



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère du Développement à la Base,
de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes

PROJET DE COHESION SOCIALE DES REGIONS NORD DU GOLFE DE GUINEE
(P175043) DANS LES REGIONS DES SAVANES, DE LA KARA ET CENTRALE EN
REPUBLIQUE TOGOLAISE
FINANCEMENT ADDITIONNEL (P181632)

Plan de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO)

Mars, 2024

SOMMAIRE

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES.....	5
1. INTRODUCTION	7
1.1. Contexte et objectifs du projet.....	7
Composantes du Projet.....	8
1.2. Contexte et objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).....	10
2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	12
2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet	12
2.2. Travailleurs directs du projet parent et du FA.....	13
2.3. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	15
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'OEUVRE	16
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	5
4.1. Base législative.....	5
4.2. Convention collective.....	5
4.3. Gestion de la relation employeur-travailleur.....	7
4.4. Rémunération	7
4.5. Travail forcé	8
4.6. EAS /HS en milieu de travail	8
4.7. Repos hebdomadaires et congés.....	9
4.8. Travailleurs des ONG et associations.....	9
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	9
6. PERSONNEL RESPONSABLE	17
6.1. Mise en œuvre du PGMO.....	18
6.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	18
6.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	18
6.4. Santé et sécurité au travail.....	18
6.5. Formation des travailleurs	19
7. POLITIQUES ET PROCEDURES	19
7.1. Santé et sécurité au travail.....	19
7.2. Travail des mineurs.	19
7.3. Fatalité et incidents graves.	20
7.4. Afflux de main d'œuvre.	21
7.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	21
7.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.....	21
7.7. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.....	22
8. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	23
8.1. Age de l'emploi.....	23
8.2. Travail forcé	23

9. CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE.....	23
9.1. Salaires	23
9.2. Heures de travail.....	24
9.3. Périodes de repos.....	25
9.4. Contrat de travail	25
9.5. Conditions de licenciement	26
9.6. Non-discrimination et égalité des chances	26
9.7. Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale.....	26
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	29
10.1. Typologie et gestion des plaintes	30
10.1.1.....	30
<i>Typologie des plaintes</i>	30
10.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes	35
10.3. Plaintes dites sensibles	36
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	44
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	Erreur ! Signet non défini.
13. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET.....	45
14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS.....	45
CONCLUSION.....	47
ANNEXES.....	48

Liste des tableaux :

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences nécessaires pour le compte du projet.....	15
Tableau 2: Principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet0	
Tableau 3: Conditions de gestion de la main-d'œuvre selon les différentes catégories de travailleurs.....	25

Liste des figures

Figure 1: Procédure d'évaluation des risques	15
.....	32
Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail	32
Figure 3. Circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.	40

Liste des annexes :

Annexe 1: Définition de concepts	48
Annexe 2: Canevas de rapportage d'incident/ accident de travail	51
Annexe 3: Canevas de code de bonne conduite	53
Annexe 4: Exemple de rapport d'activités E&S soumis par une entreprise.....	59
Annexe 6: Copies des polices d'assurances de l'entreprise EFOB.....	86
Annexe 7: Exemple de code de bonne conduite signé par un ouvrier	88

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES

IASC	Inter-Agency Standing Committee
AC	Animateurs Communautaires
ANADEB	Agence Nationale de Développement à la Base
ANGE	Agence Nationale de Gestion de l'Environnement
APDC	Agents Porteurs de Dynamiques Communautaires
ASC	Agent de Santé Communautaire
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNP-TOGO	Conseil National du Patronat du Togo
CNT	Conseil National du Travail
CSFP	Conseil Supérieur de la Fonction Publique
CTMO	Comité technique de main d'œuvre (CTMO);
DAF	Direction des Affaires Financières
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DQE	Devis Quantitatif et Estimatif
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EC	Équipe de Conformité
EHS	Environnement Hygiène et Sécurité
EIE	Étude d'Impact Environnemental
EIES	Étude d'Impact Environnemental et Social
EJV	Emploi pour les jeunes vulnérables
EPI	Équipement de Protection Individuel
FA	Financement Additionnel
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FCV	Fragilité, Conflit et Violence
FS	Formation Sanitaire
FSB	Projet des filets sociaux de base
GdT	Gouvernement du Togo
IEC	Information Éducation Communication
INSEED	Institut National de Statistiques d'Études Économiques et Démographiques
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisation Communautaire de Base
OIT	Organisation International de Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile

PAN/LCD	Plan d'Action Nationale de Lutte Contre la Désertification
PCI	Prévention et Contrôle des Infections
PDI	Personnes Déplacées Internes
PF	Planning Familiale
PGDD	Plan de Gestion des Déchets Dangereux
PND	Plan National de Développement
PNDS	Plan National de Développement Sanitaire
PNE	Politique Nationale de l'Environnement
PNGE	Programme National de Gestion de l'Environnement
PO	Politique Opérationnelle
PPAC	Plan de prévention des Accidents de Circulation
HSE	Hygiène Santé Environnement
RH	Ressources Humaines
RT	Responsable Technique
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SIG	Système d'Information de Gestion
SJSES	Spécialiste Junior en Sauvegarde Environnementale et Sociale
SOP	Serie of project
SRAS	Syndrome Respiratoire Aigu Sévère
SSE	Spécialiste Sauvegarde Environnementale
SSG	Spécialiste Sociale et Genre
SST	Santé et sécurité au travail
TDR	Termes De Référence
THIMO	Travaux de Haute Intensité de Main d'Œuvre
UGP	Unité de coordination du projet
USP	Unité de Soins Périphériques
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH	Virus d'Immunodéficience Humaine

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectifs du projet

La région du Golfe de Guinée¹ désignant dans ce contexte le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Togo fait de plus en plus face aux risques des retombées de la Fragilité, du Conflit, et de la Violence ces dernières années. Ces quatre pays abritent approximativement 74 millions de personnes et sont au cœur de la transformation économique impressionnante de l'Afrique de l'ouest. Ils enregistrent une croissance économique moyenne élevée, plus de 6 % de croissance annuelle du PIB par habitant ; soit 6,4% au Bénin ; 6,9 % en Côte d'Ivoire ; 6,1 % au Ghana et 5,3 % au Togo (IMF 2019). Cependant, comme dans d'autres régions de l'Afrique, beaucoup de groupes et de secteurs n'ont pas bénéficié du développement positif, particulièrement ceux vivant dans des régions historiquement marginalisées. En dépit d'une croissance moyenne impressionnante, presque la moitié de la population dans cette région vit avec moins de \$1,90 par jour. Il est probable que leurs réalités économiques ne fassent qu'empirer si l'on considère les graves répercussions de la pandémie de la COVID-19, telles que la perte d'emploi et de moyens de subsistance, l'insécurité alimentaire, les perturbations du commerce régional et de la mobilité ; ce contexte met ainsi en exergue les problèmes d'insécurité pouvant se manifester durement au niveau des communautés, particulièrement au sein des ménages les plus pauvres et les plus vulnérables.

De plus, la perception d'exclusion aggrave la vulnérabilité aux menaces extérieures des régions défavorisées du nord, en particulier d'un débordement/retombées potentiel de la fragilité, du conflit, et de la violence (FCV) du Sahel.

Du point de vue environnemental, le changement climatique représente une autre menace régionale pour les régions cibles, aggravant les difficultés liées à la pauvreté et aux risques de FCV. Face à ces menaces régionales une solution régionale est nécessaire.

C'est donc pour faire face à cette situation de FCV et de risques climatiques dans les régions des Savanes, de la Kara et Centrale au Togo que le gouvernement du Togo en collaboration avec la Banque mondiale avait préparé le Projet de cohésion sociale pour les régions défavorisées du Golfe de Guinée (P175043) dont la mise a démarré en juin 2022 dans les régions des Savanes, de la Kara et Centrale. Mais depuis 2021, le contexte sécuritaire s'est brusquement dégradé surtout dans la région des Savanes avec des attaques terroristes et des actes de banditisme. Selon les autorités, « la première attaque terroriste » a eu lieu à Sanloaga dans la préfecture de Kpendjal en novembre 2021, et « a été suivie de plusieurs incursions et incidents dans la région des savanes », dans le nord du pays, près de la frontière avec le Burkina Faso.

Au 31 décembre 2023, les données du Portail opérationnel du HCR indiquent qu'il y a actuellement 32 675 réfugiés et demandeurs d'asile enregistrés au Togo, la majorité étant originaires du Burkina Faso, et comprenant des réfugiés du Bénin et du Ghana. Une forte

¹ La région du Golfe de Guinée est située à l'intérieur des lignes africaines occidentales et centrales et des eaux territoriales environnantes de l'Océan Atlantique.

proportion (63 %) des réfugiés vivent dans des familles individuelles, ce qui exerce une pression sur l'espace de vie limité et met à rude épreuve les budgets des ménages dans un environnement économique déjà contraignant (HCR 2023). Des coûts plus élevés pour les logements locatifs, des hausses des prix des produits de base essentiels et des pressions sur les services sociaux (tels que l'éducation et la santé) et sur les marchés locaux du travail salarié ont également été constatés. De plus, il y a eu une consommation accrue de ressources naturelles rares (telles que l'eau et le bois de chauffage) dans les communautés d'accueil et un empiétement sur les forêts et les terres agricoles. Ceci augmente davantage les risques sociaux accrus, en particulier pour les femmes et les filles, qui sont généralement responsables de la collecte quotidienne d'eau et de bois de chauffage pour le lavage et la cuisine et des risques et effets environnementaux.

Le FA étendra le projet dans les zones les plus touchées par l'afflux de réfugiés au regard du contexte dans les communautés d'accueil. Le projet couvre actuellement tous les cantons frontaliers de la région des Savanes (37 cantons), ainsi que 2 cantons frontaliers pilotes chacun dans les régions de Kara et Centrale. Le FA permettra d'étendre les activités du projet au canton de Dapaong et d'intensifier les activités dans 09 cantons des Savanes couverts par le projet parent (Cinkassé, Timbou, Nadioundi, Sam-Naba, Korbongou, Kourryentré, Poissongui, Mandouri et Koundioare) présentant le plus grand nombre de réfugiés, entre autres, sur la base des résultats du recensement réalisé par la coordination PURS en Janvier 2024. Le ciblage continuera d'être ajusté et affiné en fonction des évaluations actualisées à mesure que les flux de réfugiés se poursuivront. Le FA permettra de renforcer davantage le financement de cycles d'investissements pour les composantes 1 et 2 en prenant en compte les besoins des populations hôtes, des personnes déplacées internes (PDI) et des réfugiés dans les communautés d'accueil.

► Objectifs du projet

Le Financement Additionnel du projet COSO a pour objectif de renforcer la résilience socio-économique des communautés des régions cibles des régions exposées aux risques liés au conflit et au climat, et accueillant les personnes déplacées internes (PDI) et les réfugiés victimes d'insécurité dans le nord du Togo.

Composantes du Projet

Les composantes du projet ne changeront pas de manière substantielle par rapport à celles du projet parent mais vont être orientées vers les besoins et priorités des PDI et réfugiés en prenant en compte les domaines énumérés ci-dessus tout en ciblant les communautés abritant le plus grand nombre de PDI et de réfugiés. Le FA sera donc utilisé pour intensifier les activités du projet parent, en mettant l'accent sur la création d'opportunités de développement social et économique pour les réfugiés, les PDI et les populations hôtes dans les communautés d'accueil grâce à une approche inclusive et participative basée sur le développement conduit par les communautés (DCC).

Composante 1 : Investir dans la Résilience Communautaire et l'Inclusion

Sous-composante 1.1 : Investissements communautaires pour renforcer la résilience et l'inclusion locales. Cette sous-composante représentera 70 % de l'allocation de la composante

1 et continuera de se concentrer sur les infrastructures socio-économiques telles que les installations d'eau potable, les bâtiments scolaires, les salles de réunion, les centres de santé et les structures électriques. Cela répondra aux besoins des populations réfugiées tout en soutenant les communautés d'accueil qui peuvent subir des pressions sur les infrastructures publiques résultant d'une augmentation de la population. Tous les investissements sélectionnés seront adaptés au climat afin de renforcer la résilience climatique des communautés soutenues.

Sous-composante 1.2 : Investissements économiques stratégiques pour un développement économique résilient au changement climatique. Cette sous-composante représentera 30 % de l'allocation de la composante 1 et continuera de se concentrer sur les investissements dans les infrastructures et les activités économiques. Les activités se concentreront également sur le soutien des activités génératrices de revenus qui impliquent les réfugiés de manière intégrée avec les communautés d'accueil, les deux étant regroupés en groupes d'intérêt économique communs et bénéficiant des mêmes intrants.

Sous-composante 1.3 : Engagement des jeunes et activités de cohésion sociale. Cette sous-composante ne recevra pas de financement supplémentaire ; les activités en cours du COSO dans les zones touchées par le déplacement comprendront un accent sur l'inclusion des réfugiés et des personnes déplacées.

- **Composante 2 : Établir les bases et les capacités pour des communautés inclusives et résilientes.** Il y aura un certain nombre d'ajustements à cette composante dans le cadre du FA :

Inclusion des réfugiés. Pour les cantons ciblés par le FA accueillant des populations réfugiées, une commission spéciale pour les réfugiés composée de trois personnes (deux réfugiés et un hôte, avec un réfugié comme président), rejoindra les comités de gestion communautaire pour assurer la participation, la représentation et l'intégration des réfugiés dans le processus de DCC, y compris dans les réunions de diagnostic des besoins et de priorisation au niveau du village, et les réunions de sélection des sous-projets au niveau cantonal. Les animateurs de la communauté COSO seront également sensibilisés pour assurer l'inclusion de ce groupe à chaque étape du processus.

Adaptation au climat menée localement. L'adaptation climatique dirigée localement sera renforcée dans le cadre du FA, grâce à l'intégration des données de projection sur le changement climatique dans le processus de planification du développement local et à l'utilisation de l'application de DCC, ainsi qu'au renforcement des connaissances, des capacités et au soutien du dialogue sur le changement climatique à la fois vers le haut et vers le bas entre les communautés et les communes à travers le processus de planification. La pratique actuelle consistant à appliquer des conceptions résilientes au climat pour les sous-projets se poursuivra également.

Composante 3 : Plateforme de coordination régionale et de dialogue. Dans le cadre du FA, le COSO continuera de faire des progrès en matière d'innovations numériques. Il continuera à collecter des données sur la cohésion sociale, mais renforcera la capacité de le faire via l'application de DCC et développera des collaborations avec des partenaires de recherche locaux pour mettre en place un système d'analyse systématique des données. Cet effort analytique se concentrera sur les défis auxquels sont confrontées les communautés de réfugiés et d'accueil, ce qui peut éclairer les recommandations de réformes politiques et sectorielles. Le

travail sur le Portail de développement local (PDL), un outil public qui fonctionne comme un référentiel pour la collecte, la classification et le financement en temps réel des plans et priorités de développement local, s'intensifiera, en accordant une attention particulière aux priorités des communautés d'accueil et des réfugiés, y compris la coordination des contributions et des investissements d'autres agences gouvernementales ainsi que de partenaires externes.

1.2. Contexte et objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

1.2.1. Contexte

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du projet parent (P175043), mis en œuvre dans les régions des Savanes, Centrale et de la Kara au Togo est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux majeurs. C'est pourquoi il est classé « projet à risque substantiel » selon les critères de classification environnementale et sociale de la Banque mondiale et en catégorie B selon la classification nationale. Compte tenu de la nature et de l'ampleur des activités, la note de risque E&S pour le FA est aussi substantielle, et les NES applicables au projet parent s'appliqueront au FA. Une attention particulière sera accordée à la lutte contre la discrimination et l'exclusion des personnes déplacées, des populations hôtes et des réfugiées. Les documents E&S ont été mis à jour afin d'améliorer les mesures d'atténuation pour le projet parent et le FA. Systématiquement certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale sont pertinentes pour s'appliquer au projet afin de prévenir les risques et atténuer les impacts négatifs qui pourraient découler de la mise en œuvre du FA sur l'environnement et la population parmi lesquelles la NES n°2 « Emploi et conditions de travail ». Les spécialistes en sauvegardes E&S recrutés dans le cadre du projet parent ont mis en œuvre les instruments E&S ont été mis en œuvre, amélioré les performances des entreprises de construction en particulier en matière de HSE, respecté les rapports de présélection, n'ont pas enregistré l'utilisation des apprentis mineurs sur les chantiers et ont collecté et résolu les plaintes liées aux travailleurs sur les chantiers. Ces bonnes pratiques établies dans le projet parent se poursuivront tout au long du projet de FA.

La responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement située à travers le déclenchement de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale.

La législation Togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel. À cela, on ajoutera dans le cadre du présent projet, un code de conduite (Voir annexes) dans lequel il est clairement mentionné, la prohibition de l'EAS/HS dans le projet et les sanctions prévues en cas de non-respect dudit code. Le code sera signé par tous les travailleurs afin de respecter la tolérance zéro à l'EAS/HS.

Si la législation togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque Mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis aux normes environnementales et sociales y compris l'EAS/HS et c'est le cas du projet COSO parent et du FA.

La mise en œuvre du projet cohésion sociale et du FA continuera de prendre en compte l'implication des agents publics de l'État, les travailleurs directs, contractuels, les employés des fournisseurs principaux. En raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales et celles de la NES n°2 en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, la mise en œuvre du projet de cohésion sociale exige l'élaboration d'un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) et c'est dans cette optique le PGMO du parent mérite d'être actualisé.

Ainsi, le présent PGMO est une mise à jour du PGMO élaboré dans le cadre du projet parent afin de prendre en compte les spécificités des nouvelles zones d'intervention et de la nouvelle cible à savoir les réfugiés et PDI. Toutefois, c'est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du FA et de l'évolution des travaux.

1.2.2. Objectifs du PGMO

L'objectif du présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités d'un projet de cohésion sociale parent et du Financement Additionnel, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.

Le but de cette PGMO actualisée ne change pas par rapport à celui visé dans le cadre du projet parent. Il s'agit en effet d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employeurs afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes. Il indique la manière dont la norme (NES n°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Les objectifs spécifiques du présent PGMO sont les suivants :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs dans leur diversité y compris ceux issus des PDI et des réfugiés ;
- promouvoir *l'Agenda pour le travail décent*, y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs dans les communautés d'accueil ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définit par l'OIT et conformément aux dispositions préconisées de la NES n°2 du CES,
- promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris en mettant en place un code de bonne conduite ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les réfugiés, les PDI, les personnes handicapées, les travailleurs des groupes minoritaires,

etc. des risques tels que la discrimination, l'exploitation et abus sexuels ou le harcèlement sexuel, la stigmatisation ;

- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

1.2.3. Structuration du PGM

Le PGM s'articule autour des douze (12) points suivants :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le Projet ;
- évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- personnel responsable ;
- politiques et procédures ;
- âge pour l'emploi (conditions d'âge) ;
- conditions générales ;
- mécanismes de gestion des griefs ;
- gestion des fournisseurs et prestataires ;
- travailleurs communautaires ;
- employés des fournisseurs principaux.

