



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail – Liberté – Patrie

MINISTÈRE DE LA PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA COOPÉRATION

**Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende
Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+)**

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

Mars 2023

Table des matières

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES	5
1. INTRODUCTION	8
1.1. Contexte et objectifs du projet	8
1.2. Présentation du Projet.....	9
2.1.2. <i>Objectif du projet</i>	9
2.1.3. <i>Bénéficiaires</i>	9
2.1.4. <i>Zones d'interventions prioritaires</i>	9
2.1.5. <i>Composantes du Projet</i>	9
1.3. Contexte et objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).....	14
1.3.1. Contexte d'élaboration du PGMO	14
1.3.2. Objectifs du PGMO	15
1.3.3. Champ d'application.....	16
1.3.4. STRUCTURATION DU PGMO	16
2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	16
2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet	17
2.2. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre.....	19
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'OEUVRE.....	20
3.1. Description et analyse des risques.....	20
3.1.1. Risques d'accidents de la route.....	20
3.1.2. Risques d'atteintes morales et physiques	21
3.1.3. Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux	21
3.1.4. Exploitation et Abus Sexuelle (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS).....	21
3.1.5. Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA.....	22
3.1.6. Risques d'infection au COVID-19.....	23
3.1.7. Risque de discrimination	23
3.1.8. Risque d'infection associée aux soins pour le personnel de santé et les ASC.....	23
3.1.9. Conflits portant sur les conditions d'emploi	23
3.1.10. Risques de conflits et de violences physiques contre les travailleurs du Projet	23
3.1.11. Risques d'accident sur les chantiers (Chutes en hauteur, traumatisme, etc.).....	24
3.1.12. Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet.....	24
3.2. Evaluation des risques et mesures d'atténuation	32
3.2.1. Evaluation des risques.....	32
3.2.2. Analyse des risques et mesures d'atténuation	34
4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	43
4.1. Base législative.....	43
4.1.1. Législation nationale	43
4.1.1.1. <i>Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo</i>	43
4.1.1.2. <i>Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo</i>	43
4.1.1.3. <i>Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique</i>	44
4.1.1.4. <i>Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo</i>	44
4.1.2. Exigences de la BM (NES N°2).....	44
4.1.3. Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)	44
4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur	46
4.3. Non-discrimination et égalité des chances	47
4.4. Types de contrat	47
4.5. Rémunération	48
4.6. Repos hebdomadaires et congés.....	49
4.7. Travailleurs des ONG et associations.....	49
4.8. Comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES n°2 Emploi et conditions de travail.....	50
5. APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	51
5.1. Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).....	52
5.1.1. Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)	52

5.1.1.1.	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	52
5.1.1.2.	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	52
5.1.1.3.	Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles	52
5.1.1.4.	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.....	52
5.1.1.5.	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	52
5.1.1.6.	Arrêté interministériel n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé	53
5.1.1.7.	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)	53
5.1.1.8.	Arrêté interministériel n° 004/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 portant création de services de sécurité et de santé au travail.....	53
5.1.1.9.	Arrêté ministériel n°009 MTESS/CAB/DGTLs fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST)	53
5.1.2.	Exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail	54
5.1.3.	Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale.....	54
5.1.4.	Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (STT)	55
5.1.5.	Comparaison et analyse entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de travail et de SST.....	56
6.	PERSONNEL RESPONSABLE.....	58
6.1.	Mise en œuvre du PGM0	58
6.2.	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	58
6.3.	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	59
6.4.	Santé et sécurité au travail	59
6.5.	Formation des travailleurs	59
7.	POLITIQUES ET PROCEDURES	59
7.1.	Etablissement des contrats.....	59
7.2.	Procédures de recrutement et applicabilité des procédures	60
7.2.1.	Procédures de recrutement	60
7.2.2.	Dispositions contractuelles	60
7.2.3.	Procédure de gestion et de suivi des prestations des entreprises.....	60
7.2.4.	Applicabilité des procédures	61
7.3.	Santé et sécurité au travail.....	62
7.4.	Fatalité et incidents graves.....	63
7.5.	Afflux de main d'œuvre.....	63
7.6.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	64
7.7.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.....	64
7.8.	Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.....	64
7.9.	Dispositions spécifiques liées à la COVID-19	66
8.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	68
8.1.	Age de l'emploi	68
8.2.	Travail forcé	68
9.	CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE	69
9.1.	Salaires.....	69
9.2.	Heures de travail.....	69
9.3.	Périodes de repos	70
9.4.	Conditions de licenciement	70
9.5.	Convention collective	70
9.6.	Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale	72

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	74
10.1. Typologie des plaintes	74
10.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes.....	77
10.3. Plaintes dites sensibles	78
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	84
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	85
13. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET	85
14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS.....	86
CONCLUSION	87
ANNEXES	88
ANNEXE 1 : DEFINITION DE CONCEPTS.....	88
ANNEXE 2 : PROTOCOLE DE PREVENTION ET CONTROLE DES INFECTIONS	91
ANNEXE 3: CANEVAS DE RAPPORTAGE D'INCIDENT/ACCIDENT DE TRAVAIL.....	94
ANNEXE 4 : CANEVAS DU CODE DE CONDUITE.....	96
ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES PRESTATAIRES VBG	103

Liste des tableaux :

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences nécessaires pour le compte du projet	19
Tableau 2: Aperçu très global des différentes menaces, leur niveau de risques et des dispositions sécuritaires proposées	26
Tableau 3: Evaluation et caractérisation des risques liés au travail dans le cadre du Projet SWEDD+	32
Tableau 4: Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi	35
Tableau 5: Comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES n°2 en matière de travail.....	50
Tableau 6: Tableau comparatif entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de SST	56
Tableau 7 : Délais de traitement des plaintes	76

Liste des figures

Figure 1: Procédure d'évaluation des risques	58
Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail.....	75
Figure 3: Circuit du protocole de référencement	81

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES

AES	Accidents d'Exposition au Sang
AGR	Activités génératrices de revenus
AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
ASC	Agent de Santé Communautaire
BM	Banque mondiale
BPI	Bonnes Pratiques Industrielles
CA	Conseil d'Arbitrage
CAMEG	Centrale d'Achat des Médicaments Essentiels et Génériques du Togo
CAPS	Chaîne d'Approvisionnement des Produits de Santé
CCD	Comité Cantonal de Développement
CCSC	Communication pour un Changement Social et Comportemental
CDC	Centers for Disease Control
CDQ	Comité de développement de quartier
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGC	Conditions Générales de Contrat
CITES	Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction
CNP-Togo	Conseil National du Patronat du Togo
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNT	Conseil National du Travail
CSFP	Conseil Supérieur de la Fonction Publique
CSS	Caisse de Sécurité Sociale
CSST	Comité de Sécurité et Santé au Travail
CSU	Couverture Sanitaire Universelle
CTCSST	Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au Travail
CVD	Comité Villageois de Développement
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DBC	Distribution à Base Communautaire
DGTLS	Direction Générale du Travail et des Lois Sociales
DQE	Devis Quantitatifs et Estimatifs
EAS/HS	Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel
ECD	Équipe Cadre de District
EDST	Enquête Démographique et de Santé au Togo
EHCVM	Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages
EHS	Environnement, Hygiène et Sécurité
EIES	Etudes d'Impact environnemental et Social
EIGS	Etat Islamique au Grand Sahara
EPI	Équipement de Protection Individuel
ESS	Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
FCV	Fragilité, Conflit et Violence
FDR	Feuille de Route du Gouvernement
FDS	Force de Sécurité
FMI	Fonds Monétaire international

