Nombre de contrats de travail enregistrés à l'Inspection de travail ⁸				
Nombre de cas de victime avéré de travail forcé signalé				

⁵ Le nombre de pièces d'identité doit être le même que celui d'employés âgés de 15 ans si l'employé est bien âgé de 15 ans

⁶ Mettre **Oui** si l'acte d'engagement a été fait, **Non** dans le cas contraire

⁷ Mettre **Oui** si un certificat de conformité est disponible, **Non** dans le cas contraire

⁸ Ce nombre doit être égal au nombre de personnel de la 1^{ère} ligne

Lutte contre le travail des enfants

A découverte d'un employé de l'Entreprise ou de ses fournisseurs n'ayant pas atteint l'âge légal de travail pourront entraver des pénalités sur le contrat de l'Entreprise. En cas de travail des enfants constaté et confirmé chez un sous-traitant ou fournisseur, l'Entreprise doit rompre le contrat et choisir un autre fournisseur ou sous-traitant sous peine de voir son contrat annulé.

Lutte contre le travail forcé

En cas de signalement de cas de victimes avéré de travail forcé, l'Entreprise titulaire du contrat doit mettre fin immédiatement à cela. Il reportera le cas à l'UGP au plus tard dans les 24 heures. L'Entreprise s'engage que les victimes de traite soient délivrées des préjudices qu'elles subissent et qu'elles ne souffrent pas de représailles ou autres violations de leurs droits humains. Ces victimes doivent enfin être dirigées vers des structures de prises en charge adéquates avec l'aide de l'Inspection du Travail.

En cas de travail forcé constaté et confirmé chez un sous-traitant ou fournisseur, l'Entreprise doit rompre le contrat et choisir un autre fournisseur ou sous-traitant sous peine de voir son contrat annulé.

ANNEXE 9: FICHE DE PLAINTE

A établir par l'UGP

MODÈLE DE REGISTRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES

Projet de Renforcement de l'Éducation pour améliorer les résultats en matière de capital humain

Fiche n°2

REGISTRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES

CODE	Date de réception doléances	Constat				Niveau de traitement	Analyse des causes	Identification des actions de réponses	Planification des actions		Mise en œuvre des actions	Suivi et mesure d'efficacité des actions mises en place		Délai de traitement	ÉTAT
		Sources des Données /Informations	Constat / Description de la doléance	Entités/Parties intéressées concernées	Catégorie de doléance				Responsable	Date		Actions engagées	Mesure d'efficacité des actions		