2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Cette section décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités du projet FA avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

L'Agence Nationale de Développement à la Base (ANADEB), sous la tutelle du Ministre du Développement à la base, de la Jeunesse et de l'Emploi des jeunes chargée de la coordination et de la mise en œuvre des activités du parent (P175043), continuera la coordination et l'exécution des activités du FA (P181632) Tout comme le projet parent. Dans sa phase de mise en œuvre, le FA fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet.

2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES n°2, le FA (P181632), en perspective d'exécution dans la région des Savanes emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels, des travailleurs de fournisseurs et des travailleurs communautaires.

À ce stade, quatre types de travailleurs définis par la NES n° 2 et précédemment clarifiés sont prévus :

- Travailleurs directs
- Travailleurs contractuels
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le FA utilisera, détermine la nature de la relation qui lie l'employeur au travailleur du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels, les compétences requises et autant que possible, le calendrier des besoins de la main d'œuvre sur la base des informations disponibles.

2.2. Travailleurs directs du projet parent et du FA

Consultants travaillant pour l'UGP, y compris le superviseur, les spécialistes techniques, et les spécialistes environnementaux et sociaux.

L'Unité de Gestion du projet (UGP). La composition de l'UGP du projet parent ne changera pas substantiellement pour le FA et comprend le Coordonnateur, le Responsable Administratif et Financier, le Responsable Suivi-Évaluation, le Spécialiste en passation de marché, le Spécialiste en sauvegarde environnementale, le Spécialiste Développement Social et Genre, le Spécialiste Sécurité, le Spécialiste en gestion des Connaissances, le Spécialiste Full Stack, deux Spécialistes DCC, le Spécialiste Jeunesse, le Spécialiste Économie Locale, deux Assistants régionaux en Sauvegarde sociale, deux Assistants régionaux en sauvegarde Environnementale et la Secrétaire. Toutefois, d'autres compétences supplémentaires pourraient être recrutées au besoin afin de faire face à la charge du travail.

Pour ce type de travailleurs, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent et la supervision de son application est sous la responsabilité de l'UGP.

❖ Travailleurs contractuels

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

Le FA renforcera les réalisations entamées avec le projet parent à savoir la reconstruction, la réadaptation, l'amélioration et le rééquipement des petites infrastructures communautaires (pistes rurales et ouvrages de franchissement reliant une communauté à l'autre au niveau des états frontaliers, marchés, centres de santé, centres communautaires, bâtiments scolaires, latrines publiques, centres de production et ateliers, infrastructures du numérique, les forages photovoltaïques, etc.).

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP continuera à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et de l'application et ainsi que du contrôle de ces exigences et veillera à la prise en compte effective des besoins et préoccupations des PDI et des réfugiés. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2. Les conditions minimales relatives aux mesures de sauvegardes E&S seront revues afin de prendre en compte certains aspects spécifiques liés notamment à la non-discrimination des travailleurs issus des PDI et des réfugiés.

L'effectif des « travailleurs contractuels » du projet COSO incluant le FA ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet. Néanmoins, le nombre d'emplois créés à cette étape de la mise en œuvre du projet est estimé à 17 973. L'effectif global de cette catégorie de travailleurs sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

❖ **Employés des fournisseurs principaux**

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

L'UGP a pris des dispositions idoines notamment les codes de bonne conduite qui interdisent l'emploi des enfants sur les chantiers comme travailleurs et le travail forcé. Le code de conduite est une condition non négociable intégré dans les DAO/AMI. L'UGP continuera de s'assurer dans le cadre du FA que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP continuera d'exiger la mise en place par des fournisseurs des procédures et la prise des mesures pour traiter les risques identifiés. Les clauses spécifiques concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, le respect des droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. continueront d'être exigées dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs comme c'est le cas pour le projet parent. Des informations à ce propos continueront d'être exigées aux fournisseurs ou sous-traitants dans leur soumission aux appels d'offres. Le suivi de l'UGP maintiendra la barre très haut à travers l'évaluation de ces informations dans les dossiers fournis par les fournisseurs et continuera le suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

❖ Travailleurs communautaires

Il n'est prévu ni dans le projet parent ni dans son financement additionnel, des activités pouvant nécessiter le recrutement des travailleurs communautaires.

Les dispositions de la NES n°2 concernant cette catégorie de travailleurs ne sont donc pas applicables dans le cadre du projet COSO incluant le FA.

2.3. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le FA continuera par être mis en œuvre par l'Agence Nationale de Développement à la Base (ANADEB), qui a déjà responsable de la coordination et de la mise en œuvre du projet parent. À cet effet, l'essentiel du personnel est déjà en place tant au niveau de la direction générale qu'au niveau des antennes régionales. Toutefois, lors de l'évaluation du projet, il est prévu le recrutement du personnel additionnel notamment deux assistants en sauvegardes E&S et cinq superviseurs DCC et à la lumière des besoins, l'UGP (Unité de coordination du projet) procédera par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences nécessaires pour le compte du projet

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois (03) après l'évaluation du projet.	Lomé
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Déjà disponible	Lomé
Responsable Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet.	Lomé
Responsable en suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet.	Lomé
Spécialiste en sauvegarde Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	Le processus de recrutement du démissionnaire est presque achevé.	Lomé
Spécialiste en développement social et genre	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et des normes environnementales et sociales	Déjà en place	Lomé
Spécialiste de la sécurité	1	Connaissances en sécurité	Déjà en place	Savanes
Spécialiste en Communication	1	Connaissances en communication	Déjà	Lomé
Spécialiste en gestion des connaissances	1	Connaissance en capitalisation et suivi	Déjà en place	Lomé
Développeur Full Stack	1	Connaissance en Informatique et en développement des applications	Déjà en place	Lomé
Spécialiste Économie Locale	1	Économiste, connaissances en économie locale	Déjà en place	Savanes
Spécialiste Jeunesse	1	Connaissances en accompagnement des jeunes	Déjà en place	Savanes
Spécialistes DCC	2	Accompagnement communautaire	Déjà en place	Savanes

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Superviseurs DCC	5	Connaissances en accompagnement des jeunes	A recruter	A positionner
Assistants en Sauvegarde environnementale	2	Accompagnement communautaire	Déjà en place	Savanes
Assistant en Sauvegarde Sociale	1	Sociologues, connaissances des normes sociales	A recruter	A positionner
Assistants en Sauvegarde Sociale	2	Environnementaliste, connaissances des normes environnementales	Déjà en place	Savanes
Assistant en Sauvegarde environnementale	1	Environnementaliste, connaissances des normes environnementales	A recruter	A positionner
Secrétaire	1	Connaissances en secrétariat	Déjà en place	Lomé

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

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet parent sont assez diversifiés et restent d'actualité pour le FA avec toutefois de nouveaux risques spécifiques. Ces risques sont liés, entre autres aux :

- Conditions de travail et d'emploi ;
- discrimination et inégalité des chances en général ;
- discrimination des PDI et des réfugiés en quête d'emploi
- travail des enfants en général et des PDI et réfugiés faute de pièces d'identité ;
- non recrutement des PDI et réfugiés pour les travaux sur les chantiers
- travail forcé ;
- attaque terroriste ciblant les travailleurs ;
- atteinte à la santé et sécurité au travail (SST) ;
- respect de la législation nationale de travail et de la NES 2;
- violences basées sur le genre et plus précisément les exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- Pression psychologique forte et stress (marge de décision courte) et surmenage physique
- conditions de sécurité dans les zones de travail ;
- accident de travail (accident de circulation dans le cadre du travail, accident sur les chantiers, etc.) ;
- harcèlement moral et abus de pouvoirs ;
- discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet ;
- maladies musculosquelettiques ;
- discrimination et sous-emploi à l'endroit des travailleurs locaux.

Le tableau 2 illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

Tableau 2: Principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
<p>Gestion du projet</p>	<p>Risques liés au non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale et la NES n°2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (réfugiés, femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Violence contre les enfants à travers l'exploitation d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit surtout dans les communautés d'accueil des réfugiés • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Violence basée sur le genre (VBG) et particulièrement l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel en particulier à l'endroit des réfugiés et dans les communautés d'accueil des réfugiés <p>Risques harcèlement moral, stress et violence au travail L'organisation pratique du travail et les choix managériaux peuvent présenter des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet. • De même, certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran. <p>Risques de santé et de sécurité au travail il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des accidents, électrisation, électrocution, traumatismes, blessures liées aux conditions de travail dangereuses ou malsaines, • de transmission d'infections transmissibles (les Hépatites, etc.) dans le cadre du travail ou du aux conditions de travail

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Maladies musculosquelettiques (lombalgies, cervicalgies, syndrome du canal carpien au poignet, syndrome de la coiffe des rotateurs à l'épaule, épicondylite latérale au coude, etc.,). <p>Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet <p>Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, dans les communautés d'accueil des réfugiés, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En outre, les critères de choix des bénéficiaires et de recrutement de la main d'œuvre locale peuvent ne pas être connus des populations et entraîner des plaintes, voire des conflits entre les travailleurs et les populations. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes par exemple. Une sensibilisation importante des travailleurs sur le respect du code de bonne conduite, des coutumes locales, et des populations sur les procédures de sélection s'avère nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques d'accidents liés à l'utilisation des outils et équipements ou développement de maladies professionnelles <p>L'utilisation des outils et équipements de travail peut être à l'origine de certains accidents, ou provoquer des maladies. Cela peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc. Les programmes de formation doivent donc inclure des activités de sensibilisation pour la prévention de ces risques.</p>
<p>Sous-composante 1(a). Investissements dans la connectivité de la communauté : Les principales activités sont la reconstruction, la réadaptation, l'amélioration, le rééquipement des petites infrastructures de la communauté ; la remise en état et/ou l'agrandissement des routes rurales; l'approvisionnement en eau (réservoirs de vallée/puits creusés à la main, etc.) ; la réalisation des petits ponts; petits</p>	<p>Risques liés au non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale et la NES n°2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • EAS/HS

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
<p>canaux d'irrigation; l'électrification hors réseau, la construction des étangs communautaires; la réalisation des pépinières; la construction des marchés publics ; sécurité frontalière (petites lumières, électricité, pont, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Violence contre les enfants à travers l'exploitation d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit <p>Risques de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des accidents, électrisation, électrocution, traumatismes, blessures liées aux conditions de travail dangereuses ou malsaines, • de transmission d'infections transmissibles (IST, de VIH-SIDA, des Hépatites, etc) dans le cadre du travail ou du aux conditions de travail • Maladies musculosquelettiques (lombalgies, cervicalgies, syndrome du canal carpien au poignet, syndrome de la coiffe des rotateurs à l'épaule, épicondylite latérale au coude, etc). <p>Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.</p>
<p>Sous-composante 1(b). Investissements stratégiques dans l'activité économique pour le développement territorial local : Cette sous-composante accordera des subventions aux groupes communautaires et/ou groupes de producteurs existants et nouvellement formés, afin de financer des activités génératrices de revenus et des investissements stratégiques, notamment dans l'agriculture, l'élevage, la pêche et l'agro-transformation</p>	<p>Risques liés au non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale et de la NES n°2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • EAS/HS • Violence contre les enfants à travers l'exploitation d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Violence basée sur le genre (VBG) et particulièrement l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel <p>Risques de santé et de sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • des accidents, électrisation, électrocution, traumatismes, blessures liées aux conditions de travail dangereuses ou malsaines, • de transmission d'infections transmissibles (IST, de VIH-SIDA, des Hépatites, etc.) dans le cadre du travail ou du aux conditions de travail • Maladies musculosquelettiques (lombalgies, cervicalgies, syndrome du canal carpien au poignet, syndrome de la coiffe des rotateurs à l'épaule, épicondylite latérale au coude, etc.). <p>Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.</p>
	<p>Risque de non recrutement des PDI et des réfugiés</p> <hr/> <p>Risque de travail des mineurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces derniers faute de documents d'identité à cause de leur situation de déplacés peuvent être recrutés sur des sites de travaux <hr/> <p>Risque de conflits du fait de la cohabitation entre les populations hôtes et les PDI et réfugiés sur les chantiers</p> <hr/> <p>Risque d'exploitation des travailleurs</p>

Au regard des expériences sur le projet parent, afin de s'assurer de la prise en compte des mesures du PGMO à tous les niveaux, les recommandations suivantes formulées dans le cadre du projet parent restent pertinentes.

- **À l'endroit de l'Unité de Coordination**

- Continuer de s'assurer de l'intégration systématique des principales mesures du PGMO et les clauses environnementales et sociales applicables dans les manuels d'exécution du projet (manuel de procédures et manuels d'exécution) ;
- Continuer à observer la proposition d'un cadre de devis des mesures du PGMO sur les chantiers dans les DAO afin que les entreprises puissent faire une budgétisation adéquate du coût de ces mesures dans l'offre ;
- Poursuivre l'implication des services déconcentrés du ministère du travail et de la section médecine du travail dans le suivi de la mise en œuvre des mesures du PGMO ;
- adapter si possible le temps de réalisation des travaux à la fin des travaux champêtres afin de faciliter la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- poursuivre la formation et la sensibilisation des travailleurs locaux sur les conditions du travail en entreprise
- poursuivre le renforcement des capacités des acteurs (prestataires, employés, inspecteurs de travail) sur les EAS/HS ;
- mettre à jour au besoin, les données issues de la cartographie des fournisseurs des services d'EAS/HS réalisée dans le cadre du projet parent afin de rendre disponibles pour chaque localité les services sécurisés et sûrs pour la gestion des cas EAS/HS ;
- poursuivre l'opérationnalisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes accessible aux employés et prenant en compte les plaintes liées à l'EAS/HS à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet en prenant en compte les préoccupations et statuts de réfugiés dans les populations d'accueil ;
- Poursuivre le renforcement des capacités des entrepreneurs locaux sur le montage des dossiers d'appel d'offre

- **A l'endroit des entreprises**

- Continuer l'implication des autorités et acteurs locaux dans la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- formaliser les contrats avec les travailleurs locaux en les faisant viser par les inspecteurs du travail ;
- signaler la tenue des chantiers et faire enregistrer les travailleurs migrants, surtout les réfugiés auprès des forces de l'ordre et de sécurité de la localité ;
- signer des conventions avec les centres de santé pour l'offre de soins aux ouvriers ;
- sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;
- continuer à procéder au transfert de compétences aux ouvriers locaux à travers des renforcements de capacités.

- **A l'endroit des chambres de métiers**

- Renforcer les capacités des ouvriers ;
- sensibiliser les jeunes sur les formations qualifiantes sur les métiers ;
- sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise.

- **A l'endroit des directions régionales du travail**

- Renforcer les capacités des acteurs sur la connaissance du nouveau code du travail ;
- Poursuivre les contrôles inopinés sur les lieux de travail y compris les chantiers pour s'assurer du respect des mesures du PGM0.

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail au Togo concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 notamment la rémunération, les retenues sur salaires et les repos hebdomadaires et congés.

4.1. Base législative

Le cadre juridique en matière du travail en République du Togo est formé des textes ci-après :

- ❖ Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo ;
- ❖ Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo ;
- ❖ Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ;
- ❖ Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo

La loi portant Code du travail s'applique aux différentes catégories de travailleurs du projet. Il régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs et inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de même que toute discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la religion, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, etc. Cette loi réglemente les aspects suivants : les conditions générales de travail, les institutions professionnelles, les relations de travail ; les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la protection sociale, les différends du travail, les organismes publics et les moyens d'exécution, ainsi que des dispositions finales. Les agents de l'État sont régis par la loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

4.2. Convention collective

L'article 133 du code du travail définit la convention collective de travail comme un accord conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, ayant pour objet de déterminer les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties NES et d'uniformiser les conditions de travail.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans leur travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral. En cas de contestations qui naîtront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Également les dispositions de la NES N°2 précisent que dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Les employés du projet seront libres d'adhérer à une organisation de leur choix.

- **Le Togo a ratifié 28 Conventions de l'OIT dont 8 fondamentales, dont certaines sont traitées à la section 5 du présent document, qui sont :**
 - C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
 - C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 - C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
 - C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
 - C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
 - C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
 - C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié : 14 ans)
 - C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

- **Loi n°2016-021 portant statut de réfugié au Togo du 24 août 2016**

Cette loi a pour objectif de promouvoir et protéger les droits des réfugiés et des demandeurs d'asile au Togo conformément à la convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés telle qu'amendée par son protocole de New York du 31 janvier 1967 et à la convention de l'OUA du 10 septembre 1969 régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique ; de redéfinir et de renforcer les organes de gestion des réfugiés et demandeurs d'asile au Togo. L'article 6 de ladite loi dispose que le statut de réfugié reconnu à une personne s'étend aux membres de sa famille qui l'accompagnent ou la rejoignent sauf s'ils sont d'une nationalité autre que celle du réfugié et jouissent de la protection du pays dont ils sont ressortissants. Quant à l'article 7, il prévoit que tout enfant non accompagné, sous réserve des enquêtes et vérifications nécessaires, bénéficie du statut de réfugié. Dans le cadre du FA, cette loi est pertinente pour la protection des réfugiés. Par ailleurs, l'article 33 stipule que « tout

réfugié a le droit d'exercer une activité professionnelle salariée ou libérale dans les mêmes conditions que les étrangers régulièrement installés au Togo ».

- **Les directives de la Banque mondiale**

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant dans le compte du projet. Il s'agit des :

- i. Directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée du 13 avril 2015,
- ii. règlements de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) novembre 2020 ;
- iii. directives EHS du groupe de la Banque mondiale.

Pour une bonne prise en compte des dispositions juridiques en matière de travail, le projet doit :

- prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ;
- informer le personnel de toute modification intervenant sur les contrats en cours de même qu'à la fin de contrat ;
- Informer les travailleurs de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

4.3. Gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions du code de travail du Togo organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Articles 36 à 103). Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi. Les principaux articles sont les suivants :

- **Art. 36** : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire.
- **Art. 38** : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République togolaise est soumis aux dispositions du présent code. Les contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République togolaise et rédigés dans une langue étrangère sont traduits dans la langue officielle de la République togolaise.

4.4. Rémunération

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans son titre V traitant du salaire. L'article 155 énonce le principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le chapitre III, du titre V du code du travail traite des retenues sur salaire, il précise en son

article 173, qu'en dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements des sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaires régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que dans les cas ci-après:

- par saisie-attribution des créances ;
- par cession volontaire souscrite par le cédant en personne ;
- en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur ne peut excéder le plafond fixé par décret en fonction de la quotité cessible du salaire.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée de juillet 2014 et des règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

4.5. Travail forcé

Selon l'article 7 du Code du Travail de la République du Togo, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Togo.

Le travail « forcé » ou « obligatoire » est proscrit dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet. On entend par travail forcé ou obligatoire au titre de l'article 7 du code du travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine ou d'une sanction quelconque et pour lequel ledit individu n'a pas donné son consentement libre. Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales comme prévu par ledit code.