FPI	Financement de Projets d'Investissement
FSB	Filets Sociaux de Base
HSE	Hygiène Santé Environnement
IASC	Inter-Agency Standing Committee
ILO-OSH	International Labour Standards on Occupational Safety and Health
IP	Inspection de Travail
IRA	Infections Respiratoires Aigües
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
IST	Infection sexuellement Transmissible
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MICS	Multiple Indicator Cluster Surveys
MS	Ministère de la Santé
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale
NCC	National Certification Corporation
NES	Normes Environnementales et Sociales
OCB	Organisations Communautaires de Base
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la santé
ONDD	Observatoire National du Développement Durable
PCGES	Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
PCI	Prévention Contrôle des Infections
PF	Planning Familiale
PF-MGP	Point Focal du Mécanisme de Gestion des Plaintes
PF-SS	Point Focal Santé et Sécurité
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
PGES-C	Plan de Gestion Environnemental et Social-Chantier
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PH	Personne Handicapée
PISSC	Programme International sur la Sécurité des Substances Chimiques
PNDS	Plan National de Développement Sanitaire
PV	Procès-verbal
PVH	Personne Vivant avec un Handicap
RAF	Responsable Administratif et Financier
REPSRU	Renforcement de l'Etat de Préparation du Système et de la Riposte d'Urgence
RHSE	Représentant Hygiène, Santé Environnemental
RSI	Règlement Sanitaire International
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SDS	Spécialiste en développement social
SVBG	Spécialiste en VBG
SGB	Syndrome de Guillain-Barré
SHSE	Spécialistes Hygiène, Santé environnementale
SIDA	Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
SIG	Système d'Informations et de Gestion
SNAP	Système National d'Approvisionnement des Produits
SONUB	Soins Obstétricaux et Néonataux d'Urgence de Base

SPM	Spécialiste en Passation de Marchés
SR/PF	Santé de Reproduction et Planification Familiale
SRMNIN	Santé Reproductive, Maternelle, Néonatale, Infantile et Nutritionnelle
SSEQCSU	Service des Santé Essentielles de Qualité pour une Couverture Sanitaire Universelle
SSE	Spécialistes Sauvegarde Environnementale
SST	Sécurité et Santé au Travail
SWEDD+	Projet d'autonomisation des femmes et dividende démographique en Afrique sub-saharienne Plus
TTL	Task Team Leader
UGP	Unité de Gestion du Projet
UICN	Union Internationale pour la Conservation de la Nature
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus d'Immunodéficience Humaine

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectifs du projet

Les résolutions issues des conférences internationales relatives aux questions de population et de développement (Caire en 1994) et de l'égalité des sexes (Beijing en 1995) traduisent les enjeux auxquels font face les gouvernements africains vis-à-vis des questions de population. Il en est de même des Objectifs de Développement Durable (ODD) qui ont permis de mettre en lumière les défis et enjeux du paradigme population et développement.

Outre le défi lié à l'ouverture de la fenêtre d'opportunité, le Togo doit faire face à d'autres enjeux relatifs aux disparités liées au sexe dans l'emploi, l'accès aux services de base, aux droits en matière de santé de la reproduction et les inégalités de genre. L'analyse systémique des besoins révèle que les vulnérabilités sont assez souvent masquées, certains problèmes sont occultés et les politiques ont besoin d'être ajustées pour répondre aux besoins spécifiques.

Les travaux de l'Observatoire National du Dividende Démographique (ONDD) portant sur le profil national ont permis également de mettre la lumière sur les disparités entre le revenu, la consommation et l'âge d'entrée dans la dépendance selon le sexe et selon le milieu de résidence. Ces résultats dénotent les vulnérabilités multidimensionnelles auxquelles sont confrontées les femmes et les filles tout au long de leur cycle de vie. A cet effet, le rapport recommande entre autres que le pays adopte une nouvelle réglementation sur la gestion des grossesses en milieux scolaires tout en promouvant l'éducation complète à la sexualité dans une approche qui renforce l'accès et l'offre des services de planification familiale aux jeunes filles.

Aussi, le rapport insiste-t-il sur la nécessité pour le pays de renforcer les communications relatives à la responsabilité parentale, de renforcer la sécurisation des produits de santé de la reproduction et d'appuyer la mise en œuvre des stratégies à haut impact de réduction de la mortalité maternelle, néonatale, infantile, et des adolescents.

Par ailleurs, en vue de renforcer l'autonomisation des femmes et des filles, le rapport recommande de mettre en place des mécanismes pour la protection des emplois précaires des jeunes filles et de consolider les mécanismes d'accès aux facteurs de productions des femmes et des filles en milieu rural et semi-urbain.

L'autonomisation est un processus social multidimensionnel qui aide les gens à prendre le contrôle de leur propre vie. C'est un processus qui favorise le pouvoir chez la personne, pour une utilisation dans leur propre vie, leurs communautés et leur société, en agissant sur des questions qu'ils définissent comme importantes. Promouvoir l'autonomisation des filles et des femmes, ainsi que la reconnaissance de l'universalité de leurs droits fondamentaux n'est pas seulement une question de justice, mais une condition essentielle – si ce n'est la première – au développement durable de la planète.

Le projet s'inscrit dans la Feuille de route gouvernementale Togo 2020-2025, en son axe 1 qui vise à « renforcer l'inclusion et l'harmonie sociales et garantir la paix » avec des ambitions telles que : « Offrir une identité et garantir la couverture santé et l'accès aux services de base à tous » et « mettre en place la couverture santé universelle ».

Le projet répond également à l'axe 1 du PNDS 2017-2022 intitulé « accélération de la réduction de la mortalité maternelle, néonatale et infanto-juvénile et renforcement de la planification familiale et de la santé des adolescents ». Il est aligné également sur l'axe 5 du PNDS : « renforcement du système de santé vers la CSU y compris la santé communautaire ». D'autres part, ce projet contribuera à l'opérationnalisation des documents normatifs (Politique de santé de la reproduction 2017, Stratégie de santé génésique, santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et de l'adolescent, Plan d'Action National Budgétisé de PF 2017-2022 etc.).

Par ailleurs, le SWEDD+ vient soutenir les programmes et projets en cours au pays notamment le programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né « WEZOU », la

subvention de la césarienne, le projet Services des santé essentiels de qualité pour une couverture sanitaire universelle (SSEQCU), le programme national de lutte contre les grossesses et mariages chez les adolescentes en milieu scolaire et extra-scolaire (PNLGMA), programme d'excellence académique et leadership des filles et les projets d'inclusion sociale et financière et le programme des filets sociaux et d'emplois des jeunes.

1.2. Présentation du Projet

1.2.2. Objectif du projet

Le Projet d'autonomisation des femmes et dividende démographique en Afrique sub-saharienne (SWEDD+) pour le Togo (P17669) est un projet régional qui a pour principaux objectifs (i) d'augmenter l'autonomisation des femmes et des adolescentes et leur accès aux services de santé reproductive, infantile et maternelle de qualité afin d'accélérer la transition démographique et la capture du dividende démographique, (ii) de réduire les inégalités entre les sexes et (iii) d'améliorer la capacité des Etats dans la réalisation de leurs agendas politiques pour la capture du Dividende Démographique (DD) à travers le partage des connaissances et la coordination régionale.

1.2.3. Bénéficiaires

Les bénéficiaires directs du Projet sont les adolescentes (filles de 10 à 19 ans) et les jeunes femmes jusqu'à l'âge de 24 ans. Les bénéficiaires indirects sont entre autres les enfants, la population active, les professionnels de la santé, les acteurs de l'éducation, les gouvernants, la société civile, les communautés à la base, les agents de santé communautaires (ASC) et les leaders religieux des communautés cibles.

1.2.4. Zones d'interventions prioritaires

L'identification des régions prioritaires pour les interventions du projet SWEDD+ est basée sur les résultats des enquêtes et études nationales du profil de la pauvreté et sur la situation des ménages (Profil de la pauvreté 2017, EHCVM 2018), les résultats de l'étude des variables multidimensionnelles sur l'éducation, la santé de la reproduction, les violences basées sur le genre réalisée par le cabinet CAMBER COLLECTIVE ainsi que sur les indicateurs relatifs à l'éducation notamment le taux d'accès et d'achèvement scolaire pour les filles.