4.6.EAS /HS en milieu de travail

La section 3 du Chapitre IV de la loi N°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal du Togo pénalise les infractions à caractère sexuel. L'article 211 punit d'une peine de réclusion criminelle de cinq (05) à dix (10) et d'une amende de deux millions (2.000.000) à dix millions (10.000.000) de francs CFA toute personne, auteur de viol. Lorsque le viol est commis sur une personne particulièrement vulnérable, en raison notamment de sa minorité, son âge avancé, un état de grossesse, une maladie, une infirmité ou une déficience physique ou psychique, l'auteur est puni d'une peine de vingt (20) à trente (30) ans de réclusion criminelle (article 215 du code pénal). Par ailleurs, le harcèlement sexuel contre les apprenants est interdit par la loi n° 2022-020 portant protection contre les apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo stipule que. L'article 17 de cette loi stipule que « toute personne, coupable de harcèlement sexuel ou du cyber-harcèlement sexuel sur un apprenant, est punie d'une peine d'emprisonnement de trois (3) à cinq (5) ans et d'une amende de trois millions (3 000 000) à cinq millions (5 000 000) FCFA ou de l'une de ces deux peines. En outre, la loi n° 2007 -005 du 10 janvier 2007 sur la santé de la reproduction stipule dans son article 11 ce qui suit : « Tout

individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne. Il est libre de jouir de sa vie sexuelle et reproductive et de la contrôler dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Aucune femme, pour des raisons liées à la sexualité et à la reproduction, ne doit être soumise à la torture, à des contraintes et/ou à des violences telles que le viol, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés et/ou précoces, les grossesses précoces, les grossesses non désirées, et/ou rapprochées, l'exploitation sexuelle, les sévices sexuelles, le harcèlement sexuel et toutes autres formes de violence ».

4.7. Repos hebdomadaires et congés

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du code du travail et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. En effet, l'Art. 198 prescrit un repos hebdomadaire et obligatoire de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine au minimum principalement le dimanche. L'art. 201 consacre le droit à un congé après une durée de service effectif d'un (01) an.

Concernant les congés de maternité, l'article 190 précise que toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (6) semaines après la délivrance. La suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée. Dans tous les cas, la femme a droit, pendant la période de suspension de contrat de travail, à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, à une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

4.8. Travailleurs des ONG et associations

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi de 1901 sur les associations. La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Elle comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTÉ ET SECURITE AU TRAVAIL

Des mesures relatives à la santé et sécurité au travail continueront à être appliquées dans la mise en œuvre du projet FA à l'instar du projet de cohésion sociale parent. Ces mesures prendront davantage en compte les directives nationales en matière de Santé et Sécurité au Travail et les directives internationales notamment les exigences de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale et les normes de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Sur le plan international on peut citer **la C187 et la recommandation R197 relatives au cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail** qui :

- vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé pour aboutir progressivement à un milieu de travail sûr et salubre ;

- prévoit que l'Etat qui la ratifie doit développer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique, un système et un programme de sécurité et de santé au travail ;

➤ **La Convention C155 et la recommandation R 167 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, de 1981**

Cette convention définit l'approche générale de la gestion des questions d'Environnement d'Hygiène et de Sécurité (EHS) au niveau de l'installation ou du projet. Pour bien gérer les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire, il importe de les prendre en compte dans les procédés des entreprises et dans les opérations des installations. Cette démarche doit être structurée et hiérarchisée et comprendre les étapes suivantes :

- Identifier les dangers et les risques d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire, dès la conception d'une installation ou de la définition du cycle d'un projet ;
- faire appel à des spécialistes des questions EHS ayant la formation, les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer et gérer les risques et les impacts dans ces domaines ;
- évaluer la probabilité et l'ampleur des risques EHS en se fondant sur : Les « Menaces auxquelles sont exposés les êtres humains et ce qui est précieux à leurs yeux » (Kates et al. 1985) et les « Mesures quantitatives des conséquences des dangers, exprimées en termes de probabilités conditionnelles de subir un dommage » (Kates et al. 1985).
- établir des priorités pour les stratégies de gestion des risques afin de réduire le risque global pour la santé humaine et l'environnement. Se concentrer sur la prévention des impacts irréversibles ou majeurs.
- favoriser les stratégies qui éliminent la cause du danger à sa source, en choisissant par exemple des matériaux ou procédés moins dangereux qui évitent de devoir procéder à des contrôles EHS.
- Quand des impacts sont inévitables, mettre en place des dispositifs de contrôle technique et de gestion pour limiter ou réduire le plus possible la probabilité et l'ampleur de toute conséquence indésirable.
- Préparer les travailleurs et les populations voisines pour leur permettre de faire face à des accidents (par exemple, notamment en leur donnant des moyens techniques pour maîtriser efficacement, et dans de bonnes conditions de sécurité, de telles situations, et réhabiliter les conditions sanitaires et sécuritaires des lieux de travail ou d'habitation).

En outre, ces directives traitent de la qualité de l'air ambiant et des Bonnes pratiques industrielles (BPI)

➤ **La Convention C161 et la recommandation R171 de l'OIT sur les services de santé au travail, de 1985**

Cette convention qui traite de la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution.

➤ **La Convention C167 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, de 1988**

Cette convention traite de la sécurité et la santé dans la construction notamment : la sécurité sur les lieux de travail, la sécurité des échafaudages et échelles, l'utilisation des appareils et accessoires de levage, la sécurité relative au matériel de transport, engins de terrassement et de manutention des matériaux, l'installations des machines, équipements et outils à main, les travaux en hauteur, y compris sur les toitures, excavations, puits, terrassements, travaux souterrains et tunnels, les travaux de démolition, les précautions contre l'incendie, l'utilisation des équipements de protection individuelle et vêtements protecteurs, les premiers secours, déclaration des accidents et des maladies l'information et la formation.

➤ **NES n°2 : emploi et conditions de travail**

Conformément à la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : **i)** identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; **ii)** mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; **iii)** formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; **iv)** consignation par écrit des notifications d'incidents et accidents y compris ceux relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; **v)** dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et **vi)** solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

➤ **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) générales**

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Les Directives EHS établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales, qui présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes. La liste complète de ces directives figure à l'adresse suivante :

[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental Guidelines](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental%20Guidelines).

Dans le cadre du présent projet et au regard des interventions prévues, les directives suivantes seront appliquées.

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de gestion de l'environnement** qui abordent les aspects suivants : émissions atmosphériques et qualité de l'air ambiant, économies d'énergie, eaux usées et

qualité de l'eau, économies d'eau, gestion des matières dangereuses, gestion des déchets et le bruit.

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière d'hygiène et sécurité au travail** qui abordent les aspects suivants : conception et fonctionnement des installations, communication et formation, risques physiques, risques chimiques, risques biologiques, risques radiologiques, équipements de protection individuelle et environnements dangereux.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de santé et sécurité des communautés** qui abordent les aspects suivants : qualité et disponibilité de l'eau, Sécurité structurelle des infrastructures des projets, sécurité anti-incendie, sécurité de la circulation, transport de matières dangereuses, prévention des maladies, préparation et interventions en cas d'urgence
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de construction** qui abordent les aspects suivants : environnement et hygiène et sécurité au travail.

➤ **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) sectorielles**

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) sectorielles sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales concernant une branche d'activité particulière.

- **Les Directives EHS pour l'aquaculture** contiennent des informations relatives à l'aquaculture commerciale semi-intensive et intensive/super-intensive qui pourra être mis en œuvre dans le cadre du développement des activités génératrices de revenus (AGR) sur le projet cohésion social. Les risques relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail liés opérations aquacoles courantes rentrent dans trois (03) catégories notamment les risques corporels, l'exposition à des substances chimiques et l'exposition à des maladies transmises par l'eau. Ainsi les directives recommandent les mesures suivantes.
 - Utiliser des équipements mécaniques ou automatisés pour faciliter le déplacement de charge de plus de 25 kilos ;
 - construire des bassins de forme rectangulaire afin de faciliter la récolte.
 - étanchéifier toutes les installations électriques ;
 - veiller à ce que les appareils électriques soient munis de fusibles et reliés à la terre ;
 - s'assurer que tous les câbles sont en bon état, étanches et sans connexion ;
 - donner au personnel une formation spécifique sur la manipulation des équipements électriques (pompes, par exemple) et sur les mesures à prendre pour éviter les risques de court-circuit
 - fournir des gilets de sauvetage et des harnais munis de mousquetons de sécurité qui s'accrochent à une corde ou un point fixe ;
 - veiller à ce que tous les membres du personnel soient des nageurs de très bon niveau ;

- former le personnel sur la sécurité en mer, et notamment les procédures d'encadrement du personnel ;
- limiter l'utilisation des antibiotiques, recourir le plus possible à la vaccination plutôt qu'à l'antibiothérapie. Tenir compte des besoins des communautés locales dans la conception des voies d'accès,
- aménager des zones piétonnes suffisamment larges et équipées, de systèmes de protection pour réduire le risque de chute.

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires production animale**

La production animale et l'agriculture affiche les pires statistiques d'accidents mortels et de santé du travail. La production animale qui pourra être mise en œuvre dans le cadre du développement des activités génératrices de revenus (AGR) sur le projet cohésion sociale. Les risques relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail liés aux opérations quotidiennes d'élevage du bétail rentrent dans les catégories des risques corporels, chimiques, biologiques et relatifs aux espaces confinés. Ainsi les directives recommandent entre autres les mesures suivantes.

- Munir de dispositifs d'aspiration les matériels qui produisent de la poussière, par exemple les silos et les broyeurs ;
- veiller à ce que tous les réservoirs et cuves de stockage souterrains soient bien couverts et entourés de clôtures suffisamment hautes ;
- concevoir les enclos, les barrières et les glissières de façon à faciliter la circulation du bétail et réduire la nécessité pour les employés de la ferme de pénétrer dans les enclos;
- éviter d'utiliser de substances chimiques et biologiques interdites dans le cadre des activités de production animale;
- éviter de répandre du fumier solide ou liquide directement sur les pâturages ou sur les cultures comestibles ;
- respecter les normes d'éloignement des sources d'eaux souterraines dans le cadre de l'épandage et de l'entreposage de pesticides.

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour l'extraction des matériaux de construction. Ces directives traitent** des directives ESS relatives aux activités d'extraction des matériaux de construction tels que le granulats, le grès, le gravier, l'argile, le gypse, le sable ainsi qu'à l'extraction des pierres de taille. Il s'agit tout autant des activités d'extraction en tant que projets indépendants que de celles menées dans le cadre de projets de construction, de travaux de génie civil. Tel qu'il en sera dans le cadre des investissements dans la connectivité de la communauté (Sous composante 1-a)

- Assurer une formation spécifique à la sécurité du site pour le personnel;
- mettre en place des programmes de surveillance géologique/géotechnique ;
- limiter l'accès des carrières aux publics ;
- protéger les ressources en eaux de la lixiviation de produits chimiques ;
- doter les travailleurs d'appareils individuels de protection respiratoire.

➤ **Principes directeurs concernant les systèmes de gestion SST – ILO-OSH 2002**

Ce référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document validé suivant la règle du tripartisme par les États et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).

➤ **Normes ISO 45001 et ISO 14000**

En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire dès leur ratification par les pays, l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la série norme ISO 14001 relative à l'environnement.

➤ **Normes ISO 26000 :2010**

L'ISO 26000:2010 a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale et à compléter les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale, non à les remplacer.

➤ **Directives de l'OMS en matière d'évaluation des risques pour la santé humaine en milieu de travail**

L'évaluation des risques pour la santé humaine est un processus visant à estimer le risque pour un organisme, un système ou une (sous-)population cible, y compris l'identification des incertitudes inhérentes, suite à l'exposition à un agent donné, en tenant compte des caractéristiques propres à l'agent étudié et des caractéristiques du système cible spécifique (PISSC).

La figure ci-dessous présente la procédure d'évaluation des risques pour la santé humaine en milieu de travail de l'OMS, 2017.

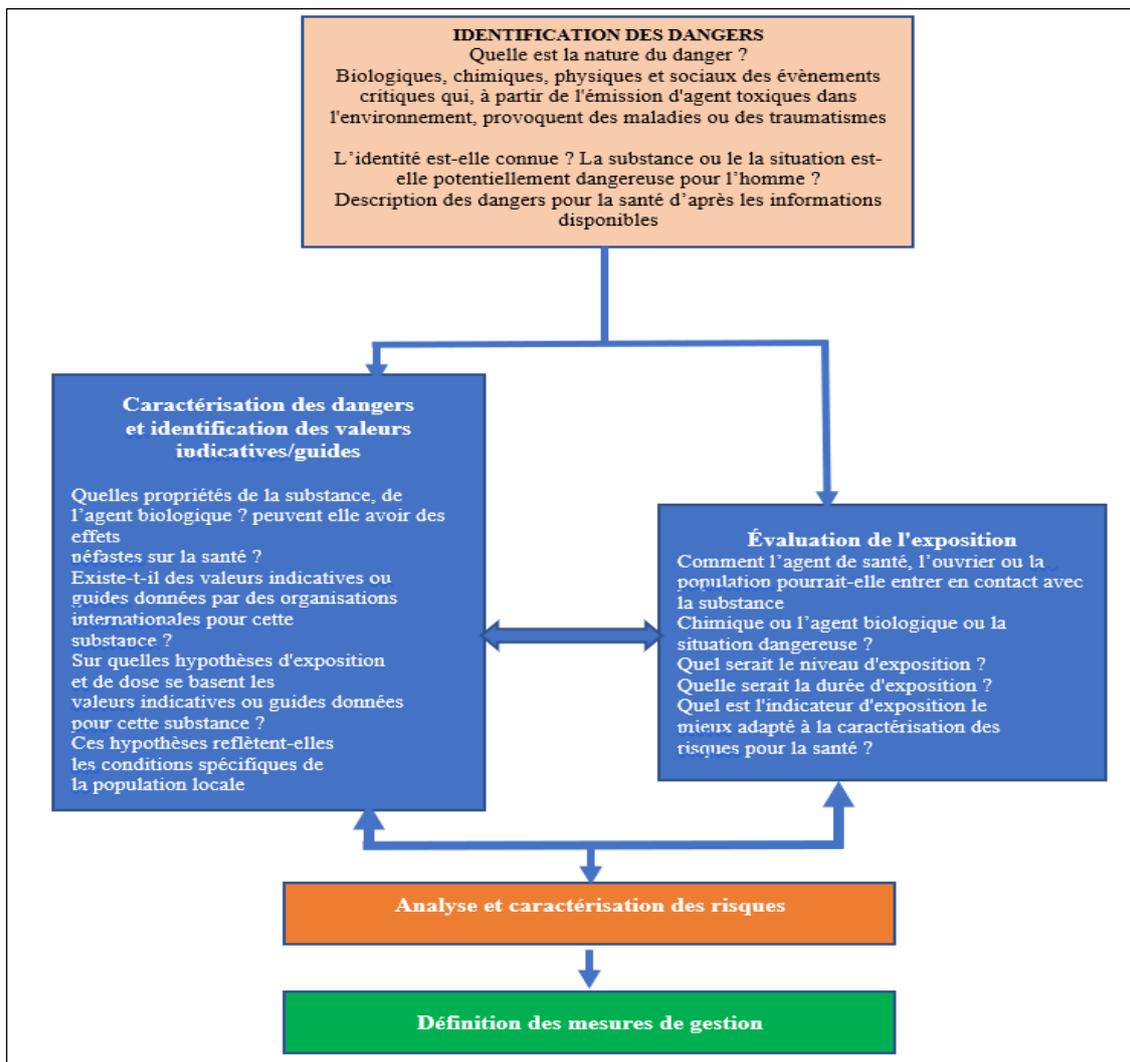


Figure 1: Procédure d'évaluation des risques

Source : Boîte à outils d'évaluation des risques pour la santé humaine de l'OMS, 2017²

Au plan national, la santé et la sécurité au travail sont régies par les décrets et arrêtés suivants :

- Décret N°70-164/PR du 2 octobre 1970 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature.
- Décret N°97-257/PR du 3 décembre 1997 portant interdiction d'importation et d'utilisation dans les travaux publics et les bâtiments des matériaux contenant de l'amiante.
- Décret n° 2012-071/PR du 12 septembre 2012 portant réglementation des points de vente du tabac et ses produits dérivés ;
- Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles ;

² PROGRAMME INTER-ORGANISATIONS POUR LA GESTION RATIONNELLE DES PRODUITS CHIMIQUES une FAO, ILO, UNDP, UNEP, UNIDO, UNITAR, WHO, World Bank and OECD

- Arrêté interministériel n°004/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant création des Services SST, pris conformément aux articles 175 et 178 du code du travail. Le Service SST a pour missions de :
 - identifier et évaluer les risques d'atteinte à la sécurité et santé sur les lieux de travail ;
 - surveiller les facteurs de risques du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la sécurité et santé des travailleurs ;
 - donner les conseils sur la planification et l'organisation du travail ;
 - organiser les premiers secours et les soins d'urgence ;
 - participer à l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles.
- Arrêté interministériel n°005/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 relatif à la surveillance de la Santé des Travailleurs, du milieu de Travail, à la prévention, l'amélioration des conditions de Travail et le suivi-évaluation des activités,
- Arrêté interministériel n° 005/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs, du milieu de travail, la prévention, l'amélioration des conditions de travail et le suivi-évaluation des activités,
- Arrêté interministériel n° 006/2011/METSS/MS du 7 octobre 2011 portant les conditions d'agrément du personnel de sécurité et santé au travail,
- Arrêté interministériel n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé,
- Arrêté interministériel n°008 MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail (CTCSST),
- Arrêté ministériel n°009 MTESS/CAB/DGTLS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST),

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ; instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'État, la loi même loi prévoit l'instauration d'un régime qui comporte les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Cette loi est complétée par le décret n° 2015 – 120/PR du 14/12/2015 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique togolaise.

Le titre VII de la protection sociale en son chapitre 3 aborde la sécurité et la santé au travail. L'article 223 du code du travail exige à toute entreprise ou établissement, de quelle que nature que ce soit, d'assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs. Le service de santé et sécurité au travail est un service destiné à :

- a) assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue
- b) contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- c) contribuer à l'établissement et au maintien du meilleur degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs ;
- d) assurer l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et consignes de santé et sécurité au travail.

Les textes instituant ledit service et ses modalités de fonctionnement au plan national sont l'arrêté interministériel n°004/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant création des Services SST et l'arrêté ministériel n°009 MTESS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail.

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

Un examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Les spécialistes juniors en sauvegarde environnementale et sociale (SJSES) des antennes régionales et les spécialistes sauvegarde environnementale et sociale des entreprises (SSESE) seront formés pour l'identification des risques de sécurité et santé afin de mettre en œuvre les méthodes de mitigation efficaces au niveau des bureaux et sur les sites des travaux en suivant les orientations du tableau 2 qui identifie les risques et mesures de mitigation en fonction des acteurs du projet.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

La coordination et la mise en œuvre du projet parent et du FA (P175043/P181632), en perspective d'exécution dans les communautés d'accueil des réfugiés et des PDI dans la région des Savanes, en renforcement du projet parent continueront d'être assurées par l'ANADEB. L'UGP mettant en œuvre les activités du projet parent sera renforcée. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs dans le cadre du FA resteront sous la responsabilité de l'UGP avec l'appui de ses différents spécialistes et des services techniques de l'ANADEB.

Pendant la mise en œuvre du projet parent, les aspects de santé et sécurité au travail ont été pris en compte dans les EIES, dans les PGES et PGES-C et notamment dans les contrats avec l'entreprise.

Le Coordonnateur sera toujours chargé de son exécution avec l'appui des spécialistes en sauvegardes sociale et genre et en environnementale et le responsable administratif et financier. Le renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, le nouveau code de travail, et le suivi psychosocial des travailleurs sera coordonnée par l'UGP en collaboration

avec les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) se poursuivront avec le FA.

Les points ci-dessous donnent plus de détails sur les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO.

6.1. Mise en œuvre du PGMO

Tout comme le projet parent, la garantie de la mise en œuvre de ce PGMO du FA relève de la responsabilité du Coordinateur du projet. Il est appuyé par les spécialistes en sauvegarde sociale et genre, environnementale et le responsable administratif et financier du projet.

Au niveau régional, la mise en œuvre sera sous la responsabilité des coordonnateurs des antennes régionales d'ANADEB avec l'appui des assistants en sauvegardes sociale et genre, environnementale et les entreprises. Au niveau des entreprises, les spécialistes HSE ou SST seront responsables de la mise en œuvre de ce plan

Sur le plan institutionnel, les services déconcentrés du ministère du travail et du ministère de la santé (section médecine du travail) seront impliqués dans le suivi de la mise en œuvre du PGMO.

6.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

A l'instar du projet parent, le recrutement et la gestion des travailleurs impliqueront :

- Coordonnateur,
- Les spécialistes techniques de l'UGP le cas échéant ;
- Responsable de la passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs)

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP du projet parent continueront à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et du contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

Les contrats doivent être visés par l'inspecteur du travail.

6.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Auront la charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants :

- Coordonnateur Général, Les spécialistes techniques de l'UGP le cas échéant ;
- Responsable passation de marché,
- Responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).

Les clauses en matière de gestion saine et sécurisée de la main d'œuvre conformément à la NES n° 2 et à la législation en matière de travail doivent être intégrées aux contrats des prestataires et fournisseurs.

6.4. Santé et sécurité au travail

Les membres ci-après de l'équipe de mise en œuvre du projet parent poursuivront la mise en œuvre et du suivi des mesures de Santé et de sécurité au travail pour le compte du FA :

- Coordonnateur du projet,
- Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG);

- Responsable administratif et financier
La section médecine du travail à travers ses services déconcentrés sera impliquée dans le renforcement des capacités des acteurs le suivi du respect des mesures de santé sécurité au travail.

6.5. Formation des travailleurs

Les membres de l'équipe recrutés dans le cadre du projet parent continueront à assurer la Formation des travailleurs :

- Le coordonnateur du projet,
- SDSG et SSE
- les experts et Spécialistes du projet suivant les thèmes de formation identifiés
- Chambre des métiers

La direction générale du travail et ses services déconcentrés de même que les services de la section médecine du travail du ministère de la santé seront impliqués pour la formation des employés et des employeurs notamment sur le nouveau code du travail.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le projet appliquera les politiques et procédures suivantes pour mitiger les principaux risques liés au travail identifiés dans le tableau 2.

7.1. Santé et sécurité au travail.

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail, de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, tous les contractants et sous-traitants continueront à gérer les chantiers de façon à protéger les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs à la SST devront inclure, entre autres :

- a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- e) la préparation aux situations d'urgence ;
- f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre VII du Code de travail. En effet, l'Article 215 dispose que : « Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article 213, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier ». L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

7.2. Travail des mineurs.

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à dix-huit (18) ans révolus. En effet l'article 192 du code du travail togolais précise que : « Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou

l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise ou établissement, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans révolus, sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ».

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- a) Le travail concerné ne présente pas un danger ou compromet son éducation ou nuit à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
- c) L'UGP veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

Afin d'empêcher l'utilisation de la main d'œuvre mineure, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

7.3. Fatalité et incidents graves.

En cas de blessure grave ou de mort professionnelle, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives. Un registre et des fiches de notification des incidents ou accidents liés aux activités du projet sera mis en place sur les chantiers. Un modèle de fiche de notification est proposé en annexes. Le Décret N°70-164 du 02 octobre 1970 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature précise les démarches et la nature de la prise en charge en cas d'accident de travail :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de vingt-quatre (24) heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès ;
- l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont seraient victimes les salariés de l'entreprise.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil

de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;

- e) réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et reclassement de la victime;
- f) transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- h) les indemnités journalières ;
- i) les allocations et rentes d'incapacité ;
- j) les rentes de survivants.

7.4. Afflux de main d'œuvre.

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le FA obligera contractuellement tout comme dans le cadre du projet parent, le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches en précisant cette condition dans les PGES et dans les DAO des marchés. Une attention particulière sera accordée aux réfugiés dans les conditions minimales relatives au respect des mesures de sauvegardes environnementale et sociale. Tous les travailleurs vont être sensibilisés et signer le code de conduite (Annexe 4) avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de VBG/EAS/HS et de VCE, tout comme ce qui se fait dans le cadre du projet parent. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la base de boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

Au regard des expériences en cours sur le projet parent, afin de promouvoir la mobilisation de la main d'œuvre locale les dispositions suivantes doivent être prises :

- adapter si possible le temps de réalisation des travaux à la fin des travaux champêtres afin de faciliter la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- impliquer les autorités et acteurs locaux dans la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- former et sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise
- renforcer la sensibilisation et le dialogue entre réfugiés et populations d'accueil afin de faciliter le recrutement sans entrave des réfugiés répondant aux critères.

7.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi.

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet quelle que soit leur origine sociale. De plus, chaque employeur (UGP, entreprises, consultants) mettra en œuvre un MGP-Travailleurs pour ses travailleurs afin de recevoir et adresser dans les meilleurs délais les réclamations liées aux conditions de travail. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera également habilité à recueillir et traiter les plaintes d'EAS/HS émanant de travailleurs du projet.

7.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.

À l'instar du projet parent, l'accès à l'emploi pour les travailleurs du FA sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées internes, les réfugiés, les personnes pauvres et les personnes handicapées, les personnes non qualifiées), le projet fera la promotion du

recrutement des PDI, des réfugiés et des femmes et des personnes handicapées en introduisant ces prescriptions dans les DAO/AMI.

Les contractants seront également tenus de se conformer au Code du Travail par rapport à l'égalité des sexes sur le lieu de travail, la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations des sanitaires suffisantes et appropriés, avec une séparation entre les hommes et les femmes. En effet, l'égalité et la non-discrimination ont été consacrées par l'article 4 du code du travail togolais. Le chapitre IV du titre IV traite du travail des femmes enceintes en ses articles 190 et 191. L'article 190 « Toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. À l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (6) semaines après la délivrance. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est, dans tous les cas, prolongé jusqu'à la date effective, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement n'est pas réduite ». L'article 191 précise que pendant la période de quinze (15) mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (01) heure par jour de travail.

7.7. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.

Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes prises dans le cadre du projet parent continueront d'être observées pour le FA: (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées y compris les communautés d'accueil des réfugiés que des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi de la procédure du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS/VCE tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite (Annexe 4) par tous les travailleurs du projet, pour les travailleurs qui ne parlent pas le français ou la langue en question, l'UGP veillera à ce que les entreprises fournissent une formation adaptée et qu'ils puissent comprendre le contenu de la formation ; (vi) autres dispositions pertinentes comme la construction de sanitaires séparées pour les femmes qui se verrouillent de l'intérieur, etc.

Tout comme pour le projet parent, le code de bonne conduite prenant en compte les aspects des EAS/HS et de VCE joint en annexe, continuera d'être intégré dans le contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite continuera d'être signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. La formation et la sensibilisation des employés sur le contenu du code de bonne conduite dans une langue accessible avant la signature par les entreprises seront maintenues et renforcées. Ces sensibilisations se poursuivront régulièrement durant les « quart d'heure de sécurité » pour la promotion du respect du code de conduite. En cas d'infraction au code de conduite, les sanctions indiquées doivent être appliquées. Les entreprises contractantes soumettront mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées à l'instar de ce qui se fait pour le projet parent. L'UGP

continuera de suivre de près les entreprises sur les performances en matière de respect des conditions de travail, de santé et de sécurité au travail et fera un rapport à la Banque mondiale tous les trimestres. Le rapport inclura une section sur la gestion des plaintes liées au travail.

8. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1. Age de l'emploi

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à dix-huit (18) ans révolus.

Afin d'empêcher l'utilisation de la main d'œuvre mineure, tous les contrats comporteront systématiquement des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

Pour vérifier l'âge, les travailleurs doivent présenter l'une des pièces suivantes au recrutement : une pièce d'identité, l'acte de naissance, une carte d'étudiant, une carte d'apprentissage, un diplôme ou tout autre pièce reconnue par la législation locale et permettant de vérifier l'âge.

Afin de faciliter le contrôle de l'âge par le spécialiste de l'UGP, les entreprises doivent tenir et mettre à jour le registre du personnel qui comportera sans se limiter les items suivants : le nom, le(s) prénoms, la date de naissance, le sexe, la nationalité, la qualification, le poste, le type de contrat, la date d'entrée et la date de sortie de l'entreprise.

Les audits impromptus par l'UGP intégreront l'audit des entreprises et des fournisseurs principaux sur l'emploi et les conditions de travail notamment les procédures de recrutement, l'âge d'accès à l'emploi et les conditions de travail.

8.2. Travail forcé

Le FA à l'instar du projet parent, n'aura pas recours au travail forcé. Des dispositions continueront d'être prises dans les DAO/AMI pour interdire le recours au travail forcé. En garantissant un libre, équitable et transparent à l'emploi dans le cadre du FA, cela permettra d'éviter toute les formes travail forcé. L'UGP poursuivra la veille sur ces aspects à travers une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé et de travail d'enfants lié à la main-d'œuvre. Les entreprises prestataires et les membres des communautés bénéficiaires seront davantage sensibilisées sur ces risques et leurs conséquences.

9. CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE

Cette section fournit des informations détaillées sur les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet notamment le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées et les conventions collectives applicables au projet.

9.1. Salaires

Le Code du travail en République du Togo, en son article 154, définit le salaire, comme étant, le salaire de base ou minimum plus tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier, et fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires. L'article 4 interdit toute

discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession. Il précise que toute disposition discriminatoire figurant dans une offre d'emploi, dans un contrat de travail, un barème de salaire, une convention ou un accord collectif de travail est nulle de plein droit.

Aucun salaire ne peut être inférieur au S³MIG qui est fixé à cinquante-deux mille cinq cents francs (52 500) FCFA par mois depuis janvier 2023. Ces dispositions sont mises en place afin d'exiger des employeurs, des conditions de rémunérations acceptables permettant aux employés de vivre décemment et d'éviter surtout l'exploitation des travailleurs par les employeurs. Les contrats de travail de travail seront les éléments d'évidences pour s'assurer du respect de ces dispositions. Par ailleurs, il sera toujours exigé des entreprises prestataires, la mise en place des mécanismes de gestion des plaintes en leur sein avant de permettre aux travailleurs remonter leurs préoccupations. Les travailleurs des entreprises seront encouragés à utiliser le MGP du projet au cas où le MGP de leur employeur ne les rassurait pas.

9.2. Heures de travail

Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie.

Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :

- respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
- tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
- communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
- disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé. En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logée avec lui aux frais du contractant :
- l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
- il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné.

En cas d'accident grave survenu sur le chantier :

- l'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
- si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

³ <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/togo>

Les travaux prévus dans le cadre du COSO et des investissements du financement additionnel peuvent entraîner l’afflux de travailleurs dans les sites des chantiers, ce qui peut augmenter les risques de survenance des EAS/HS avec les communautés résidant autour des sites et créer une pression sur les structures de santé en raison de la hausse des accidents de travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc.

De plus, cette demande accrue pourrait provoquer des conflits entre les travailleurs et la communauté qui verrait son accès aux ressources de santé réduit en raison du chantier. Pour minimiser ces risques, plusieurs mesures seront prises.

De plus, l’amélioration des compétences des travailleurs et leur formation (premiers soins), ainsi que la coordination avec les autorités de santé (Districts sanitaires) et l’amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

En outre, les risques associés à l’afflux de main-d’œuvre seront gérés par le biais d’exigences contractuelles, d’un code de conduite et d’une formation et d’une sensibilisation permanente sur le MGP, le Code de Conduite, les EAS/HS. Ces procédures sont guidées par le code d’éthique et de déontologie de l’OMS, qui est matériellement conforme à la NES n°2 mais également de la note de bonnes pratiques⁴ de la Banque pour lutter contre les EAS/HS.

9.3. Périodes de repos

Les jours ouvrables sont, au regard du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l’exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche. Toutefois, en fonction de l’urgence dans la réalisation des travaux sur les chantiers, les travailleurs des entreprises prestataires font des planifications qui prennent en compte les dimanches pour les ouvriers à temps partiel ou qui travail par rotation.

9.4. Contrat de travail

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l’employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

Tableau 3: Conditions de gestion de la main-d’œuvre selon les différentes catégories de travailleurs.

Catégories de travailleurs	Conditions de gestion de la main-d'œuvre				
	Contrat de travail	Code de conduite	Formation sur le code de conduite	Formation en SST	Prestations sociales
Travailleurs directs	x	x	x	X	x
Travailleurs contractuels	x	x	x	X	x

Employés des fournisseurs principaux	x	x	x	X	x
--------------------------------------	---	---	---	---	---

Les procédures y afférentes sont détaillées dans les chapitres suivants.

9.5. Conditions de licenciement

En application du code de travail au Togo, section V du titre III relative à la rupture du contrat ; l'UGP du projet à travers les spécialistes en sauvegardes et leurs assistants, continuera le renforcement des capacités des responsables d'entreprises prestataires et la sensibilisation sur cet aspect. Les conditions de rupture de contrat seront intégrées dans les contrats de travail. Ceci permettra de prévenir les ruptures de contrats abusives.

9.6. Non-discrimination et égalité des chances

L'État assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Article 4). Cette disposition a pour effet d'éliminer les comportements susceptibles d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent document).

Toutes ces dispositions énumérées ci-dessus sont mises en place afin d'exiger des employeurs, des conditions de travail et de rémunérations acceptables devant permettre aux employés de vivre décemment et d'éviter surtout l'exploitation des travailleurs par les employeurs. Les contrats de travail seront les éléments d'évidences pour s'assurer du respect de ces dispositions. Par ailleurs, il sera toujours exigé des entreprises prestataires, la mise en place des mécanismes de gestion des plaintes en leur sein avant de permettre aux travailleurs remonter leurs préoccupations. Les travailleurs des entreprises seront encouragés à utiliser le MGP du projet au cas où le MGP de leur employeur ne les rassurait pas. Par ailleurs, les activités de contrôle et suivi des chantiers par les assistants en sauvegardes et des spécialistes en sauvegarde sociale et genre et en environnement de l'UGP continueront d'être des occasions pour s'assurer de l'application effective de ces dispositions dans la pratique.

9.7. Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. L'article 275 du code du travail reconnaît deux types de différends de travail à savoir, les litiges individuels du travail et les conflits collectifs du travail.

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur (article 276).

- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (article 309).

La plainte, qu'elle soit individuelle ou collective, peut être liée aux discriminations à l'emploi ou sur le lieu de travail et aux conditions de travail et d'emploi.

La procédure de règlement de ces différends est abordée par les dispositions du titre XIII du code du travail. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Togo :

- **le règlement à l'amiable** : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire; des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage ;
- **le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Concernant le règlement à l'amiable, le titre XI du code du travail aborde les aspects relatifs au dialogue social. L'article 259 définit le dialogue social comme le processus d'échange d'informations et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts. À cet effet, il a été mis en place le cadre national du dialogue social qui est le Conseil National du Dialogue Social en abrégé CNDS et qui dispose de deux sous structures chargées respectivement du secteur privé et parapublic, le Conseil National du Travail (CNT) et du secteur public, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP). Le CNDS vise à :

- animer le dialogue social,
- promouvoir une culture de prévention des conflits de travail, participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail,
- participer à la réflexion sur la législation sociale, les outils de gestion du monde du travail, notamment, les politiques en matière d'emploi, de travail, de sécurité et santé au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale,
- émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

9.7.1. Conflits individuels de travail

Le règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes : Pré-conciliation, conciliation devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- Pré-conciliation entre les parties

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, souvent en présence d'un Médiateur désigné et connu à l'avance. Celui-ci peut être saisi de manière anonyme et confidentielle. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté par l'une des deux parties devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

- Conciliation devant l'inspecteur du travail

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation

est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec.

Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- **Procédure devant les tribunaux**

Le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non-conciliation. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

9.7.2. Conflit collectif de travail

- **Phase de négociations préalables**

Tout conflit collectif du travail fait l'objet de négociations préalables entre les parties. A l'issue des négociations, les parties impliquées établissent un procès-verbal constatant l'accord total ou partiel, ou le désaccord. Le procès-verbal est signé par les parties ayant pris part aux négociations dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la fin ou de la rupture des négociations. En cas d'échec partiel ou total des négociations, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis dûment notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail du ressort par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge. (Article 309).

- **Phase de conciliation devant l'inspecteur du travail**

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation devant l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi du conflit prend, sans délai, l'initiative du règlement devant intervenir entre les parties.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie (article 311). En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé au directeur général du travail qui convoque les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution. Au cas où le désaccord persiste sur certains points du différend, le directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au ministre chargé du travail.

- **Phase d'arbitrage**

En cas d'échec de la conciliation, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord avoir recours à un arbitre unique ou à un conseil d'arbitrage (article 313). Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours

après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Le projet doit assister matériellement et financièrement le ou les travailleurs à faire valoir ses ou leurs droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UGP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

Comme indiqué dans la section 9.8, le code du travail togolais contient des dispositions qui permettent la résolution des conflits individuels et collectifs du travail à l'amiable et par voie juridictionnelle. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires surtout sur la prise en compte des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS.

À cet effet, les dispositions du code du travail seront renforcées par la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes avec des dispositifs spécifiques pour les plaintes liées aux VBG/EAS/HS.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Le règlement des différends ou des litiges s'entend de l'éventail complet des mécanismes de règlement des différends disponibles pour les travailleurs directs et contractuels du projet.