A l'analyse de ces différentes données, les régions des **Savanes, de la Kara et des Plateaux** ont été identifiées comme régions d'intervention prioritaires du projet. Cependant, l'identification des localités bénéficiaires permettra de retenir certaines préfectures au sein des deux autres régions, y compris le District Autonome du Grand Lomé pour des interventions ciblées.

1.2.5. Composantes du Projet

Composante 1 : « Accroître l'autonomisation et l'inclusion sociale des femmes et des filles » (45 652 967 \$US soit 27 391 780 250 F CFA)

Cette composante vise à accroître l'autonomisation des femmes et des adolescents en promouvant le changement social et comportemental, l'accès et le maintien des filles à l'école et le renforcement de leur autonomisation.

❖ Sous-composante 1.1 : Renforcer la communication pour le changement social et comportemental (CCSC) en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles (8430975 \$US soit 5 058 585 250 F CFA)

La Sous composante 1.1 vise un changement social et de comportemental (CCSC) en vue de susciter la demande des services de Santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle

(SRMNIN), de favoriser le maintien de la fille à l'école, l'autonomisation économique de la femme et la lutte contre les violences basées sur le genre.

La sous-composante appuiera la stratégie de la Communication pour un Changement Social et Comportemental (CCSC) pour soutenir toutes les autres composantes du projet qui ont besoin des actions de communication pour informer, sensibiliser, mobiliser les différentes cibles, faire le plaidoyer, renforcer les capacités et capitaliser les bonnes pratiques, de même que les expériences. Elle sera réalisée à travers les activités suivantes :

- Elaboration de la stratégie nationale de la Communication pour le changement social et comportemental (CCSC) ;
 - Organisation des émissions radiophoniques et télévisées sur la SRMNIN, le genre, VBG, scolarisation de la fille ;
 - Organisation des séances de sensibilisations communautaires à l'endroit des parents, leaders communautaires et religieux, adolescents(es) et jeunes ;
 - Diffusion des spots sur les médias et les réseaux sociaux (tik-tok, WhatsApp, Facebook, Instagram...), y compris en langue locale ;
 - Mise en place et la coordination des clubs des mères et des comités d'hommes dans 500 villages ;
 - Mise en place des cellules communautaires de veille autour des leaders traditionnels sur les thématiques de promotion de la scolarisation du maintien des jeunes à l'école ;
 - Elaboration de la stratégie de communication spécifique à la sous-composante ;
 - Organisation des cinémas populaires pour un changement comportemental ;
 - Organisation de dialogue communautaire pour la promotion de la SSR, PF, genre et lutte contre les VBG.
- ❖ **Sous-composante 1.2 : Appuyer les initiatives nationales visant le renforcement des compétences de vie et le maintien des filles à l'école (19 436 766,7 \$US soit 11 662 060 000 F CFA)**

Cette sous-composante vise à contribuer à l'augmentation du taux de scolarisation et du taux de rétention des filles à l'école, plus précisément au niveau des enseignements secondaire, technique et de l'artisanat.

- Renforcement du programme de cantines scolaires en faveur des filles des communautés SWEDD+ ;
 - Fourniture des kits scolaires aux filles des communautés SWEDD+ ;
 - Octroi des bourses scolaires aux filles vulnérables du secondaire ;
 - Organisation des cours de remédiation ;
 - Réinsertion des adolescentes déscolarisées précoces et non scolarisées avant 15 ans ;
 - Accompagnement les meilleures filles des séries scientifiques, techniques industrielles ayant obtenu le BAC ;
 - Organisation des camps de vacances annuels pour une cohorte de filles SWEDD+ du secondaire ;
 - Production des actes d'identité aux filles du projet SWEDD+ ;
 - Fourniture des vélos aux filles en transition dont les maisons sont éloignées des écoles au niveau des trois (03) régions prioritaires ;
 - Mise en place des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire animés par des mentors ;
 - Mise en place des Comités d'hommes engagés (CHE) et des Clubs de futurs maris (CFM) dans 69 communes des trois (03) régions prioritaires ;
 - Organisation de « Retour des Mentors.
- ❖ **Sous-composante 1.3 : « Consolider les interventions communautaires en cours de réalisation visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles » (17 785 225 \$US soit 10 671 135 000 F CFA)**

Cette sous composante vise à contribuer à la réduction des violences basées sur le genre et au renforcement de l'autonomisation et de l'inclusion financière des filles. Cette sous composante est mise en œuvre à travers les activités suivantes :

- Mise en place des plateformes multifonctionnelles¹ ;
- Appui aux filles mères SWEDD+ des groupements féminins en AGR ;
- Formation et insérer les jeunes filles vulnérables de 15 à 18 ans dans les métiers porteurs
- Développement le E-commerce ;
- Appui aux filles hors du système scolaire pour les AGR adaptées au changement climatique dans toutes les régions ;
- Renforcement les activités des filles vulnérables de 18 à 24 ans exerçant des AGR hors des groupements ;
- Promotion des activités digitales en milieu communautaire dans la région des savanes
- Prise en charge des victimes de VBG ;
- Formation les acteurs de prévention et de prise en charge des victimes de VBG ;
- Réalisation d'enquête nationale sur l'ampleur de violences basées sur le genre ;
- Actualisation la stratégie nationale de lutte contre les VBG ;
- Mise en place un système intégré de gestion des données liées aux VBG ;
Mise en œuvre des interventions transfrontalières Togo-Bénin-Burkina-Faso au profit des filles, des femmes et des leaders communautaires.

Composante 2 : « Améliorer la santé maternelle et l'accès universel aux soins » (15 832 975 \$US soit 9 499 785 000 F CFA)

Cette composante sera mise en œuvre à travers deux (02) sous composantes :

❖ **Sous-composante 2.1. : « Améliorer la disponibilité des médicaments traceurs y compris les contraceptifs au niveau communautaire » (3 210 192 000 \$US soit 5 350 320 F CFA)**

Cette sous composante vise à renforcer la disponibilité des contraceptifs aux points de prestation à travers la Distribution à base communautaire (DBC) et les stratégies avancées. La DBC est une stratégie innovante implémentée au Togo depuis 2012 et qui s'inscrit dans le cadre du renforcement de l'accès des populations aux services de PF. Elle est assurée au niveau communautaire par des Agents de santé communautaire formé à la distribution des produits contraceptifs, essentiellement les pilules et les injectables. Pour atteindre cet objectif, les activités suivantes seront mises en œuvre :

- Formation de 1000 nouveaux Agents de Santé Communautaires (ASC) pour l'offre du paquet intégré des services SRMNIN ;
- Remise à niveau de 1881 anciens Agents de Santé Communautaires (ASC) pour l'offre du paquet intégré des services SRMNIN ;
- Equipement en kits ASC de 2881 Agents de Santé Communautaires (ASC) pour l'offre du paquet intégré des services SRMNIN ;
- Supervision des Agents de Santé Communautaire ;
- Redynamisation de la stratégie avancée ;
- Suivi de la mise en œuvre de la stratégie avancée au niveau communautaire par un Agent ou une structure
- Supervision de la stratégie avancée par les équipes cadres de districts (ECD) ;
- Renforcement de l'offre des services intégrés de SSRAJ en stratégie mobile dans les établissements scolaires, les lieux d'apprentissage et au sein de la communauté ;
- Renforcement des services conviviaux SSRAJ en ligne.

¹ La PTFM est une petite entreprise rurale de transformation agroalimentaire, qui s'insère dans les chaînes de valeur locales. Grâce à son caractère multifonctionnel et à son mode d'organisation éprouvée, la PTFM, dotée d'équipements simples et à coût réduit, fournit des services énergétiques et induit une organisation sociale et économique qui stimule le développement économique.

❖ **Sous-composante 2.2 : « Renforcer les initiatives nationales de réduction de la mortalité maternelle et néonatale » (4 692 333, 33 \$US soit 2 815 400 000 F CFA)**

L'objectif général de cette sous composante est d'assurer une disponibilité permanente des produits de Santé de reproduction et planification familiale (SR/PF) et les autres produits de santé afin d'éviter les ruptures de stock à tous les points de prestations des services sur toute l'étendue du territoire.