Les travailleurs auront toujours la possibilité d'avoir recours aux dispositions de règlement de plaintes liées au travail prévues par la législation nationale et décrites à la partie 9.6. Il ne sera pas nécessaire qu'ils aient recours aux dispositions du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) avant de recourir aux instances nationales.

Le code du travail du Togo contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires. Le mécanisme de gestion de plaintes liées au travail est proposé dans les paragraphes suivants.

Le MGP-travailleurs présenté dans ce chapitre s'appliquera à tous les travailleurs directs et contractuels.

Les entreprises, ingénieurs, consultants et bureaux d'études devront le rendre accessible à leurs

travailleurs. Lorsque des sous-projets nécessiteront la production d'un PGES-Chantier (notamment pour les sous-projets de construction d'infrastructures), ces PGES-Chantier adapteront le MPG-travailleurs.

10.1. Typologie et gestion des plaintes

10.1.1 Typologie des plaintes

Les plaintes liées au travail du MGP, seront classées en quatre catégories.

- ✓ **Catégorie 1:** Commentaires, suggestions ou requêtes d'information (possibilité de recrutement de la main-d'œuvre locale et prise en compte des réfugiés, des femmes dans les offres de travail, contestation du choix des bénéficiaires des formations, difficultés d'accès aux informations)
- ✓ **Catégorie 2:** Plaintes liées au non-respect des normes de travail, le travail des mineurs et des enfants, l'exclusion des activités du projet par stigmatisation des femmes, des personnes âgées, des jeunes, des personnes en situation d'un handicap, ou ayant le VIH SIDA, la profanation/destruction de sites culturels et cultuels ;
- ✓ **Catégorie 3:** Plaintes contre le personnel de projet, les employeurs ou tiers, les travailleurs liés à une entreprise contractée par le projet pour la restriction d'accès aux chantiers, pour les pollutions et nuisances sonores et diverses, pour la destruction du matériel de travail ;
- ✓ **Catégorie 4:** Plaintes sensibles liées à l'EAS/HS, à la corruption ou au népotisme.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par le Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité de l'entreprise (et de l'UGP pour ses employés et travailleurs).

Les plaintes seront gérées à trois (3) niveaux à savoir :

- **Niveau 1 :** En première instance, les plaintes seront traitées par un **Comité de gestion de plaintes liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1ère instance** composé comme suit :
 - Gérant ou responsable de l'entreprise ;
 - Expert QHSE ;
 - Représentant des travailleurs.
- L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par le Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité de l'entreprise. L'examen de recevabilité est la responsabilité de l'Expert QHSE, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu'elles sont compréhensibles et concernent le projet.
- **Niveau 2 :** En deuxième instance, le **Comité de médiation au niveau de l'UGP** sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 1. Le Comité de médiation est composé comme suit :
 - UGP : Coordonnateur du Projet, le Spécialiste en passation de marchés (SPM) et le Responsable administratif et financier du Projet de l'UGP PASH-MUT

- Gérant de l'Entreprise
- Expert QHSE de l'entreprise
- Représentant des travailleurs
- Spécialiste en sauvegarde sociale et genre du COSO incluant le FA
- Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au niveau du Comité de médiation présidée par l'autorité administrative compétente qui l'examine avec les autres membres de cette instance.

Le spécialiste en développement social et genre de l'UGP fera office du secrétariat du Comité de médiation.

- **Niveau 3** : Le comité de médiation au niveau de l'Inspecteur du Travail

Le comité de médiation est composé de :

- Coordonnateur du Projet
- Inspecteur du travail
- Gérant de l'Entreprise
- Expert QHSE de l'entreprise
- Représentant des travailleurs
- Spécialiste en sauvegarde sociale et genre

Il en sera de même de la gestion des plaintes non résolues au niveau des instances antérieures.

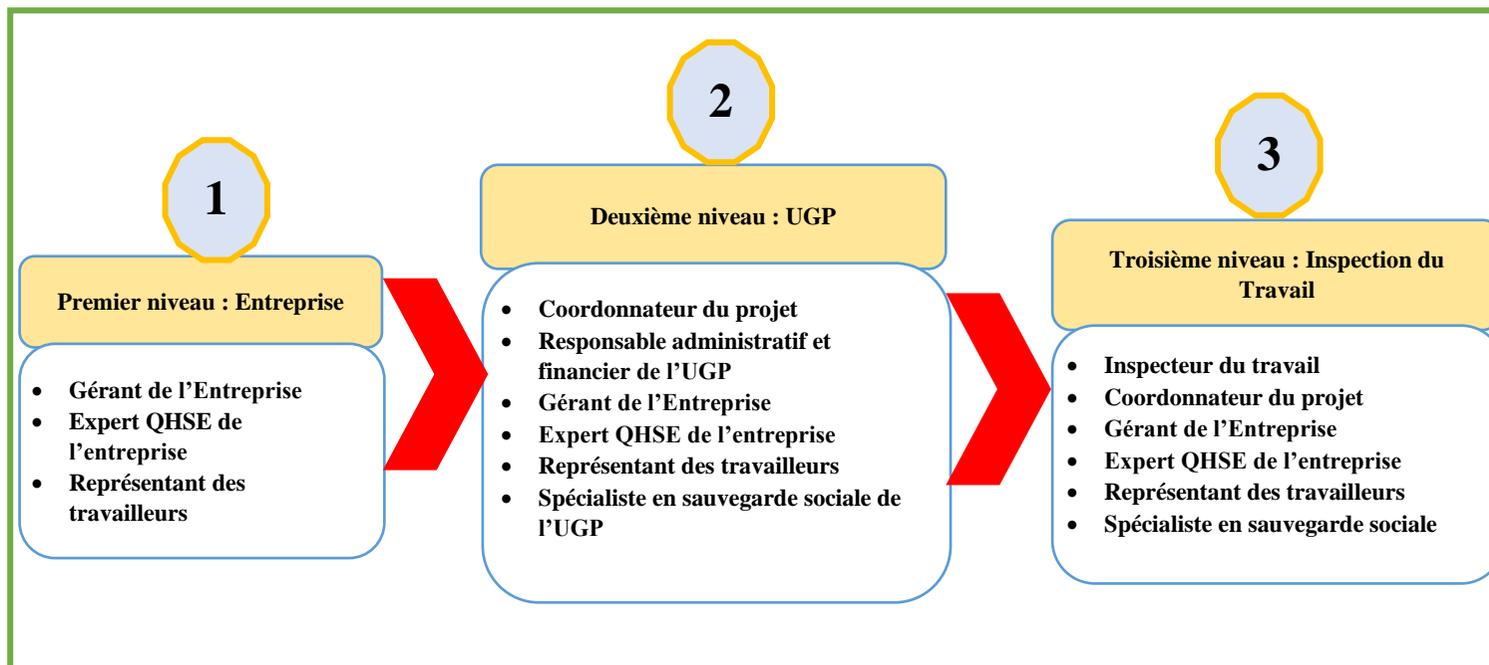


Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail

La procédure de gestion des griefs du Projet de cohésion sociale pour les régions nord du Golfe de Guinée (PGoG) incluant le FA comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

- ❖ **Phase 1 : réception des plaintes par le comité.** Elle peut être faite par une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc. ;

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessible à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulées par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation⁴ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
- Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
- Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;
- Le numéro vert 8212 est également accessible aux travailleurs des entreprises prestataires qui ne souhaitent pas utiliser le MGP de l'employeur.

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les communautés concernées afin d'identifier celles qui leurs conviennent le plus. Une attention particulière sera accordée aux femmes, filles et personnes vivant avec un handicap etc.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant-e- de donner le maximum d'information afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui.

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficiera de la protection si nécessaire.

- ❖ **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon la typologie décrite à la section 10.1. Les comités de gestion des plaintes sont responsables du traitement des plaintes ;
- ❖ **Phase 3 : l'examen des plaintes et les enquêtes de vérification.** Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou

⁴Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

- promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
- ❖ **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;
 - ❖ **Phase 5 : la résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
 - ❖ **Phase 6 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes du projet. La base de données sera logée sur le module de gestion des plaintes intégré au système d'informations et de gestion (SIG) actuellement utilisé dans les projets EJV (Emploi pour Jeunes Vulnérables) et FSB (Filets sociaux de base) à l'ANADEB. L'accès à la base sera verrouillé par un mot de passe avec un accès limité. Le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes/griefs.

La vérification et l'action sont sous la responsabilité de l'entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts. Le Tableau 3 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 4 : Délais de traitement des plaintes

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
- Enregistrement et examen préliminaire	- Réception et enregistrement de la plainte	- Entreprise	1
- Tri des plaintes	- Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	- Entreprise	1
- Accusé de réception	- Envoyer l'accusé de réception au plaignant	- Entreprise	1
- Traitement Niveau 1	- Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	- Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	- Préparation et rédaction de la décision de 1 ^{ère} instance	- Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	2
	- Mise en place de la décision de	- Comité de	7

	1ère instance ⁵	gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	
	- Formulation d'une appellation	- Plaignant	15 à partir de la notification de la résolution de 1 ^{ère} instance
- Traitement Niveau 2	- Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2ème instance	- Comité de médiation	14
	- Délibération par le Comité de médiation	- Comité de médiation	7
	- Mise en place de la décision de la 2ème instance	- Comité de médiation	20
- Suivi & clôture	- Suivre la mise en place des décisions	- SSG de l'UGP	60
	- Clôturer le cas	- SSG de l'UGP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction

Ces délais supposent un traitement linéaire (c'est-à-dire sans renvoi à une étape précédente). Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées.

10.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes

Une attention toute particulière sera donnée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables et une assistance spéciale sera assurée par l'Entreprise de manière à ce que ces personnes puissent survenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

Les recommandations conformément aux délais prescrits seront transmises au plaignant par l'entremise de l'entreprise. Si le plaignant accepte la recommandation, l'agent de l'entreprise responsable du traitement des plaintes demande au responsable de l'entreprise d'autoriser les correctifs proposés et veille à leur mise en œuvre dans les délais établis.

Dans la mise en œuvre des mesures correctives, l'agent de l'entreprise doit rencontrer le plaignant pour s'assurer que la situation a été rétablie à la satisfaction de toutes les parties. Au besoin, l'agent de l'entreprise fait un suivi régulier de la situation et consigne ses observations dans le dossier de plainte. Une fois que la solution convenue a été mise en œuvre, le plaignant signe le formulaire de fermeture de la plainte.

Le suivi des réclamations est assuré directement par l'entreprise. L'UGP veillera à l'amélioration du système de réception et de suivi des réclamations et des plaintes pour éviter à l'avance plusieurs problèmes.

Le suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend l'information suivante :

⁵ La décision peut impliquer la préparation d'un calendrier pour mettre en place la décision. Cela dépendra de chaque cas.

- nombre de plaintes reçues ;
- nombre de plaintes résolues par rapport au total ;
- nombre de plaintes non résolues ;
- nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables ;
- pourcentage de respect de délai de réponse ;
- nombre de cas où les solutions ont donné lieu à des recours par les plaignants au niveau judiciaire ou administratif (préfet, sous-préfet, etc.) :
- canal utilisé par le plaignant pour transmettre les plaintes :
 - en personne ;
 - téléphone ;
 - SMS/ texte ;
 - message électronique et/ou courrier.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives. Dans le cas de la législation de travail togolaises, les plaignants supportent les frais de recours judiciaire mais le fardeau de la preuve est transposé à l'employeur.

10.3. Plaintes dites sensibles

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou d'abus sexuel, faute grave ou de négligence professionnelle. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il a été conçu dans le projet parent un MGP qui prenant en compte cette catégorie de plaintes pour permettre aux plaignants de faire le signalement en toute sécurité. Ce MGP comprend un comité de gestion de plaintes sensible et est basée selon l'approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* ») préconisée par la Banque mondiale.

Les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet parent notamment les travailleurs des entreprises prestataires, le personnel de l'ANADEB, les comités de développement à la base et les communautés bénéficiaires dans les zones d'intervention du projet, ont été sensibilisés sur le fait que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l'organisation, avec la possibilité de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et surtout le fait que ces plaintes ne seront pas gérées à l'amiable. Par ailleurs, des codes de bonne conduite ont été élaborés et dont le contenu a fait objet de formation et sensibilisation organisées à l'endroit de ces différents acteurs. Ces bonnes pratiques se poursuivront dans le cadre du FA.

Cela inclut donc la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale *Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil* (Voir les définitions en Annexe I).

Options pour porter plainte

Au cours du projet parent, les canaux ci-après ont été développés pour la remontée des plaintes :

- Boîtes à suggestion accessibles à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulées par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation⁶ et faire part de leurs « inquiétudes » ; des comités de gestion de plaintes comprenant au moins deux femmes, membres de la communauté, ont été mis en place et renforcés sur la réception, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
- Un numéro de téléphone (un numéro vert) 8212 disponible a été mis en place par l'ANADEB, numéro à travers lequel les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
- Des centres d'écoute sont disponibles et fonctionnels dans la zone d'intervention du projet avec un personnel formé à cet effet.

Toutes ces voies de dénonciations ont été discutées avec les communautés concernées afin d'identifier celles qui leur conviennent le plus. Une attention particulière a été accordée aux femmes, filles et personnes vivant avec un handicap, etc. Par ailleurs, des conventions de partenariat ont été signées avec les structures de prévention et de gestion des questions de VBG dans le cadre du projet parent. Ces structures disposent également des points focaux dans les communautés d'intervention du projet et constituent également des portes d'entrée pour la remontée des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE.

Ces différentes voies de signalement continueront d'être utilisées dans le cadre du FA et des efforts se feront afin de prendre en compte les besoins et préoccupations particuliers des PDI et des réfugiés. Les acteurs ont été sensibilisés de donner le maximum d'information afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers le plaignant en cas de plainte anonyme.

Des sensibilisations vont se poursuivre dans le cadre du FA à l'endroit des différentes parties prenantes sur le fait que toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficiera de la protection si nécessaire.

❖ **Modes de dépôt des plaintes sensibles**

Tout comme pour le projet parent, l'UGP continuera de fournir des informations aux travailleurs sur la façon de signaler les allégations d'EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances sensibles.

Les plaintes EAS/HS seront reçues par des points d'entrées confirmés comme sûrs et accessibles par les communautés, et en particulier les femmes et adolescentes. Les plaintes

⁶Une organisation avec expertise en VBG peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

peuvent être soumises selon les modes suivants :

- Les prestataires de services VBG identifiés dans la localité. Il s'agit en effet des centres d'écoute, directeurs préfectoraux de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, des points focaux de l'ONG CDD qui disposent de l'expertise en la matière.
- Les survivantes peuvent, selon leur choix, soumettre leur plainte au niveau des prestataires de santé qui sont dans un cadre de coordination de prise en charge des survivants de VBG avec les services de l'actions sociale.

En dehors des prestataires cités ci-dessus, le plaignant a le choix de dénoncer une situation aux comités de gestion des plaintes du projet COSO.

❖ Démarches spécifiques dans le traitement des cas d'EAS/HS/VCE

Pour tous les cas d'EAS/HS/VCE, l'UGP veillera à documenter et à répondre à l'allégation, tout en conservant l'identité de la survivante et de l'auteur présumé confidentielle et en faisant de la sécurité de la survivante une priorité.

Dès que le prestataire VBG de la localité ou le spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet reçoit une allégation d'EAS/HS/VCE, il applique le protocole de réponse en matière d'EAS/HS/VCE. Cela inclut (i) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et (ii) l'orientation de la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS/VCE dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux, le soutien psychosocial, assistance juridique et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS/VCE sont chargés d'accompagner la survivante tout au long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel dans la planification de la sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagée. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat.

- Les cas d'EAS/HS **ne sont pas soumis à une inéligibilité quelconque** mais référés vers les services de prise charge du projet de la zone, après obtention du consentement de la survivante. Si le lien entre le cas EAS / HS et le projet est suspecté et que le/la survivant (e) consent à impliquer le mécanisme de gestion des plaintes, le processus de vérification visera uniquement à confirmer le lien avec le projet et, si oui, appliquer les sanctions prévues dans le code de conduite. La vérification ne cherchera jamais à déterminer la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé ;
- Pour les plaines d'EAS/HS, la résolution signifiera la confirmation du lien avec le projet et l'application des sanctions prévues dans le code de conduite. La survivante doit être informée du résultat de la vérification avant que l'agresseur ne soit informé et que les sanctions soient appliquées afin qu'elle puisse prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir sa sécurité ;

Pour les cas avérés de viols, et conformément à l'approche basée sur la survivante, après l'obtention du consentement éclairé, la survivante sera référée vers des prestataires VBG déjà identifiés à savoir prestataires des services médicaux, psychosociaux et d'assistance juridique. Si il/elle souhaite, faire recours à la juridiction nationale, il/elle recevra l'assistance juridique nécessaire du projet à travers les prestataires d'assistance juridique. Toutes ces dispositions

seront clairement expliquées aux survivant(e)s afin qu'ils·/elles puissent le prendre en compte dans leur prise de décision.

❖ **Protocole de référencement des EAS/HS/VCE**

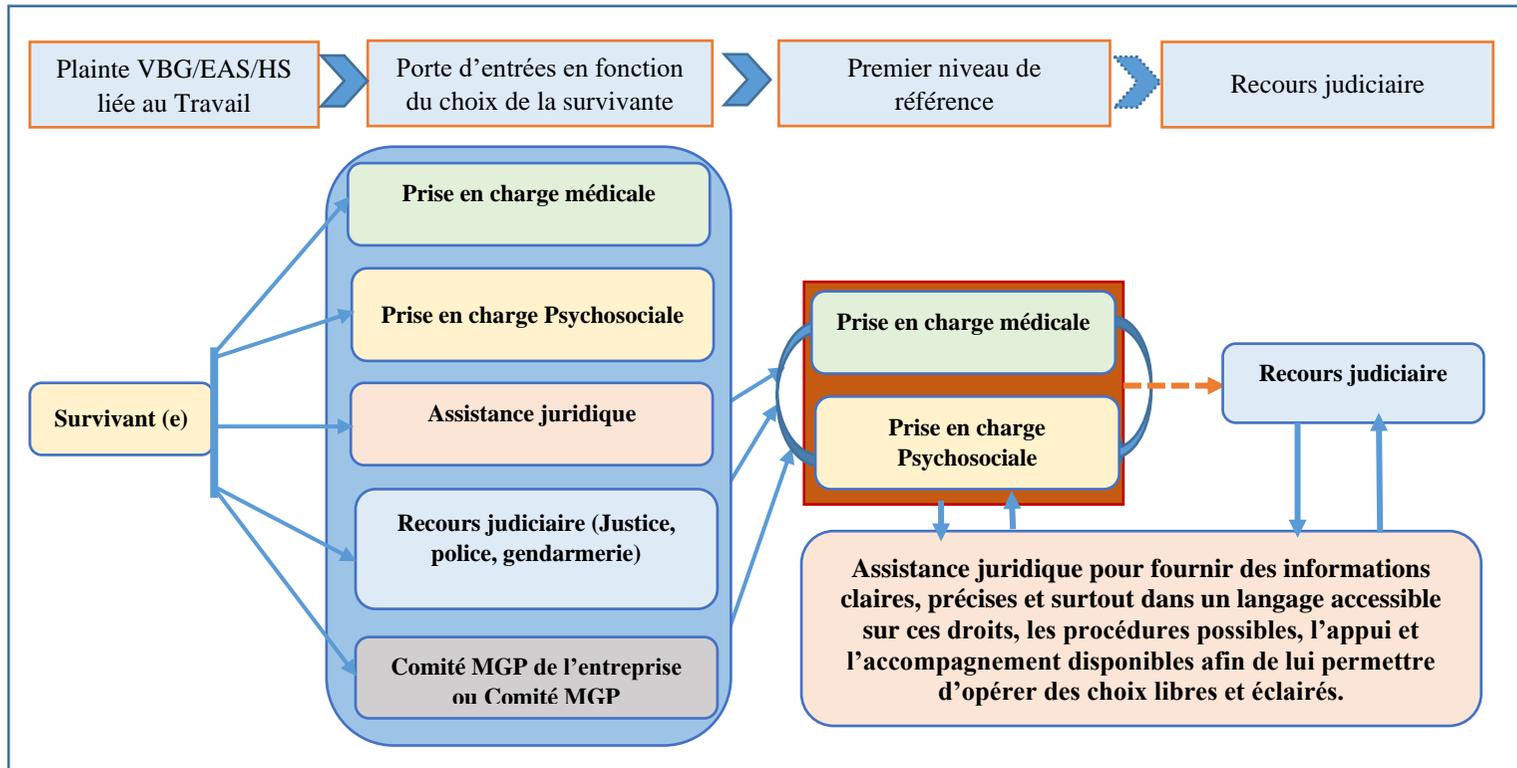
Après le signalement de la plainte relative aux VBG/EAS/HS/VCE par la porte d'entrée souhaitée par la survivante, la structure locale de prestation de service VBG à qui le/la survivant(e) se confie est tenu de lui donner des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander de l'aide, et si possible de l'accompagner et de l'aider tout au long du processus.

Les points d'entrée suggérés dans le cadre du projet pour le système d'assistance aux survivant(e)s sont les prestataires de services psychosociaux et/ou de santé et les services d'appui juridique et judiciaire, accessibles, sûrs, confidentiels et fiables.

Le point d'entrée informe directement le spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet COSO et du FA qui se chargera de notifier le cas à la Banque Mondiale au plus tard dans les 48 heures suivant.

Quelle que soit la porte d'entrée utilisée par la survivante, le premier lieu de référencement concerne la prise en charge médicale et la prise en charge psychosociale qui très souvent sont ensemble au niveau des structures sanitaire. Après l'offre de soins adéquat et la prise en charge psychosociale par du personnel qualifié et formés à cet effet, la survivante aura droit à des informations claires, précises et surtout dans un langage accessible sur ces droits, les procédures possibles, l'appui et l'accompagnement disponibles afin de lui permettre d'opérer des choix libres et éclairés. La figure suivante présente le circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.

Figure 3. Circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.



Les comités de traitement de plaintes sensibles

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes « Sensibles » élaboré dans le cadre du projet parent sera maintenu dans le cadre du FA. Ce comité prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes, le où le spécialiste en sauvegarde social et genre (SSG) de l'UGP a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs. Un troisième comité pour traiter les plaintes sensibles liées à la corruption ou d'autres plaintes similaires.

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UGP :
 - Le spécialiste SSG de l'UGP
 - Une structure locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
- Un Comité de plaintes sensible au niveau des Constructeurs pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité est composé de :
 - Le chef de chantier
 - Le représentant HSE
 - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
- Un Comité éthique au niveau de l'UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
 - Le coordonnateur du projet ;
 - La/le Spécialiste SSG du projet ;
 - La/le facilitateur de la communauté de provenance de la plainte -le cas échéant ;

Une ONG locale et des directions préfectorales de l'action sociale ont été identifiées et retenues à la suite d'une cartographie qui a été réalisée dans le cadre du projet parent. Ces structures qui interviennent à base communautaire avec une expertise avérée dans sur les VBG bénéficieront de renforcement de capacités dans le cadre du FA afin de prendre en compte les besoins des réfugiés et des populations des communautés d'accueil en lien avec les cas de de l'EAS / HS et ses principes directeurs, le MGP ainsi que le système de référencement. Selon les engagements des conventions de partenariat signées, ces structures exécuteront les tâches suivantes :

- Sensibilisation des populations sur les MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes
- Réception et enregistrement de plaintes EAS / HS
- Participation aux réunions du comité éthique afin d'assurer que les actions sont prises conformément aux principes directeurs de l'EAS / HS et la protection des intérêts des survivant-e-s,
- Accompagnement des survivant-e-s dans le processus de prise en charge etc.

Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

Le délai prévu dans le cadre du projet parent ne change pas pour le FA. En effet, il est prévu le comité, après le premier tri, fera une communication au/ à la plaignant-e- dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la dénonciation sur la suite donnée à la plainte (non fondée, fondée et action sera prise, etc.).

Une seconde communication est faite au plaignant-e- quinze (15) jours après pour l'informer des mesures prises (résultat de l'enquête préliminaire, etc.).

Une troisième communication suivra dans les quinze jours après la seconde pour informer sur les résultats et recommandations finaux de l'enquête menée.

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.⁷

Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)

La personne qui reçoit la plainte d'EAS/HS par exemple, une femme membre de la communauté formée et autorisée à le faire, le spécialiste sociale et genre de l'UGP, un membre de la structure de VBG chargée de recevoir les plaintes, ou le chef du chantier ou représentant/e HSE de l'entreprise, documente les éléments de base sur la plainte, y compris le type d'incident présumé (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'EAS/HS, le lien présumé au projet, selon les propos du/de la plaignante, et les référencement faits vers les services de prise en charge. Les dispositions seront prise pour qu'en documentant et en répondant à l'allégation, l'identité de la survivante et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité de la survivante soit priorisée.

Mesures disciplinaires

Mesures visant les membres du personnel des entreprises de mise en œuvre des activités du projet

En fonction de la véracité des allégations des cas d'EAS/HS concernant des membres du personnel du projet, les sanctions disciplinaires et administratives suivantes pourront s'appliquer au coupable des faits, cela en conformité avec la loi n° 2021-012 du 18/06/21 portant code du travail en république togolaise, notamment en ses articles 40 et 368.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant-e e conformément à la loi N°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal du Togo pénalise les infractions à caractère sexuel en ses articles 211 et 215.

Mesures en cas d'infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)

Si des actes d'EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

⁷ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.
- **Indicateurs de suivi du MGP**
 - Les indicateurs suivants permettent de mesurer le résultat et la performance du MGP :
 - Nombre de plaintes reçues et traitées ;
 - Nombre de plaignants (hommes et femmes) satisfaits de la réponse réservée ;
 - Nombre de réunions de sensibilisation et de formation au MGP réalisées ;
 - Nombre de personnes (hommes et femmes) touchées par les sensibilisations sur les MGP ;
 - Nombre de plaintes résolues en relation avec les EAS/HS ; Pourcentage des plaintes EAS/HS qui ont été référées au fournisseur de services de VBG ;
 - Pourcentage de plaintes non résolues jusqu'à extinction et ayant parvenu jusqu'au niveau national ;
 - Pourcentage de plaintes non liée à la EAS/HS non résolues jusqu'à extinction et ayant parvenu jusqu'au niveau de la justice ;
 - Nombre de plaintes jugées non recevables ;
 - Nombre des plaintes ayant fait recours au médiateur et au tribunal ;
 - Durée de traitement des plaintes.

Les données relatives à ces indicateurs seront collectées au quotidien et transmises à la coordination du projet mensuellement à travers le moyen le plus approprié. Un système de collecte desdites informations sera conçu via l'application GEMS Kobotoolbox à cet effet.

Diffusion de l'information sur le MGP

Le MGP fera l'objet d'un partage avec l'ensemble des partenaires internationaux, nationaux, locaux, techniques et financiers du projet pour information et avis. Il sera largement publié. Après la non objection des partenaires et la prise en compte de l'ensemble de leurs commentaires et suggestions, il sera organisé des ateliers de renforcement des capacités sur le MGP à l'endroit de tous les partenaires et prestataires opérationnels impliqués dans la mise en œuvre des activités. Des panneaux seront installés aux bons endroits dans la zone d'intervention du projet pour indiquer les lieux de réception des plaintes et les coordonnées des points focaux du mécanisme de gestion des plaintes (PF-MGP).

Tous les prestataires de services et tous les consultants ayant un contrat avec le projet seront soumis au respect strict du présent mécanisme de gestion des plaintes, c'est-à-dire, que le présent mécanisme fait partie implicitement des clauses des contrats. Un plan de communication spécifique au MGP sera développé.

Recours à la justice

Le MGP mis en place pour le projet parent et le FA n'empêchera pas l'accès aux recours judiciaires ou administratifs du pays. Dans le cas des plaintes liées à l'EAS/HS, la résolution à l'amiable n'est pas recommandée. Par contre, pour une plainte liée à la EAS/HS le recours à la justice est possible si la survivante souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

■ Communication sur le MGP

À l'instar de ce qui se fait sur le projet parent, une campagne de communication pour informer les bénéficiaires du FA ainsi que le personnel de mise en œuvre terrain du mécanisme de gestion de plaintes continuera d'être organisée.

Des messages spécifiques portant sur les droits des PDI et des réfugiés seront intégrés aux supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront intégrés dans le Plan de communication élaborés dans le cadre du projet parent.

En outre, l'UGP maintient son obligation d'informer la Banque mondiale dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS avec les détails ci-après par tous moyens (mails, rapport sommaire etc.) :

- Type d'EAS / HS
- Lieu de l'incident
- Service de prise en charge dont a bénéficié le/la survivant-e-
- Actions futures

En aucun cas, les détails de l'incident ne seront communiqués à la Banque mondiale ni à d'autres membres de l'UGP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l'identité de la victime sera assurée à tout moment.

■ Suivi et rapportage

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport trimestriel d'activités du projet à la Banque.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2023 de la Banque (Bank's 2023 Standard Procurement Documents-<http://www.worldbank.org/>) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES n°2. Toutes ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec les tiers ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de la sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet appuyé par le chargé des achats et les autres spécialistes (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Les critères d'évaluation des performances des fournisseurs et prestataires prendront en compte non seulement la conformité des prescriptions techniques mais aussi le respect des clauses contractuelles concernant la gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail au regard des dispositions du code du travail et de la NES n°2.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu dans le chapitre 10 du présent PGMO y compris les procédures de gestion des plaintes liées aux EAS/HS.

Des points focaux santé sécurité seront mis en place au sein des entreprises des fournisseurs et prestataires et sur chaque site de travail. Ils seront en charge du respect des mesures d'hygiène, et de port des EPI.

12. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats et l'application et le contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs sont responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

L'effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

Les mesures de mitigation ainsi identifiées seront incluses dans les DAO afin que les entreprises prennent en compte les coûts de leur application dans leur devis quantitatifs et estimatifs (DQE).

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue,

ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

L'UGP s'assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination, des droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre. Les travailleurs contractuels auront accès au MGP. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un MGP, le Projet donnera à ces travailleurs contractuels, l'accès au MGP.

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet dans le respect des NES de la Banque mondiale. Dans le cadre du FA, L'UGP continuera de faire des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

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

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

CONCLUSION

En raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale spécifiquement la NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », le présent de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) a été élaboré. Il s'agit en effet d'une actualisation de celui élaboré dans le cadre du projet parent. L'actualisation a permis de prendre en compte les spécificités liés au contexte, aux acteurs et aux activités du Financement Additionnel. Ces spécificités se rapportent aux PDI et réfugiés et leurs interactions avec les populations hôtes dans les communautés d'accueil.

Ce nouveau contexte qui s'ajoute aux réalités du projet parent, induit des enjeux et défis en matière d'emploi et des conditions de travail dans le cadre de la mise en œuvre du projet parent et du FA. Le PGMO actualisé a permis ainsi de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités à la fois du projet parent et du FA, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Il décrit les différentes dispositions à prendre par l'Unité de Gestion du projet d'une part et les entreprises prestataires d'autre part, dans le cadre de la mise en œuvre des activités afin d'encadrer et de garantir des conditions de travail accessibles, sûres et épanouissantes à toutes les catégories sociales (hommes, femmes, PDI, réfugiés, personnes handicapées, populations hôtes, etc.) et à différents types de travailleurs.

Le PGMO actualisé reste un document dynamique qui pourra être mis à jour au besoin durant la phase de mise en œuvre du projet parent incluant le FA et tout au long de son cycle de vie.

ANNEXES

Annexe 1: Définition de concepts

Violence basée sur le genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

Exploitation et abus sexuels

- *Exploitation sexuelle* : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal 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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).
- *Abus sexuel* : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Mariage d'enfants : Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou toute union non officialisée entre un enfant de moins de 18 ans et un adulte ou un autre enfant (UNICEF)

Traite des personnes : L'expression « traite des personnes » désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain (NES no 2, note de bas de page 15).

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Faute grave : La faute grave est : soit un fait ou un ensemble de faits imputables au travailleur et qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment du contrat de travail ou des conventions ou accords collectifs de travail. Elle est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement même pendant la durée du préavis. La faute grave prive le travailleur de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis (article 77 de la Loi N°2021-012 du 18/06/21 portant code du travail).

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

Violence basée sur le genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de

liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

Les différentes catégories de travailleurs de la NES 2 sont les suivantes :

- a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux); et
- d) Les travailleurs communautaires qui le font sur la base du volontariat ou des accords souscrits avec la communauté.

Travailleur : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République du Togo, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur (loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique et loi la Loi N°202106-0120 du 183 décembre juin 202106 portant Code du travail).

Travail forcé :

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne selon l'article 7 du Code du Travail de la République du Togo, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique ;
- (f) Puniton pour avoir participé à des grèves.

Contrat de travail : c'est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération (Loi N°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail).

Personne vivant avec handicap : est considérée comme personne vivant avec handicap, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées

ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi (Loi N°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail).

Travailleurs migrants : Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi. 8 Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la NES n°2. (CES, 2017, NES n°2, page 32)

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits. (Loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique)

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Annexe 2: Canevas de rapportage d'incident/ accident de travail

✓ Résumé de l'incident

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

✓ Pays

✓ Nom du projet et code.....

✓ Noms du/des TTLs

✓ Noms des Spécialistes en Sauvegardes assignés
.....
.....

✓ Niveau de classification préliminaire de l'incident (Indicative, Sérieux et Sévère)
.....

Questions et actions

✓ Informer le plus tôt possible le TTL (24h suivant l'information reçue)
.....

✓ Designer l'incident ? Décrire ce qui s'est réellement passé. Les choses et personnes impliquées (à quoi ou à qui ?)
.....
.....
.....
.....
.....
.....

✓ Préciser le lieu et le moment (où et quand l'incident s'est-il produit ?)
.....

✓ Source d'information : Comment l'avons-nous découvert et quand ?
.....

✓ Appréciation sommaire : les faits de base de l'incident sont-ils clairs et incontestés ou existe-t-il des versions contradictoires ?
.....



Quelles sont ces versions ?

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



Quelles étaient les conditions ou circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (s'il est connu à ce stade) ?

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



Y a-t-il eu constatation formelle (police, médecins, etc.)

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



L'incident est-il toujours en cours ou est-il connu/terminé ?

.....
.....



Est-ce que des pertes de vie ou des dommages graves sont impliqués ?

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



Quelles mesures ont été ou sont mises en œuvre ?

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



Le gouvernement a-t-il été informé ? Si oui, dans quelle mesure ? Quelle a été leur réponse à ce jour ?

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

Annexe 3: Canevas de code de bonne conduite

1. OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)⁸.

Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants de [l'Entreprise] vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- le respect des droits humains;
- le respect de l'environnement conformément au PGES-C;
- les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- les mesures disciplinaires ;
- les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

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

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au jeudi de 7h 30 à 12h 30 et de 13h 30 à 16h 30 ; le vendredi de 7h30 à 12h00 et de 14h 00 à 16h00

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l'entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanche et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en République de Bénin.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers et ce durant leur période d'engagement avec NCC
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans⁹

⁸ Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

⁹ Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service avec NCC
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-e collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et ou supérieur-e-s)
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement ;
- avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, autres maladies transmissibles.
- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- quitter son poste de travail sans motif valable ;
- consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

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

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

Ce centre de santé fournira aussi les soins d'urgence en matière de violences sexuelles ¹⁰commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur

¹⁰ La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris sous-traitants et prestataires

Les Equipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation de tâches prévues à cet effet.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- pénétrer et séjourner dans l'entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- de faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d'activités à caractère sexuel dans l'enceinte du chantier,
- fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Se servir l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.
- De faire le travail forcé

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

De harcèlement moral

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation à la révoltes susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

Des violences physiques

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres

ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuels, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi l'exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- de polluer volontairement l'environnement ;
- de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

Des procédures disciplinaires :

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu'à la fin du contrat d'un employé impliqué dans une infraction règlementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

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

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation de l'Employé. Ce dernier peut se faire assister d'un Conseil de son choix lors de l'entretien.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l'employeur.

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de tout autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivi de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être

Fautes	Sanctions
grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	transmis aux services compétents de répression de l'Etat si tel est la volonté des victimes et ou si cela est requis par le cadre légal du pays.
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

Article 7 – FORMALITES ET DEPOT

Le présent Code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation à tous les Employés et apprenants dans le chantier et atelier financés dans le cadre du Projet Energie de l'OMVG, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- communiqué à l'Inspection du Travail ;
- affiché à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Fait à [...] le [...]