Afin d'assurer la disponibilité des produits contraceptifs aux points de prestations, il est prévu un état des lieux qui aboutira à la proposition d'une stratégie d'intégration des produits SR/PF dans le système national d'approvisionnement. Il s'agit de signer une convention avec la Centrale d'Achat des Médicaments Essentiels et Génériques du Togo (CAMEG-Togo) pour la gestion et la distribution des produits SR/PF.

Pour ce faire, les activités suivantes ont été proposées et s'inscrivent dans la stratégie d'intégration des produits SR dans le circuit national d'approvisionnement. Il s'agit de :

- Renforcement des capacités en gestion logistique des produits de santé y compris les produits SR/PF (formation de 1028 acteurs) ;
- Mise en œuvre des activités d'intégration des produits SR/PF y compris les contraceptifs et SR dans le SNAP ;
- Mise en place du e-SIGL ;
- Acquisition de véhicules 4x4 Pick up pour les supervisions ;
- Supervision des gestionnaires des produits SR ;
- Mise en place d'un accord contractuel avec la CAMEG-Togo pour la gestion des produits SR/PF (frais de gestion).

❖ **Sous-composante 2.3 : Améliorer la disponibilité des agents de santé reproductive dans les zones rurales et renforcer les pratiques sage-femmes et autres personnels impliqués (5 790 321, 66 \$US soit 3 474 193 000 F CFA)**

L'objectif visé par cette intervention est d'assurer la disponibilité des ressources humaines en santé de la reproduction et l'offre des services de santé maternelle de qualité dans un environnement favorisé par la disponibilité d'un plateau technique adéquat (Projet SSEQCU) au plan national.

Les principales activités retenues pour cette sous composante 2.3 sont :

- Offre bourses de formation à 13 étudiants par an en master professionnel (obstétrique, soins infirmiers) pendant 3 ans aux moniteurs et encadreurs des écoles de formation du personnel para médical et aux prestataires de soins ;
- Formation 1000 prestataires de la pratique sage-femme sur les différentes thématiques clés ;
- Organisation de 39 supervisions formatives trimestrielles des prestataires de soins sur les thématiques SR/PF au niveau des formations sanitaires par les ECD ;
- Mise en place une plateforme digitale/flotte pour assurer les références/contre références des complications obstétricales et les VBG nécessitant une référence ;
- Formation des prestataires à l'utilisation de la plateforme digitale/flotte pour assurer les références/contre références des complications obstétricales et les VBG nécessitant une référence ;
- Mise en place des kits d'urgence pour la prise en charge des complications obstétricales y compris les soins après avortement dans les structures de référence ;
- Acquisition de 9 ambulances de liaison aux SONUB ;
- Subvention des coûts de transport des bénéficiaires ;
- Acquisition de matériel et équipements pour les écoles de formation en santé (école des sage-femmes et des infirmiers) ;
- Renforcement des capacités des FS pour l'offre des services adaptés aux adolescents et Jeunes de 10 à 24 ans (aménagement et équipement des espaces).

Composante 3 : Favoriser l'engagement et la capacité d'élaboration des politiques liées au Dividende démographique et la mise en œuvre de projets (16 666 666, 66 \$ US soit 10 000 000 000 F CFA)

Cette composante devrait permettre de renforcer la sensibilisation et l'engagement politique en matière de SRMNIN aux niveaux régional et national. Cet objectif est atteint à travers : (i) l'appui à la création d'un mécanisme de suivi et de responsabilisation régionale sur le dividende démographique, (ii) l'appui à la création de réseaux régionaux avec les parlementaires, les chefs religieux et traditionnels, et les organisations de la société civile.

❖ **Sous-composante 3.1 : Renforcer le plaidoyer et l'engagement politique sur SRMNIN et l'autonomisation de la femme au niveau national (1 244 266, 67 \$US soit 746 560 000 F CFA)**

Cette Sous composante vise un engagement de tous les acteurs à différents niveaux de décision pour une amélioration des politiques, pratiques, idées et valeurs de la société sur les questions de la Santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle (SRMNIN), de maintien de la fille à l'école, l'autonomisation économique de la femme et la lutte contre les violences basées sur le genre.

Les activités à mettre en œuvre au titre de cette sous-composante sont :

- Renforcement de plaidoyer pour un environnement favorable à l'autonomisation des femmes et des adolescents ;
- Plaidoyer auprès de 1170 acteurs des collectivités locales pour le financement domestique en faveur de la PF ;
- Plaidoyer auprès des parlementaires pour la promotion des droits de la femme et leur autonomisation (réseau des parlementaires en population et développement) ;
- Analyse et vulgarisation des textes administratifs et législatifs en rapport avec la Santé de Reproduction (SR), le Genre (code des personnes et de la famille, la loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant, la loi du 16 mai 1984 relative à la protection des filles et garçons régulièrement inscrits dans un établissement d'enseignement ou centre de formation professionnelle et la politique et norme en santé de la reproduction de 2017, des protocoles en SR de 2017, la loi sur la SR de 2007) ;
- Mise en place d'une plateforme des juristes pour la promotion des droits des filles, des femmes pour la lutte contre les VBG ;
- Offre de bourses aux étudiants de spécialisation en genre et VBG (15 par an).

❖ **Sous-composante 3.2 : Renforcer la capacité d'élaboration des politiques, le S&E liés à la question du dividende démographique (5 653 333, 33 \$US soit 3 392 000 000 F CFA)**

Elle vise le renforcement de capacités d'élaboration des politiques d'investissements liées au Dividende Démographique sur la base d'une culture de démonstration et partage des résultats sur les services de Santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle (SRMNIN), de maintien de la fille à l'école, l'autonomisation économique de la femme et la lutte contre les violences basées sur le genre.

Elles porteront sur les actions suivantes :

- Renforcement des capacités institutionnelles, humaines et techniques de l'Observatoire national du dividende démographique et des acteurs impliqués dans les processus de prise en compte des questions de population
- Réalisation des études et élaboration des rapports relatifs au dividende démographique et à l'autonomisation des femmes et des adolescentes.
- Réalisation des études spécifiques pour soutenir la mise en œuvre du projet
- Suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de la population et d'exploitation du dividende démographique

- Appui à la formation diplômante en population et développement (démographie, statistique, économie générationnelle, économétrie et genre)
- ❖ **Sous-composante 3.3 : Renforcer les capacités de mise en œuvre du Projet (9 768 333, 33 \$US soit 5 861 000 000 F CFA)**

Elle vise à organiser, dans son intégralité, le bon déroulement du projet et à formuler des avis techniques pour permettre la mise en œuvre efficiente et efficace des accords établis entre la Banque Mondiale et l'Etat Togolais. Cette composante sera mise en œuvre à travers les activités suivantes :

- Renforcement des capacités des acteurs sur les thématiques liées au genre, autonomisation de la femme, VBG ;
- Renforcement de la coordination inter acteurs ;
- Mise en place d'un mécanisme de suivi évaluation du projet ;
- Mise en place d'un dispositif de suivi digitalisé des cohortes de jeunes filles bénéficiaires du projet ;
- Evaluation des impacts en fin de projet ;
- Mise en place et fonctionnement de l'Unité de Gestion du Projet.

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

1.3.1. Contexte d'élaboration du PGMO

La nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+) 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. 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 projet sur l'environnement et la population parmi lesquelles la NES n°2 « Emploi et conditions de travail ».

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 l'application 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. A cela, on ajoutera dans le cadre du présent projet, un code de conduite (**Annexe 4**) dans lequel il est clairement mentionné, la prohibition de l'Exploitation et Abus Sexuels et du Harcèlement Sexuel (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.

La mise en œuvre du projet SWEDD+ impliquera les agents publics de l'État, les travailleurs directs, contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires. 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 SWEDD+ exige l'élaboration d'un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

Le présent PGMO élaboré durant la phase de préparation du projet est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet et de l'évolution des travaux.

Le PGMO a été élaboré avec une approche participative à travers la collecte et analyse des données sur les procédures de gestion et les risques liés à la main d'œuvre auprès de certaines parties prenantes du projet. Il s'agit de :

- Acteurs institutionnels (Ministères en charge de la Planification, la santé, l'éducation, l'action sociale, du développement à la base et l'INSEED) ;
- Personnel de santé (Responsable santé de la reproduction, Gynécologue, Sage femmes, accoucheuse, etc.), responsable SR/PF Région et District ;
- Personnel de l'éducation (Enseignantes, enseignants, personnel de l'inspection, de la direction régionale de l'éducation) ;
- OSC œuvre dans le domaine de la SR, PF, Droit des femmes, Education de la jeune fille, prévention et gestion des VBG ;
- Autorités locales (Maires, chefs traditionnels, CVD, CDQ) leaders d'opinion et leaders religieux (Catholique, évangélique, musulman, traditionnelle) ;
- Leaders religieux (Catholique, évangélique, musulman, traditionnelle) ;
- Groupement des femmes, Club des mères ;
- Chambre de métiers (Métiers d'apprentissage féminine) ;
- Groupe des étudiants et apprenants (Etudiants, élèves, apprentis).

1.3.2. Objectifs du PGMO

L'objectif du 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 du projet SWEDD+, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES N°2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Le PGMO n'a pas pour objectif de se substituer aux obligations légales togolaises en matière de travail mais offre un cadre d'intervention pour la gestion des travailleurs spécifiques au projet SWEDD+ en conformité avec les lois togolaises et la NES N°2.

Le PGMO a pour but 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 applicables 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 ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les 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 par la NES N°2 du CES ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris la mise en place d'un code de bonne conduite ;

- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs des groupes minoritaires, etc. des risques tels que la discrimination, l'exploitation et abus sexuel, le harcèlement sexuel ;
- 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.

1.3.3. Champ d'application

Le champ d'application du présent PGMO est déterminé durant l'évaluation environnementale et sociale décrite dans la NES N° 1. La NES n°2 encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre des projets. L'évaluation environnementale et sociale détermine les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES N° 2 au projet.

La NES N° 2 s'inspire en partie de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Son applicabilité dépend du type de travailleur. Les catégories de mesures applicables à chaque type de travailleur sont précisées dans la section 7.2.3.

1.3.4. STRUCTURATION DU PGMO

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

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le Projet ;
- Evaluation 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 ;
- Age 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

Ce chapitre décrit sur la base des informations disponibles dans le cadre du projet, les effectifs prévisionnels, le type et les caractéristiques de travailleurs à mobiliser ainsi que les délais de couvertures des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet SWEDD+, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les dispositions applicables en la République togolaise. Conformément à l'article 3 de la loi ° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet SWEDD+ seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts sans aucun traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent plan de gestion de la main d'œuvre.

2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera, détermine la nature de la relation qui lie l'employeur au travailleur avec des indications sur les effectifs prévisionnels. Conformément à la catégorisation de la NES N°2, du projet « Autonomisation des femmes et dividende démographique en Afrique subsaharienne (SWEDD+) Togo (P17669), plusieurs types de travailleurs seront impliqués dans la mise en œuvre du projet : il s'agit notamment des :

- **Travailleurs directs** : C'est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement². Il s'agit des personnes employées directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet, hormis les fonctionnaires) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- **Travailleurs contractuels** : C'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.
- **Travailleurs communautaires** : Membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet et qui est rémunéré par l'UGP. Il s'agira éventuellement entre autres d'Agents de Santé Communautaires (ASC) qui seront impliqués dans les activités de sensibilisation pour un changement de comportement.
- **Employés des fournisseurs** : C'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.

❖ **Travailleurs directs dans le cadre du projet SWEDD+**

Il s'agit des consultants recrutés et travaillant pour l'UGP. L'Unité de Gestion du projet (UGP) SWEDD+ comprendra au minimum un Coordonnateur national de Projet, un(e) assistant(e), trois points focaux - par composante, un responsable administratif et financier, un comptable, un auditeur interne, un spécialiste en passation de marchés, un spécialiste en suivi-évaluation, un spécialiste en développement social, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en violence basée sur le genre, un spécialiste en communication et deux chauffeurs.

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

• **Travailleurs contractuels dans le cadre du projet SWEDD+**

Le projet financera la création et l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines scolaires, l'acquisition, l'installation et exploitation des plateformes multifonctionnelles, le renforcement de capacités de stockage des produits de la Santé de reproduction (SR) et de la Planification familiale (PF) et l'équipement des formations sanitaires en matériels médico-techniques.

Le projet prévoit également le développement de l'entreprenariat féminin autour des plateformes multifonctionnelles, l'accompagnement des jeunes filles /mères vulnérables dans les chaînes de valeur agricoles, l'appui aux groupements féminins en AGR et l'appui aux investissements agricoles des adolescentes et jeunes filles vulnérables. Ces activités mobiliseront les travailleurs contractuels.

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.

² Note d'orientation à l'intention des emprunteurs, NES n°2 « Emploi et conditions de travail », § N°4.1

- **Employés des fournisseurs dans le cadre du projet SWEDD+**

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. Dans le cadre du projet SWEDD+, il s'agit des employés des fournisseurs des produits SR/PF, des kits scolaires aux filles, des kits d'hygiène menstruelle aux filles, des fournisseurs en intrants pour le fonctionnement des cantines scolaires, des plateformes multifonctionnelles, etc.

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 prennent des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, 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.

L'effectif des « employés des fournisseurs » 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.

- **Travailleurs communautaires dans le cadre du projet SWEDD+**

Le projet SWEDD+ prévoit de former, d'équiper et de mobiliser les 11400³ agents de santé communautaires du système de santé et 5850 leaders communautaires. Il envisage aussi la mise à niveau de 123 anciennes cellules communautaires de veille autour des leaders traditionnels dotées et 274 nouvelles cellules. ***L'UGP doit s'assurer que cette main d'œuvre sera fournie sur une base volontaire à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.***

Par ailleurs, les comités cantonaux de développement (CCD), comités villageois de développement (CVD), comités de développement de quartier (CDQ) et autres membres de la communauté seront mobilisés dans la mise en œuvre des activités de sensibilisation et de mobilisation communautaires en faveur de SR/PF, de scolarisation et maintien de la jeune fille à l'école et sur les aspects VBG/EAS/HS.

- **Comités locaux et autres volontaires**

Les comités cantonaux de développement (CCD), comités villageois de développement (CVD), comités de développement de quartier (CDQ) et autres membres de la communauté seront également mobilisés de manière volontaire et sans rémunération dans la mise en œuvre des interventions en matière de communication pour un changement de comportement. Alors que la NES N°2 ne s'applique pas à ces personnes, les risques et les effets potentiels que ces personnes encourent dans le cadre du projet doivent être évalués conformément aux dispositions de la NES 1 dans les études d'impact, y compris les considérations professionnelles, sanitaires et sécuritaires.

- **Cas particulier des fonctionnaires du gouvernement**

Les agents fonctionnaires de l'Etat des ministères sont impliqués dans la mise en œuvre du projet à temps plein ou à temps partiel. Il s'agit entre autres du personnel du ministère en charge de la planification (Point Focal, direction des études de population, direction générale de la Mobilisation de l'Aide et du Partenariat), les points focaux du groupe de travail multisectoriel du projet SWEDD+, les acteurs des directions régionales et préfectorales des ministères impliqués (action sociale, santé, éducation, développement à la base, inclusion financière, etc.) et surtout le personnel de la santé et

³ Document du projet SWEDD, version

de la reproduction à tous les niveaux de l'offre de soins (gynécologue, sage-femme, accoucheuse, etc.) qui est impliqué sur la composante 2.

L'application de dispositions du droit de travail du Togo et de la NES N° 2 sont sous la responsabilité du gouvernement.