Annexe 4: Exemple de rapport d'activités E&S soumis par une entreprise

Ministère du développement à la base,
de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes



RAPPORT PERIODIQUE DE SUIVI ET DE SURVEILLANCE DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

Intitulé complet du sous-projet : Forage photovoltaïque de type AEP(P175043)

*Localité concernée: GNOAGA-CENTRE/Canton de GNOAGA/Commune de Cinkassé
dans la préfecture de Cinkassé ;*

Coordonnées GPS :11,105405N ; -0,103710E ; 257,70Alt

Entreprise chargée de l'exécution du sous-projet : LEADER FORAGE TOGO (LFT) ;

Date de démarrage : 22/03/2023

Date de fin des travaux : 22/06/2023



Septembre 2023

Société Anonyme à Responsabilité Limitée au capital de 1.000.000 F CFA
Qt Adidogomé, Logogomé non loin du carrefour AISED, 22 B.P. 349, Lomé, Togo
N° d'identification fiscale 1000401567 - RCCM TG-LOM 2015 B 816 – CNSS 47905

«Une structure professionnelle de référence au service du développement à la base»



Agbalépédogan, rue 48 Maison 426, Villa Malou 01 B.P.: 2098 Lomé-Togo
Tél.00228 93 86 93 73 /22 25 57 11 site web : www.anadeb.org
Email : anadeb@anadeb.org

Banque mondiale Crédit N° 7071-TG & Don N° D993 - TG

Introduction

1.1. Contexte et justification du projet/sous-projet COSO

Projet régional conclu en 2022 entre le Benin, la Cote d'Ivoire, le Ghana et le Togo et le Groupe de la Banque mondiale, ciblant les communautés des régions frontalières du Nord exposées aux risques et effets de fragilité, conflit, violence et aux changements climatiques. Dénommé Projet de Cohésion sociale des régions Nord du Golfe de Guinée (COSO/P175043) il vise à : améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés frontalières dans les régions cibles du nord des pays du Golfe de Guinée exposées aux conflits et aux risques climatiques en vue de permettre l'accès d'un plus grand nombre des populations des zones ciblées aux infrastructures socio-économique de bases et promouvoir le tissu économique et la main d'œuvre locale dans ces régions

L'objectif de développement du sous-projet est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés de la zone frontalière, exposées aux risques de conflit et aux risques climatiques avec la réalisation d'un forage avec petit système d'adduction d'eau potable (AEP) au moyen d'une pompe immergée de type photovoltaïque, hybride dans la préfecture de Cinkassé plus précisément dans le canton de GNOAGA. L'entreprise Leader Forage Togo a, à cet effet été retenue pour l'exécution des travaux sur le site de GNOAGA-CENTRE; contrat N°0011/CVD-GNOAGA-CENTRE/COSO/ANADEB-ARS/2023. Conformément aux dispositions environnementales du contrat, l'entreprise LFT Sarl trouve primordial la communication des différentes mesures socio-environnementales observées aux cours de ses activités. Ce rapport d'Environnement Sécurité et Santé (ESS), de l'entreprise LFT Sarl rend compte de ses actions en termes de mesures environnementale et sociale au cours des différents travaux réalisés sur le site

1.2. Contexte et justification des mesures de sauvegardes environnementale et sociale

Avant le début effectif des travaux et conformément aux dispositions environnementales du projet l'environnementaliste de l'entreprise a élaboré et fournit tous les documents ESS (*PGES-C, PPSPS, PPGED, PAE*) à la structure d'appui et de supervision du projet. Ces documents constituent un ensemble cohérent d'activités de mise en œuvre des mesures réductrices et d'optimisation ainsi que des actions d'accompagnement en faveur de la protection de l'environnement biophysique et humain.

L'objectif global de ces documents est de faire en sorte que les travaux soient réalisés conformément à la législation togolaise en matière de gestion environnementale et sociale et aux politiques de sauvegarde environnementale auxquelles répond le projet.

L'objectif spécifique est de présenter les actions que prendra l'entreprise Leader Forage Togo (LFT), en vue de prévenir les risques, minimiser, atténuer ou compenser les impacts environnementaux et sociaux négatifs ; et accroître les impacts positifs du projet.

Ces livrables sont des outils importants de gestion des impacts et risques environnementaux lors de la réalisation des travaux et permettent d'anticiper sur les impacts et de mieux planifier le travail.

Ils précisent avant l'exécution des travaux, les méthodes et les moyens d'exécution définis pour la réalisation des travaux dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène

2. Description succincte du sous-projet et des principales activités

Dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet de réalisation du forage avec petit système d'adduction d'eau potable (AEP) au moyen d'une pompe immergée de type photovoltaïque, hybride sur le site de GNOAGA CENTRE plusieurs activités phares ont été réalisés notamment :

- Transport des matériaux de construction et des équipements sur le site ;
- Sensibilisation de la communauté ;
- Désherbage, débroussaillage ;
- Installation de chantier (amener le matériel : sable, gravier, bétonnière, camion benne de liaison de chantier, la venue des ouvriers etc.) ;
- Travaux de foration ;
- Travaux de maçonnerie ;
- Ferrailage ;
- Coffrage, décoffrage ;
- Déblai et remblai ;
- Dalle ;
- Revêtement ou crépissage ;
- Finitions ;
- Equipement du forage ;
- Essaie de pompage ;
- Analyse de l'eau ;
- Fabrication et pose au-dessus de la superstructure d'un support de panneaux solaires ;
- Equipement de la Pompe photovoltaïque ;
- Reboisement compensatoire ;
- Repli de chantier, etc.

3. Informations générales

Opérations	Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée (P175043)
<i>Contractant (nom de l'entreprise principale et adresse)</i>	LEADER FORAGE TOGO Qt Adidogomé, Logogomé non loin du carrefour AISED, 22 B.P. 349, Lomé, Togo

<i>Bénéficiaire du sous-projet</i>	Comité Villageois de Développement/GNOAGA-CENTRE
<i>Structure d'appui et de supervision</i>	ANADEB-SAVANES
<i>Délai d'exécution</i>	03 Mois

4. Organisation pour la mise en œuvre des documents opérationnels (PGES-C, PPSPS, PAE, PPGED)

Responsables HSE chargés de la gestion HSE du chantier, des relations sociales et du personnel d'encadrement de l'entreprise

Site	Environnementaliste de l'Entreprise	Contrôle en SE&S	Directeur des travaux	Chef chantier
GNOAGA	KOUAKA S.ELIE		AGBA ESSOLAKINA	PALAWIA MEDEWA

5. Personnel de l'entreprise

Personnel	Effectif		Total
	Femmes	Hommes	
<i>Personnel d'encadrement de l'entreprise</i>	01	03	04
<i>Agents et ouvriers de l'entreprise</i>	01	35	36
<i>Agents recrutés localement</i>	04	22	26
<i>Visiteurs</i>	152	84	236
<i>Total</i>	158	144	302

Les ouvriers recrutés localement à Gnoaga-centre ont réalisés des tâches diverses telles que :

- L'approvisionnement en eau, sable, graviers et ciment ;
- La fouille des tranchées pour l'approvisionnement des bornes fontaines.

6. Synthèse de la gestion environnementale, sociale, santé et sécurité sur le chantier

6.1. Suivi et surveillance de la mise en œuvre du Plan d'Assurance Environnement (PAE)

Tableau : Liste des permis/licences/certificats/autorisations et assurances

N°	Permis/licences/certificats nationaux et assurances obtenus	Structure ayant délivré le document	Date d'obtention	Période de couverture	Observations (Point d'attention à signaler)
01	Assurances tout risque chantier	SANLAM-Assurances	22/03/2023	22/03/2023-21/06/2023	-
02	Ordre de service	ANADEB	07/03/2023	03 mois	-
03					
n					

Tableau : liste des acteurs ayant signés le code de conduite

N°	Noms	Prénoms	Titre	Date de signature
1	YAO	PIYALO	Directrice	23/03/2023
2	PALAWIA	MEDEWA	Chef chantier	07/04/2023

3	BESSI	MEWEPATA	Chef maçon	07/04/2023
4	KOLANI	BONDO	Chef menuisier	07/04/2023
5	GNANDJOA	DAMETOTI	Maçon	07/04/2023
6	MARDJA	YENTE ME	Electricien	07/04/2023
7	TRIBOU	DAVID	Soudeur	07/04/2023
8	YENTCHABRE	NANBINI	Soudeur	07/04/2023
9	HALAWA	OLIVIERS	Maçon	07/04/2023
10	LAMBONI	JULES	Ferrailleur	07/04/2023
11	KOMBATE	LARIDJA	Ferrailleur	07/04/2023
12	LAMBONI	DAVID	Maçon	07/04/2023
13	KOMBATE	BAMIGOLI	Maçon	07/04/2023
14	KOLANI	ABASS	Maçon	07/04/2023
Ouvriers locaux				
1	ZIDA	AZIZOU	Ouvrier local (OL)	05/05/2023
2	ZIDA	ALMIYAO	OL	05/05/2023
3	ZIDA	SAMADOU	OL	05/05/2023
4	GONDA	INOUSSA	OL	05/05/2023
5	ZOURE	ILLIASSOU	OL	05/05/2023
6	ZIDA	YAYA	OL	05/05/2023
7	ZIDA	NASSIROU	OL	05/05/2023
8	TONDORE	AROUNA	OL	05/05/2023
9	TONDORE	NASSIROU	OL	05/05/2023
10	KARIM	GAFAROU	OL	05/05/2023
11	SALIFOU	IDRISSOU	OL	05/05/2023
12	GIDIYABO	MOHAMED	OL	05/05/2023
13	BABAMOUC	KAMEL	OL	05/05/2023
14	TONDORE	OUSMANE	OL	05/05/2023
15	GONDA	ABDOU	OL	05/05/2023
16	NORAOGO	SEYBOU	OL	05/05/2023
17	KOLOGO	MUSTAPHA	OL	05/05/2023
18	SPONE	ZOURKA	OL	05/05/2023
19	YAKUBU	ZOURKA	OL	05/05/2023
20	KIBSA	MUSTAPHA	OL	05/05/2023
21	GANI	BABA	OL	05/05/2023
22	KASSIM	ABDOULAYE	OL	05/05/2023
23	ZIDA	ALIMATA	OL	05/05/2023
24	ZOURE	ZELIA	OL	05/05/2023
25	NORAOGO	ZENA	OL	05/05/2023
26	GONDA	BIBATA	OL	05/05/2023

6.2. Suivi et surveillance de la mise en œuvre du Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS)

▪ La foration :

Elle consiste à forer, à creuser mécaniquement à l'aide d'une foreuse un trou de petit diamètre destiné à l'exploitation d'une nappe d'eau souterraine. Cette étape est la plus importante du travail, car elle détermine la continuité et le lancement effectif des travaux.



▪ **La phase d'exécution des travaux :**

Elle consiste à réaliser l'ensemble des tâches et livrables attendus pour que le projet soit une réussite. Elle donne vie au projet. Cette étape fait intervenir différents corps de métiers : Les études techniques pour la liaison entre les phases et le génie civil pour la réalisation des travaux de construction, la soudure, le ferrailage, la plomberie, l'électricité...



✓ Gestion des tranchées et construction des bornes fontaines

Elle consiste à creuser des tranchées d'une profondeur minimale de 40 cm pour la canalisation des bornes fontaines et abreuvoir. Ces tranchées sont équipées de grillage avertisseur (couleur bleu/eau potable) pour indiquer la présence d'un réseau (type de réseau enterré) ainsi que son orientation.



✓ Accès aux chantiers

Le chantier est interdit au public. Avant d'avoir accès au site il faut au préalable respecter certaines mesures de sécurité comme l'indique les panneaux informationnels installés sur le site qui sont : le respect des mesures de sécurité à l'instar du port des équipements adaptés tels que: le casque, le gilet, les gants, les chaussures de sécurité qui sont indispensables afin de prévenir tout accident qui pourra survenir lors de l'exécution des travaux

Toute personne amenée à circuler sur le chantier doit être équipée d'EPI conformes, a minima des chaussures de sécurité, d'un casque et d'un gilet haute-visibilité.

Les véhicules et engins se gare dans la mesure du possible en position marche arrière (positions de départ en urgence) sur les zones de stationnement définies.



Panneaux de signalisation des travaux

Port des EPI

Des séances de sensibilisation et de partage ont été organisés avec tous les ouvriers et population de Gnoaga afin de montrer l'importance du port des EPI adaptés.

✓ Installation du chantier

L'installation de chantier est l'ensemble des dispositifs provisoires nécessaires au fonctionnement d'un chantier pendant les travaux. À cet effet, avant le début effectif des travaux sur le site, afin d'informer du début effectif des travaux, le Responsable Environnement (RE) prend attache avec les autorités locales à savoir : les Chefs traditionnels, les CVD, les CDQ, les Directeurs d'écoles et toute personne jugée importante pour la réussite du projet. Ce procédé permet ainsi de se rendre compte de l'acceptabilité du projet par la population bénéficiaire et surtout des riverains directs au projet.

Ensuite l'aire des travaux est aménagée avec soin pour créer un lieu de travail propre pour les ouvriers. Au cours de ce processus le responsable environnement prend le soin de contrôler le défrichage de telle façon qu'il soit fait sur un périmètre juste nécessaire pour les travaux. Pour assurer un travail sécurisant aussi bien pour les riverains et les ouvriers, le site est balisé et des panneaux de signalisation (Attention travaux, Port des EPI et autres) sont mis en place et l'aire des travaux est aménagée avec soin pour créer un lieu de travail propre et sécurisé pour les ouvriers



✓ **Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptées et les Equipements de Protection Collective (EPC)**

Les équipements de protections individuelle et collective sont des éléments qui servent principalement à protéger les ouvriers contre un éventuel danger qui peut avoir de réels conséquences sur la santé physique et/ou moral de l'employé qui est exposé.

Pour la mise en application des recommandations des mesures de protection environnement, sécurité et santé, un code de bonne conduite a été remis à tous les ouvriers pour signature après lecture afin de se conformer aux règles en vigueur.



NB : Tous les ouvriers et membres CVD ont été équipés

✓ Véhicules et engins

Les véhicules personnels et visiteurs sont stationnés sur les aires de stationnement prévues à cet effet. Les engins utilisés sur le chantier sont en bon état, contrôlés par le responsable HSE de LFT avant utilisation.

✓ Trousse de secours

Comme tout œuvre humaine il existe des erreurs et des accidents peuvent subvenir à tout moment, donc pour suivre et accompagner nos ouvriers nous avons mis en place une trousse de secours équipée pour la gestion des premiers soins et toutes blessures légères afin de leur apporter un minimum traitements de base.



- Contenu de la trousse de secours en annexe

✓ Extincteurs sur le chantier

L'extincteur est un dispositif de lutte contre le feu, il permet de projeter à distance un agent extincteur en direction du foyer de l'incendie. Il permet d'agir rapidement dès les premiers instants de la déclaration d'un incendie afin de limiter les dégâts



✓ Accidents/incidents enregistrés

Au cours de l'exécution des travaux aucun accident/incident n'a été constaté parce que l'ensemble des mesures ESS ont tous été dans la plus grande partie respectés.

Tableau : Déclaration d'accident

Date et heure de l'accident	Nom de la victime	Description de l'accident	Gravité de l'accident (blessures mineures/graves/décès)	Mesures prises par l'entrepreneur	Mesures à prendre pour prévenir la survenue de l'accident
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

✓ Références du centre de santé le plus proche pour la prise en charge rapide des blessés.

- ❖ *Unité de soins périphérique de Boadé-centre*
Adresses : Cinkassé- Togo, Canton de Boadé ;
BP : 81 ;
Commune de Cinkassé 1 ;
Préfecture de Cinkassé ;

Situé à 12km de la ville de Cinkassé et à 7km du site ; l'USP est tout juste à côté du CEG-Boadé sur le prolongement de la voie Cinkassé-Gnoaga et dessert trois cantons, notamment les cantons de Boadé, Gnoaga et Goulougoussi.

NB : Cette information est portée et rappelée à l'endroit de tous les ouvriers lors de nos séances de sensibilisation et de renforcement de capacités.

6.3. *Suivi et surveillance de la mise en œuvre du Plan de Gestion Environnementale et Sociale Chantier (PGES-C) et du Plan de Gestion des Risques Chantier (PGR-C)*

Tableau 1 : Etat de mise en œuvre du PGES-C et du PGR-C

Risque/impact E&S ciblé	Activité d'investissement liée	Mesure d'atténuation E&S	Indicateur de réalisation de la mesure E&S	Justification des retards/lacunes	Mesures à prendre	Délai
Erosion des sols	Analyser et évaluer les risques	Revégétalisations des sols, réhabilitation	Bonne	Aucune	Mesures antiérosives ; remblais, réhabilitation,	-
Conflit avec la communauté	Sensibilisation	Communication /sensibilisation	Bonne	Aucune	Comité de gestion des plaintes	-
Nuisances sonore/poussières	Sensibilisation	Respecter les horaires de repos, matériel en bon état	Bonne	Aucune	Limiter les horaires de travail	-
Accident de travail	Sensibilisation	Ports des EPI adaptés, limiter l'accès au site	Bonne	Aucune	Respect les mesures ESS. Limitation des vitesses..	-
Contamination des maladies MST	Sensibilisation / communication	Sensibilisation/préservatifs	Bonne	Aucune	Mesures préventives (sensibilisation, préservatif)	-
Violence et abus	Communication/ Sensibilisation	Sensibilisation	Bonne	Aucune	Création d'un comité de gestion des plaintes	-
Pollution	Sensibilisation	Equiper d'une poubelle	Bonne	Aucune	Stockage/tri	-
Déboisement	Sensibilisation	Reboisement compensatoire	Bonne	Aucune	Suivi et entretien	-

Tableau 2 : Etat des reboisements obligatoires dans le cadre du projet COSO

Le reboisement compensatoire est une mesure d'atténuation/compensation inscrite dans le plan de gestion environnementale et sociale qui consiste à planter des arbres et procéder au suivi et l'entretien des plants reboisés.

n°	Localité	Nombre de plants reboisés avec protection grillagée par espèce	Cible	Ecart	Type d'espèce	Commentaires
1	GNOAGA	40 plants/40 grillages	40	00	Acacia (Margosier)	Croissance rapide
2	GNOAGA	10 plants/10 grillages	10	00	Neem	Croissance rapide

NB : Fournies avec les regarnies et des protections grillagées pour sécuriser et favoriser une bonne croissance des plants reboisés.



6.4. *Suivi et surveillance de la mise en œuvre du Plan Particulier de Gestion et d'Élimination des Déchets (PPGED)*

Types de déchets produits sur le chantier	Dispositions prises sur le chantier pour la gestion des déchets	Structure de collecte des déchets	Fréquence de collecte des déchets
Déchets inertes : déchets minéraux, qui ne sont pas susceptibles d'évolution physique, chimique, biologique.	Totalement réutilisables	-	Régulier
Déchets Non Dangereux (DND) : peuvent se transformer dans le temps, ne présentant pas de caractère toxique.	Recyclables	-	Régulier
Déchets Dangereux et spéciaux (DD) : qui présentent un risque pour l'environnement, ils doivent être isolés et évacués séparément.	Tri/poubelle de chantier	Sous-traitant	Régulier



Poubelle de chantier

6.5. *Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)*

Le mécanisme de gestion des plaintes est un ensemble de structure, de procédures et processus par lesquels les plaintes, les questions sur le projet, ainsi que les problèmes qui surgissent dans sa mise en œuvre sont résolus.

❖ **Comité de gestion des plaintes**

Ce comité restreint est composé de :

Titre	Nom	Prénoms	Responsabilités
Président	KOUAKA	S.ELIE	Environnementaliste
Vice-président	AGBA	ESSOLAKINA	Directeur technique
Président CVD	BOURAIMA	Fati	Présidente CVD
Chef du village	ZIDA	YAKUBU	Autorité locale
Contrôleur + Animateur communautaire			Agent de suivi ANADEB
Et tous le comité CVD			Membres CVD

Au cours de l'exécution des travaux aucune plainte n'a été enregistrée.