En effet, la NES N° 2 précise au paragraphe 8 : « Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet ». La NES N° 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre à savoir, le travail des enfants, le travail forcé) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

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

Le projet sera mis en œuvre par le Ministère de la planification du développement et de la coopération, financé par la Banque mondiale. Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP (Unité de gestion 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 la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Spécialiste en VBG	1	Connaissances spécifiques et avancées sur l'évaluation des risques, la prévention et gestion des cas de VBG/EAS/HS. Connaissance en gestion des risques sociaux	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	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
Spécialiste 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 (SSE)	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Spécialiste en développement social (SDS)	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et des normes environnementales et sociales	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Auditeur interne	1	Connaissances en gestion financière et audit interne	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Spécialiste en communication	1	Connaissances en communication	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Comptable	1	Connaissance en comptabilité	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Assistante de direction	1	Connaissances en secrétariat	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Coursier	1	Connaissances en enregistrement et gestion des courriers	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Chauffeurs	02	Permis de conduire catégorie B	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé

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

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres aux :

- Risques d'accidents de la route ;
- Risques d'atteintes morales et physiques ;
- Risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, harcèlements...), musculosquelettiques ;
- Risques de fatigue visuelle ;
- Risques de troubles visuels, auditifs ;
- Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants ;
- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet ;
- Risques d'infection à la COVID-19 ou toute autre pandémie/épidémie ;
- Risques de discrimination ;
- Risques d'infection associée aux soins pour le personnel de la santé et les ASC ;
- **Risques** de contamination aux IST/VIH /SIDA
- Risques de conflits portant sur les conditions d'emploi ;
- Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet ;
- Risques de conflits et de violences physiques contre et/ou entre les travailleurs du Projet ;
- Risques de violences liées à l'offre des services de Planification familiale ;
- Risques d'accident sur les chantiers (Chutes en hauteur, traumatisme, etc.).

3.1. Description et analyse des risques

3.1.1. Risques d'accidents de la route

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements dans les régions d'intervention du projet. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de

service et la disponibilité d'un carnet de suivi et d'entretien ainsi que d'une police d'assurance à jour, l'interdiction de la consommation d'alcool et de la drogue pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

Il conviendra aussi de s'assurer que le personnel de l'UGP bénéficie en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, il entre dans le régime des accidents du travail. Il aura le droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles.

3.1.2. Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines zones du projet (actes de grand banditisme et attaque armée), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet telles que les sensibilisations et l'accès aux produits PF pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines. Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

3.1.3. Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux

Le travail de bureau expose à des risques professionnels de diverses natures notamment les risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuelles et auditifs, de chute et de blessures. En effet dans un poste sédentaire, soumis à différentes sources de bruit (usage intensif du téléphone), aux contraintes visuelles du travail sur écran (fatigue visuelle), à des astreintes de productivité, de contrôle, d'agressivité verbale des tiers, dans des locaux confinés et encombrés, l'employé de bureau est exposé principalement à des risques de troubles visuels, auditifs et musculosquelettiques, des risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, harcèlements...), de chutes et petites blessures, de risque épidémique. A tout cela s'ajoutent des risques d'exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier, comme aussi l'exposition à des détergents pour les femmes de ménage.

Le Projet SWEDD+ fera des choix organisationnels adaptés (style de management et rythme de travail) et des aménagements ergonomiques en vue d'améliorer l'interface homme-machine. Les solutions ergonomiques seront prises en compte dans la conception et la définition des caractéristiques des équipements et mobiliers de bureaux pour qu'ils soient adaptés aux dimensions corporelles des employés. Les services de médecine de travail seront mis à contribution. Ils seront aussi impliqués dans l'organisation des espaces de travail et la formation du personnel sur les solutions ergonomiques. Outre les choix organisationnels adaptés et les aménagements ergonomiques, une formation sur la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, sera réalisée pour renforcer la prévention des risques professionnels du personnel de bureau. Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques. Les ordinateurs seront dotés d'écrans de protection munis de filtre de la lumière.

3.1.4. Exploitation et Abus Sexuelle (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)

Les violences faites à la femme et à la jeune fille au Togo sont multifformes. Elles concernent les violences conjugales, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, la pédophilie, le viol, etc. Cette situation est établie par une étude sur les Violences Basées sur le Genre (VBG), corroborée par l'EDST III (2014) qui indique que 32% des femmes togolaises ont été victimes de violences soit physiques, soit sexuelles depuis qu'elles ont 15 ans, dont 3% des violences à caractère purement sexuel.

Les principaux bénéficiaires du projet SWEDD+ sont les adolescentes, filles de 10 à 19 ans et les jeunes femmes jusqu'à l'âge de 24 ans. Les interactions entre les bénéficiaires et les différents travailleurs peuvent engendrer des cas de harcèlement, d'abus sexuel et même de la violence sexuelle. En effet les travailleurs du projet pourraient demander des faveurs sexuelles en échange à l'accès aux produits PF, aux Kits scolaires, au transfert monétaire, au financement des AGR et aux activités de formation. Le personnel du projet y compris les ASC qui visitent les communautés dans le cadre de la stratégie de distribution à base communautaire peuvent également demander l'échange de services sexuels contre de l'argent ou l'accès aux produits. Il est également probable que des latrines séparées pour les hommes et les femmes ne soient pas fournies sur les sites des travaux d'aménagement et d'équipement des structures de prise en charge : les « One stop center », les centres d'écoute et de conseils sur les VBG et des abris de transit pour les filles et femmes victimes de VBG et d'installation des plateformes multifonctionnelles. Ce qui pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle.

L'atténuation des risques d'EAS/HS dans les zones et lieux de travail est essentielle. L'UGP SWEDD+ à travers les spécialistes en sauvegardes sociales et plus particulièrement en VBG assureront une stricte conformité des activités des acteurs avec toutes les mesures d'atténuation concernant les EAS/HS. Parmi les mesures d'atténuation, le projet exigera des travailleurs qu'ils signent un code de conduite avec des interdictions clés et sanctions sur les EAS/HS. Le mécanisme de gestion des plaintes du projet sera en mesure de recueillir et traiter les plaintes relatives aux EAS/HS sur la base d'une approche centrée sur les survivants(es). Ainsi, des canaux de réclamation sûrs et confidentiels, facilement accessibles à tous les travailleurs seront également fournis à toutes les parties prenantes du projet. Des formations (travailleurs) et campagnes de sensibilisation (communautés) portant sur les risques d'EAS/HS et les mesures d'atténuation proposées par le projet seront organisées de manière régulière.

Le projet prévoit également l'élaboration d'un plan de prévention et de gestion des cas de VBG/EAS/HS y compris la prise en charge psychologique, médicale et l'assistance juridique. Ce plan devrait être élaboré et validé avant le début des activités du projet. Le projet veillera à sa mise en œuvre tout au long du projet.

3.1.5. Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA

Les travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre des activités du projet (ateliers, séminaires, missions de supervision, activités de sensibilisation, forum etc.). Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble ou interagir avec les populations locales surtout dans le cadre des travaux de réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, d'aménagement et d'équipement des structures de prise en charge : les « One stop center », des centres d'écoute et de conseils sur les VBG, des espaces sûrs et des abris de transit pour les filles et femmes victimes de VBG et d'installation des plateformes multifonctionnelles. Ce contexte pourrait avoir comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles pauvres et vulnérables. La propagation des infections sexuellement transmissibles notamment les IST/VIH/SIDA entre les employés et les populations des milieux d'accueil, peut aussi survenir du fait de l'utilisation de l'argent gagné dans la débauche.

Des sensibilisations seront organisées à l'endroit des populations et des ouvriers sur les risques de contamination des IST/VIH/SIDA. En sus, l'UGP s'assurera que des mesures préventives à savoir la mise en place d'un stock de préservatifs sur les chantiers ou pour tout autre prestataire soit effectives pour chaque entreprise.

Un code de conduite (**annexe 4**) signé par tous les travailleurs direct et indirects et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au VBG/EAS/HS. Des séances de sensibilisation sur la prévention des IST VIH/SIDA seront organisées à l'endroit des travailleurs et des populations. Les préservatifs seront mis à disposition des travailleurs avec un accès libre et anonyme.

3.1.6. Risques d'infection au COVID-19 ou toute autre pandémie/épidémie

La mise en œuvre du Projet SWEDD+ comporte des risques de transmission de la COVID-19. En effet, les activités de sensibilisation, de formation et d'offre de soins SR/PF pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Ce risque est relativement réduit du fait de la vaccination (le Togo à une couverture vaccinale de 30%). Il s'avère indispensable de prendre des dispositions, pour que toutes les parties prenantes lors des activités puissent se conformer aux mesures barrières mises en place par le Gouvernement et les mesures de prévention et contrôle des infections s'il s'agit des activités en milieu de soins.

Dans le cadre du projet SWEDD+ et conformément aux directives de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse dans le contexte de la COVID-19, des précautions doivent être prises en milieu de soins notamment les précautions relatives à l'hygiène des mains et la protection des voies respiratoires, l'utilisation d'un équipement de protection individuelle (EPI) en fonction de l'évaluation du risque, les pratiques de sécurisation des injections, la gestion sécurisée des déchets, la gestion adéquate du linge, le nettoyage de l'environnement et la stérilisation du matériel utilisé pour les soins aux patients. En sus, des précautions additionnelles doivent être prises en milieu de soins.

3.1.7. Risque de discrimination

La discrimination est un risque potentiel dans le cadre du projet SWEDD+. Elle inclut le traitement inapproprié ou le harcèlement potentiel des travailleurs du projet en raison du genre, de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la religion ; l'exclusion ou les préférences potentielles en matière de recrutement, d'embauche, de cessation d'emploi, de conditions de travail ou d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail, de l'offre de formation et de développement. Il peut aussi s'agir des discriminations liées à l'accès aux services SR/PF et aux avantages du projet notamment les AGR et Kits scolaire (Sac, vélo, tablette, etc.).

Les travailleurs signeront les codes de conduite et seront sensibilisés sur le respect des mesures du code de conduite. Ainsi dans le cadre de ce projet, aucune discrimination n'est acceptable conformément à la législation togolaise du travail et à la NES N° 2. Le projet soutient l'égalité des chances pour les femmes, les hommes et les personnes handicapées (PH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères.

3.1.8. Risque d'infection associée aux soins pour le personnel de santé et les ASC

L'offre des services SR/PF peut engendrer des risques liés aux infections nosocomiales (Hépatite B, VIH/SIDA, la Covid-19, etc.), et aux accidents d'exposition au sang (AES) pour le personnel de santé (Gynécologues, instrumentistes, sage-femme, infirmiers, accoucheuses, etc.) et les ASC impliqués dans la distribution à base communautaire. A cet effet le personnel de santé et les ASC doivent être formés sur les mesures standards et additionnelles de prévention et contrôle des infections et doté en EPI adéquat. **Lesdites mesures de PCI sont en annexe 2.**

3.1.9. Conflits portant sur les conditions d'emploi

Les causes probables des conflits de travail pourraient inclure les niveaux de salaire et les retards de paiement, le désaccord sur les conditions de travail et les préoccupations en matière de santé et de sécurité dans le milieu de travail. Les employeurs peuvent aussi exercer des représailles contre les travailleurs pour avoir exigé des conditions de travail légitimes ou soulevé des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou insalubres, ou tout grief soulevé. Ces situations pourraient encore conduire à des conflits.

3.1.10. Risques de conflits et de violences physiques contre les travailleurs du Projet

Dans ce cadre du projet SWEDD+, ces risques peuvent être liés à l'offre des services de Planification familiale ou à la déviance des travailleurs à l'égard des populations.

- Risque de violences liées à l'offre des services de Planification familiale :

Le Togo a l'un des taux de prévalence contraceptive le plus bas des pays de la Communauté économique et développement des états de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). En effet, il était de 21,4%

en 2017⁴ avec seulement 11,6% chez les adolescentes de 15-19 ans. Ces taux varient selon les régions, le niveau social et le niveau d'éducation des femmes ; l'utilisation des contraceptifs modernes reste plus élevée dans les zones urbaines comparativement aux zones rurales. En 2021, 483 897 utilisatrices (330 942 anciennes et 152 955 nouvelles clientes) ont bénéficié de ce service pour toutes les stratégies contre 497 951 en 2020 (310 037 anciennes et 187 914 nouvelles). L'une des raisons de la faible prévalence demeure les pesanteurs socioculturelles qui sont très accentués dans certaines localités en milieu rural et dans certaines cultures où les communautés estiment que les « méthodes contraceptives encouragent la débauche et l'adultère ». Lors des activités de distribution à base communautaires des produits contraceptifs, de sensibilisation et de mobilisation communautaires, il peut avoir des risques de refus voir de violences et agressions physiques du personnel de santé et des ASC.

Afin de réduire ces risques, le projet prévoit une communication basée sur la Communication pour le changement social et comportemental (CCSC) avec des dialogues communautaires pour la promotion de la SSR, PF, genre et lutte contre les VBG, l'engagement de 4284 leaders communautaires et la mise en place de 397 cellules communautaires de veille autour des leaders traditionnels et surtout la mise en place et la formation des clubs des papas.

- **Risques de violences liés aux comportements des travailleurs**

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, 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 auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières. Une sensibilisation des travailleurs sur le respect du code de bonne conduite, des coutumes locales, et des populations sur les procédures de sélection s'avère nécessaire.

3.1.11. Risques d'accident sur les chantiers (Chutes en hauteur, traumatisme, etc.)

Lors de l'exécution des travaux de réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et l'exploitation des plateformes multifonctionnelles, les diverses nuisances auxquelles le personnel de l'entreprise exécutante sera exposé pourraient être préjudiciables à leur santé, notamment : le mal entendement, les Infections respiratoires aiguës (IRA), les courbatures et diverses douleurs musculaires.

Des mesures de sécurité santé au travail doivent être mises en place sous la responsabilité du spécialiste en hygiène santé et sécurité de l'entreprise. Les Equipements de protection individuelle seront mis à la disposition des travailleurs avec des facilités de remplacement. Un suivi médical doit être mis à la disposition des travailleurs.

3.1.12. Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet

La région des Savanes est frontalière aux régions de l'Est et du Centre-Est du Burkina Faso qui connaissent une recrudescence d'attaques attribuées à des groupes extrémistes violents actifs au Sahel. De part ce fait, la région est fortement soumise aux retombées de FCV par sa position géographique et sa proximité avec les zones de conflits.

Les manifestations de cette menace extrémiste se sont, par ailleurs, faites ressentir à travers des attaques en mai, juillet et août 2022 dans les préfectures de Kpendjal et de Cinkassé. Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques de VBG, d'atteinte à l'intégrité et à la vie des prestataires

⁴ MICS 2017

de terrain. A cet effet, un Plan de prévention et de Gestion de Sécurité sera élaboré sur le projet SWEDD+. Le tableau 2 présente le registre des risques de sécurité et les mesures d'atténuation.