No. de plainte	Date de dépôt de la plainte	Nom du plaignant	Contact du plaignant	Sexe	Sujet de la plainte	Plainte enregistrée (Oui/Non)	Date d'enregistrement de la plainte	Mesures correctives proposées	Plainte résolue (Oui / Non)	Date de résolution de la plainte
0001	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0002										
n										

6.6. Renforcement des capacités

Des séances de sensibilisation et de partage avec tous les ouvriers et la population du site de Gnoaga-centre ont été organisés avec pour thématiques :

- La présentation du projet COSO ;
- L'état des lieux des travaux : rappel sur l'avancement et le déroulement des travaux ;
- Rappel des mesures de sécurité sur le site ;
- L'importance du port des EPI adaptés ;
- Gestion et entretien du site ;
- Planification pour le reboisement ;
- Entretien des plans reboisés ;
- Le mode d'utilisation des ouvrages ;
- Sensibilisation sur les méthodes de lutte contre les Infections Sexuellement Transmissibles (IST), les violences basées sur le genre (VGB), les violences contre les enfants (VCE), les harcèlements sexuels (HS) et les exploitations et abus à caractère sexuels (EAS).

N°	Activité réalisée	Période couverte par l'activité	Etat de la mise en œuvre	Images de l'activité, PV, liste de présence
01	Sensibilisation et renforcement de capacités des ouvriers sur la santé et sécurité au travail (SST)	07/04/2023 - 05/06/2023	Bonne	Joins en annexe
02	Sensibilisation des ouvriers et la population sur les mesures préventives	07/04/2023-05/06/2023	Bonne	Joins en annexe

	des IST/VIH-SIDA, les Hépatites, les VBG/HS/EAS/VCE, etc.			
03	Séances de sensibilisation et de partage sur le ports et l'importance des EPI adaptés.	07/04/2023-05/06/2023	Bonne	Joins en annexe

7. Difficultés rencontrées et approches de solutions

✓ Incident d'ESS

La mise en œuvre des mesures d'ESS en général a été sans trop de difficultés mais en ce qui concerne le respect de ces mesures par les ouvriers, au début il y avait une certaine réticence pour cause de l'inhabitude du secteur avec de telles mesures ; mais après la sensibilisation, ils ont compris le bien fondé de ses mesures surtout les mesures de sécurité et de santé.

✓ Conformité d'ESS

Les conditions du marché en ce qui concerne le volet socio-environnemental du contrat telles qu'elles sont définies, sont en majorité respectées et surtout en conformité avec les ESS.

Conditions/Aspects	Conformité		Observations
	Oui	Non	
Bruit émanant des machines, gestion des huiles, contrôle d'érosion, sécurité routière.			Néant
Utilisation des matériaux locaux			La majorité des matériaux utilisés ne sont pas produits sur place
Impact défavorables significatifs résultants des travaux			Nous n'avons pas recensé d'impacts défavorables significatifs à cette phase du projet
Gestion des déchets de chantier			La gestion des déchets de chantier a été dans la mesure du possible correcte.
Excavation et dépôts de matériels			Les dépôts ont été en majorité réutilisés
Réhabilitation et Prévention de l'érosion des sols			Des mesures anti-érosives ont été prises avec des moyens de réhabilitation
Gestion des Ressources en Eau			Le prélèvement des eaux dans les zones du site sont fait de façon à ne pas impacter sa disponibilité dans la zone
Gestion du trafic			Les travaux sont en grande partie faits dans des zones à faible trafic
Santé & Sécurité			Les ouvriers sont informés des risques d'infection des maladies et des préservatifs sont disponibles sur le chantier.
PGE/PAE/PPGED/PPSSP/SSE			Il a été remis avant le début des travaux

Formation du personnel et la population sur la maîtrise des aspects relatifs au ESS.			Des séances de sensibilisation/formation ont été données aux ouvriers et à la population
--	--	--	--

= choix oui/non de la conformité



= oui/non pas choisi

8. Recommandations

Durant la période, de nombreuses réunions et visites des sites ont été faites d'une façon régulière (journalière) et au cours de ses visites/réunions plusieurs observations et inquiétudes ont été soulevées à savoir :

- La gestion des tranchées pour les bornes fontaines (BF) ;
- La sécurité et l'hygiène des ouvriers sur les sites (EPI, lieu d'aisance, condition de travail) ;
- La sécurité des riverains ;
- Entretien des plants reboisés ;
- Entretien des ouvrages ;
- Bonne utilisation d'une manière efficace de la ressource eau.
- Etc...

Conclusion

La protection de la santé et de la sécurité au travail des ouvriers est devenue aujourd'hui incontournable dans les entreprises et collectivités. La démarche vise à identifier les dangers auxquels peuvent être confrontés les collaborateurs et qui pourraient altérer leur santé mentale et/ou physique ; tout en assurant de manière cohérente : la satisfaction des clients, la santé-sécurité du personnel et le respect de l'environnement. Après trois mois de travail, l'entreprise Leader Forage Togo Sarl peut en effet affirmer avoir dans la mesure du possible respecté tous les termes du contrat en ce qui concerne la mise en application des mesures ESS sur les chantiers dans la cadre de ce projet, certes il y a eu des difficultés que nous avons souligné dans ce rapport mais il y a eu aussi des réussites d'autant plus que l'entreprise fait de la protection socio-environnementale sa priorité.

Rédigé par :

KOUAKA S. Elie

Environnementaliste à LFT Sarl

Cinkassé, le 20 Septembre 2023

ANNEXES

PLANCHE PHOTOGRAPHIQUE DU CHANTIER DURANT LA PERIODE DES TRAVAUX



Equipement de Protection Individuelle (EPI) et de secours



Ouvriers en plein chantier



Reboisement compensatoire



PROJET DE COHESION SOCIALE DES REGIONS NORD
DU GOLFE DE GUINÉE

PROCES VERBAL DE SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DES
CAPACITES DES OUVRIERS/POPULATION DE GNOAGA-CENTRE
DANS LE CADRE DES TRAVAUX DE REALISATION D'UN FORAGE
PHOTOVOLTAIQUE DE TYPE AEP.

L'an deux mille vingt trois, le Vendredi sept avril a eu lieu sur
le site de GNOAGA-CENTRE une réunion de sensibilisation et de
partage avec tous les ouvriers organisée par le Sauveteur de
l'entreprise exécutant Leader Forage Togo (LFT).

Les personnes présentes à cette séance ont signé la
présence qui est annexée au présent procès-verbal.

ORDRE DU JOUR :

- 1 - Présentation du projet COSO,
- 2 - Les risques et mesures ESS,
- 3 - Les EPC et EPI,
- 4 - Le plan de gestion des secours en cas d'accident.

L'environnementaliste présidant la séance a abordé l'une après l'autre
les questions figurant à l'ordre du jour notamment les questions
relatives à la nécessité du port des EPI adaptés sur le site,
le respect des mesures ESS, le respect des mesures préventives de
lutte contre les maladies sexuellement transmissibles et le plan de
gestion des secours en cas d'accident.

La séance a pris fin avec la signature du code de bonne conduite
des ouvriers dudit site.

CVD

BOURAIMA Fati

Vice CVD

Jur

TONDORE salif

Membre

ZIDA

ZIDA AZIZ

ont signé:

Le Sauveteur LFT

KBUAKA

EDIE.



Liste de présence!

- 1 - PALAWIA MEDEWA, Chef chantier, ~~M. M. M.~~
- 2 - BESSI Mexlepata, chef Maçon ~~B. B.~~
- 3 - KOLANI Bonto, Menuisier ~~B. B.~~
- 4 - GNANDJA Dametoti, Maçon ~~E. E.~~
- 5 - MARDJA Yentème, technicien ~~M. M.~~
- 6 - TRIBOU David, soudain ~~T. T.~~
- 7 - VENTHA BRÉ Nambini, soudeur, ~~C. C.~~
- 8 - HALAWA Oliviero, Maçon, ~~H. H.~~
- 9 - LAMBONI Jules, ~~L. L.~~
- 10 - KOMBATE LARIBJA, Ferrailleur, ~~B. B.~~
- 11 - LAMBONI David, Maçon ~~A. A.~~
- 12 - KOMBATE Bamigeli, Maçon ~~K. K.~~
- 13 - KOLANI Aban, ~~K. K.~~
- 14 - YACOUBOU Issifou, Maçon ~~K. K.~~
- 15 - YANDJA Luc, technicien, ~~S. S.~~

PV de sensibilisation et liste de présence

Contenu de la trousse de secours :

- 10 **Compresses stériles 7.5 x 7.5 cm**
- 20 **Pansements adhésifs individuels assortis**
- 2 **Bandes extensibles en 3 m x 7 cm**
- 2 **Bandes extensibles en 3 m x 10 cm**
- 1 **Bande de crêpe 4 m x 10 cm**
- 1 **Rouleau de sparadrap 5 m x 2 cm**
- 5 **Paires de gants vinyle**
- 1 **Boîte de 12 épingles de sûreté**
- 1 **Pince à échardes**
- 1 **Paire de ciseaux Lister**
- 2 **Sacs plastique à zip**
- 1 **Guide de premiers secours**
- 1 **Boîte d'alcool**

Annexe 5: Exemple d'un contrat de travail d'un ouvrier

CONTRAT ENTRE LES OUVRIERS ET L'ENTREPRISE POUR DES TRAVAUX DE FORAGE AVEC ANADEB DANS LA COMMUNE DE BINAH 2

Ce contrat N° 025/2023/EF0B est passé entre :

Ouvriers; représenté par S [REDACTED] u, ferrailleur; ci-après dénommé « **Ouvriers** » d'une part,

Et

L'Entreprise de Forage et de Bâtiment (EF0B) :

Tel : (00228) 22 57 66 55/90 03 81 86/99 32 97 97

BP : 82 Sokodé-Togo Email : ecfob@yahoo.fr,

Représentée par M. ABALO Komí, **Directeur général**, ci-après dénommé « **L'Entrepreneur** », d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

CLAUSE 1-OBJECTIFS DU CONTRAT

Le présent contrat concerne la **construction des superstructures en béton** dans le cadre de la réalisation d'un forage photovoltaïque pour eau de boisson au profit de la communauté d'Assima, dans la préfecture de Binah, relative aux travaux d'Appel d'Offres attribués à l'entreprise.

Les travaux confiés aux ouvriers consistent en : réaliser l'ouvrage selon les recommandations, à suivre les instructions données par l'entreprise et le bureau de contrôle, également prendre soins du matériels mis à leur profit afin de garantir leur usage et le respect des mesures pour la sauvegarde environnementale et sociale exigées par le projet.

Les ouvriers travaillant sur ce chantier, ont une durée de travail journalier n'excédant pas 8 heures de travail et interviennent à temps partiel. Toutefois vu que l'ouvrier ne travaille pas de façon continue (temps partiel), il pourra être appelé à travailler certains week-end et jours fériés au besoin, afin de faciliter l'évolution du travail des autres corps de métiers à savoir les maçons et les menuisiers.

CLAUSE 2- SOUS-TRAITANCE

Les ouvriers ne pourront sous-traiter une ou plusieurs parties de ces travaux à une autre personne sans l'approbation de l'entreprise.

CLAUSE 3- RESPONSABILITES DES OUVRIERS ET DE L'ENTREPRISE

L'ouvrier est tenu de prendre bien soins des biens de l'entreprise présent sur le site et d'informer toute action qui va à l'encontre des principes de l'entreprise. L'ouvrier est soumis à un travail d'équipe sous la direction d'un chef d'équipe qui les attribue les tâches quotidiennes. Il est tenu de signer et de respecter scrupuleusement à la lettre le code de bonne conduite qui fait partie intégrante du présent contrat.

L'entreprise s'engage à :

- Verser à l'ouvrier les sommes qui lui sont dues dans l'exercice de ses prestations;
- Mettre à la disposition de l'ouvrier, toutes les informations, documents techniques et matériaux indispensables à l'exercice de ses prestations y compris les équipements de protections individuelles;
- Souscrire l'ouvrier à une assurance.

CLAUSE 4- DELAI D'EXECUTION DES TRAVAUX

Le contrat est signé pour une durée de trois (3) mois et l'ensemble des travaux devra être achevé dans ce délai à compter de la date de début des travaux.

CLAUSE 5- PENALITES DE RETARD- RESILIATION DU CONTRAT

Tout ouvrier ayant volontairement, contribué ou par négligence perdu, gâter un bien de l'entreprise est soumis à la pénalité qui va au remboursement complet ou à la contribution de l'achat du bien.

L'ouvrier est soumis aux exigences du projet dans le respect des clauses socioculturelles et respect de la hiérarchie durant le contrat et se trouvant dans l'aire d'exécution des travaux (localité). Toutefois, celui qui enfreint à ces principes est soumis aux pénalités qui va de la résiliation de contrat avec effet immédiate aux poursuites judiciaires ci cela met en jeu l'intégrité de l'entreprise et du projet.

CLAUSE 6- RECEPTION PROVISOIRE

Les travaux exécutés seront réceptionnés provisoirement à la fin et la qualité des travaux auxquels l'ouvrier est rattaché serait sanctionné par un PV. Toutefois, les remarques observées avant, pendant la réception provisoire et les corrections qui se feront avant la réception définitive, seront faite par l'ouvrier (l'entreprise doit garantir la qualité de l'ouvrage pendant 12 mois).

CLAUSE 7- MONTANT DU CONTRAT

Le montant du contrat est de cent mille (100 000) F CFA.

CLAUSE 8- MODALITES DE PAIEMENT

Les paiements seront effectués par l'Entreprise en **tranche (4)** soit **25%** du montant total par tranche.

La première tranche, sera payée au début des travaux .

CLAUSE 9- CONTESTATION ET LITIGES

L'Entreprise et l'ouvrier s'efforceront de régler à l'amiable toutes les difficultés auxquelles pourraient donner lieu l'interprétation et l'exécution du présent contrat.

A défaut d'un règlement à l'amiable, les différentes voies de recours applicables pourront être utilisées pour résoudre les litiges.

En foi de quoi, les soussignés dûment habilités à ce faire ont signé le présent contrat au nom des parties contractantes, aux lieux et date indiqués ci-après :

Fait à Sokodé, le 16 / 08 / 2023

Pour les Ouvriers,



Fait à Sokodé, le 18/ 08 / 2023

Pour l'Entreprise,



EFOB
ENTREPRISE DE FORAGE
ET BATIMENTS
(+228) 90 03 81 88 / 99 32 97 97



EFOB

Annexe 6: Copies des polices d'assurances de l'entreprise EFOB



ATTESTATION D'ASSURANCES TOUS RISQUES CHANTIER

La compagnie **SANLAM - TOGO S.A**, sise au quartier Atchanté, Place de la Réconciliation BP : 1349 Lomé (Togo),

Atteste par la présente que :

ENTREPRISE EFOB

SOKODE-TOGO

Est assuré sous la police Tous Risques Chantier N° 2026/1030000025 pour la période du **21 Juillet 2023 au 20 Octobre 2023** sans tacite reconduction dans le cadre des « **Travaux de Réalisation de Forage avec petit système d'adduction d'eau potable(AEP) au moyen de pompe immergée de type photovoltaïque hybride et la construction d'une superstructure à ASSIMA (P/BINAH) »**

Garanties Accordées :

- Dommages à l'ouvrage y compris événements naturels ;
- Responsabilité Civile, y compris la RC Croisée ;
- GEMP FANAF 01
- Installations Provisoires ;
- Dommages aux Existants/adjacents ;
- Frais de Démolition et de Déblais ;
- Honoraires d'Experts ;
- La maintenance Visite (délai de garantie de 06 mois).

En foi de quoi, elle lui délivre la présente attestation pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Lomé, le 21 Juillet 2023

POUR LA COMPAGNIE

Assurance Non-Vie
Sanlam Togo
Quartier Atchanté, Place de la Réconciliation - BP : 1349 Lomé-Togo
Tél: 22822 20000000
Entreprises assurées par le code CIPR au capital de 3 000 000 000 FCFA entièrement libéré
REG: 15-104 2014 IN 004 - NF: 10026021



**ATTESTATION D'ASSURANCES
INDIVIDUELLE- ACCIDENTS**

La compagnie **SANLAM - TOGO S.A**, sise au quartier Atchanté, Place de la Réconciliation BP : 1349 Lomé (Togo),

Atteste par la présente que :

ENTREPRISE EFOB

SOKODE-TOGO

Est assuré sous la police Individuelle-Accidents **N° 2026/8220000018** pour la période du **21 Juillet 2023 au 20 Octobre 2023** sans tacite reconduction.

Garanties Accordées :

- Décès Accidentel
- Invalidité
- Frais Médicaux

NB : l'effectif total assuré est de 05 personnes non dénommées sur le site ASSIMA (P/BINAH)

En foi de quoi, elle lui délivre la présente attestation pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Lomé, le 21 Juillet 2023

POUR LA COMPAGNIE



Assurance Non-Vie

Sanlam Togo

Quartier Atchanté, Place de la Réconciliation - BP : 1349 Lomé-Togo

Société Anonyme aux Domiciles Officiels

Capital inscrit au Registre du Commerce de 1 000 000 000 FCFA entièrement versé

REGISTRE : TO-2007-2004-11420 - N° 1000000000

T +228 22 53 58 00/01/02

F +228 22 53 58 03

togo@sanlam.com

www.tg.sanlam.com



Annexe 7: Exemple de code de bonne conduite signé par un ouvrier

12

ASSIMA.

Association pour le Développement
des Communautés Urbaines et Rurales



PROJET DE COHESION SOCIALE DES REGIONS NORD DU GOLFE DE GUINEE (COSO)

CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

«Une structure professionnelle de référence au service du développement à la base»



DEVELOPPEMENT
CONDUIT
PAR LES
COMMUNAUTES

Agbalpedagan, rue 48, maison 426, Villa Malou 01, B.P. 2098 Lomé, Togo
Tel: 00228 93 86 93 73 / 22 25 57 11 site web : www.anaheb.org
Email : anaheb@anaheb.org
Banque mondiale Credit N° 7071-IG & Don N° D993-IG

NB : Le contenu minimum du formulaire du code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

GENERALITES

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

En tant que personnel de l'Entrepreneur EFOB.,
je m'engage à :

1. m'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. me conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
 - a. m'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis ;
 - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques; et
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
6. ne pas me livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage ;
7. ne pas me livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. ne pas me livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;

9. ne pas me livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;

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

11. Signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et

12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si je constate un comportement qui peut représenter une violation du présent Code de conduite, je dois en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter [insérer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur] .

2. Appeler le numéro vert 8212.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR:

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

Nom de l'employé: -----

Nom de l'entreprise: -----

Signature: -----

Titre du poste: -----

Date: (Jour/mois/année): -----

Contre signature du représentant habilité de l'entreprise: -----

Nom et prénoms: -----

Date: (Jour/mois/année): -----

A. DEFINITIONS

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après: Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet.

Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la violence basée sur le genre, 2015, p.5).

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal 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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Harcèlement Sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants: ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Enfant: terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant: toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur: toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE: procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant les VBG et les VCE: Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP): le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur: la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.