Tableau 2: Aperçu très global des différentes menaces, leur niveau de risques et des dispositions sécuritaires proposées

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
Faible	<ul style="list-style-type: none"> - KOZAH, DOUFELGOU (Région de la KARA) - BLITTA, MÔ, SOTOUBOUA (Région CENTRALE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attaque armée d'un groupe djihadiste sur un site ou sur un membre du projet ou un partenaire • Enlèvement d'un membre du projet ou un partenaire par un groupe djihadiste • Assassinat d'un membre du projet par un membre ou un groupe extrémiste • Assaut, la destruction et/ou pillage d'un site, ouvrage ou équipement ou des actifs du projet par un groupe extrémiste • Enlèvements contre un membre de l'équipe ou un partenaire du projet lors d'une visite de terrain dans une zone en proie à des troubles communautaires ou socio-politiques • Violences contre un membre d'une communauté bénéficiaire en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Pillages de sites ou actifs du projet en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Aux manifestations violentes (blocages des voies d'accès, intimidations) sur des sites, perturbant la mise en œuvre du projet • Braquages, vols à main armée ou enlèvement d'un membre du projet • Assassinat d'un membre du projet • Vols des équipements ou actifs du projet ou d'un membre du projet • Accidents de la circulation 	<p>Consignes pour les travailleurs du projet résidents ou en mission dans la zone :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de surveillance particulière, toutefois quelques consignes sont importantes à respecter : limiter au maximum les sorties nocturnes sans accompagnement, éviter les comportements tape à l'œil ou ostentatoires, etc... • Concernant les actifs et fonds de valeurs, qui nécessiteraient d'être transportés, ils devront faire l'objet d'une garde et d'une surveillance continue par les éléments chargés de la sécurité. <p>Consignes pour la sécurité lors des séances de sensibilisation ou de stratégies avancées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eviter les trajets nocturnes (les acteurs doivent quitter les sites le plus tôt pour être à leur domicile au plus à 17h30) • Sensibiliser au moins une fois par mois les acteurs sur les mesures sécuritaires • Impliquer les acteurs locaux (ASC, CVD, CDQ, etc.) dans l'organisation des activités au niveau locale

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
Moyen	<ul style="list-style-type: none"> - TANDJOARE, OTI-SUD (Région des SAVANES) - BASSAR, DANKPEN, KERAN, BINAH, ASSOLI (Région de la KARA) - TCHAOUDJO, TCHAMBA (Région CENTRALE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Attaque armée d'un groupe djihadiste sur un site ou sur un membre du projet ou un partenaire • Enlèvement d'un membre du projet ou un partenaire par un groupe djihadiste • Assassinat d'un membre du projet par un membre ou un groupe extrémiste • Assaut, la destruction et/ou pillage d'un site, ouvrage ou équipement ou des actifs du projet par un groupe extrémiste • Enlèvements contre un membre de l'équipe ou un partenaire du projet lors d'une visite de terrain dans une zone en proie à des troubles communautaires ou socio-politiques • Violences contre un membre d'une communauté bénéficiaire en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Pillages de sites ou actifs du projet en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Aux manifestations violentes (blocages des voies d'accès, intimidations) sur des sites, perturbant la mise en œuvre du projet • Braquages, vols à main armée ou enlèvement d'un membre du projet • Assassinat d'un membre du projet • Vols des équipements ou actifs du projet ou d'un membre du projet • Accidents de la circulation 	<p>Consignes pour les travailleurs du projet résidents ou en mission dans la zone :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdire formellement les sorties nocturnes sans accompagnement, d'éviter les comportements tape à l'œil ou ostentatoires, etc... Au besoin, les différents sites seront clôturés de manière à limiter leur accessibilité par toutes personnes dont la présence n'y est pas jugée nécessaire. • Les entrepôts et magasins seront construits solidement et équipés de systèmes d'éclairage et de dispositifs de vidéosurveillance. <p>Consignes pour la sécurité du périmètre</p> <ul style="list-style-type: none"> • De jour comme de nuit, les sites du projet seront gardés et surveillés. Les rondes seront faites périodiquement en vue de veiller à la bonne application des consignes sécuritaires prescrites. • Les engins seront contrôlés au peigne fin avec des détecteurs d'explosifs et de métaux. Les attroupements des personnes, les animaux en divagation tout comme l'installation des débits d'alcool devront être interdits dans le périmètre du site. <p>Consignes pour la sécurité lors des séances de sensibilisation ou de stratégies avancées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limiter au maximum les regroupements • Limiter la durée des regroupements • Faire des déplacements à deux pour les stratégies avancées et les activités de sensibilisation • Impliquer les acteurs locaux (ASC, CVD, CDQ, etc.) dans l'organisation des activités au niveau locale • Eviter les trajets nocturnes (les acteurs doivent quitter les sites le plus tôt pour être à leur domicile au plus à 17h30) • Sensibiliser au moins une fois par semaine les acteurs sur les mesures sécuritaires

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
<p style="background-color: red; color: white; text-align: center; padding: 5px;">Niveau de risque</p>	<p>TONE, KPENDJAL-OUEST, OTI, CINKASSE, KPENDJAL (Région des SAVANES)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attaque armée d'un groupe djihadiste sur un site ou sur un membre du projet ou un partenaire • Enlèvement d'un membre du projet ou un partenaire par un groupe djihadiste • Assassinat d'un membre du projet par un membre ou un groupe extrémiste • Assaut, la destruction et/ou pillage d'un site, ouvrage ou équipement ou des actifs du projet par un groupe extrémiste • Enlèvements contre un membre de l'équipe ou un partenaire du projet lors d'une visite de terrain dans une zone en proie à des troubles communautaires ou socio-politiques • Violences contre un membre d'une communauté bénéficiaire en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Pillages de sites ou actifs du projet en raison de troubles communautaires ou socio-politiques • Aux manifestations violentes (blocages des voies d'accès, intimidations) sur des sites, perturbant la mise en œuvre du projet • Braquages, vols à main armée ou enlèvement d'un membre du projet • Assassinat d'un membre du projet • Vols des équipements ou actifs du projet ou d'un membre du projet <p>Accidents de la circulation</p>	<p>Consignes pour la sécurité des sites du projet dans la zone</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les portes des entrées et sorties seront métalliques avec des dimensions appropriées et seront assorties de serrures et cadenas difficiles à trafiquer. Les entrepôts et magasins seront construits solidement et équipés de systèmes d'éclairage et de vidéosurveillance. Les moyens de télédétection par imagerie satellitaire pourraient également être envisagés ainsi que la géo-activation pour le suivi et la supervision. En cas de besoin, une société de sécurité privée pourra être engagée pour appuyer en effectif les éléments des forces de défense et de sécurité • Identification du point de rassemblement • Organisation des simulations d'évacuation <p>Sécurité du périmètre</p> <ul style="list-style-type: none"> • De jour comme de nuit, les sites du projet seront gardés et surveillés. Les rondes seront faites périodiquement en vue de veiller à la bonne application des consignes sécuritaires prescrites. Les relèves seront prévues conformément à la réglementation en vigueur relativement à la gestion des sentinelles en vue de garantir leur efficacité ; • Les engins seront contrôlés au peigne fin avec des détecteurs d'explosifs et de métaux ; • Les attroupements des personnes, les animaux en divagation tout comme l'installation des débits d'alcool devront être interdits dans le périmètre du site. <p>Vérifications aux points d'accès</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les points d'accès du site notamment, les entrées et sorties seront dotés de dispositifs de contrôle. A ce titre, la fouille des personnes sera faite en respectant le genre. Il sera également mis à contribution dans le même cadre, les matériels électroniques à usage manuel d'identification des métaux, les scanners etc. Les transporteurs feront aussi l'objet de contrôle à travers les pièces afférentes à la conduite. <p>Patrouilles de sécurité</p>

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
			<ul style="list-style-type: none"> • Les patrouilles sont une des missions de police administrative ayant pour finalité, la prévention de la criminalité et de toute situation susceptible d’occasionner des troubles à l’ordre public. A ce titre, ce service sera opérationnel dans la zone du projet 24h/24. A l’occasion de cette mission, les contrôles de routine se feront de jour comme de nuit et de façon inopinée dans le périmètre du projet <p>Consignes pour la sécurité lors des séances de sensibilisation ou de stratégies avancées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier les activités de terrain en informant les FDS et • Limiter au maximum les regroupements • Limiter la durée des regroupements • Faire des déplacements à deux pour les stratégies avancées et les activités de sensibilisation • Impliquer les acteurs locaux (ASC, CVD, CDQ, etc) dans l’organisation des activités au niveau locale • Eviter les trajets nocturnes (les acteurs doivent vite quitter les sites pour être à leur domicile au plus à 17h30) <p>Sensibiliser au moins une fois par semaine les acteurs sur les mesures sécuritaires</p> <p>Sécurité des déplacements hors site</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les déplacements hors site seront escortés. Au besoin, le responsable chargé de la sécurité définira des consignes supplémentaires à observer par le personnel lors des déplacements hors-sites, en plus de celles mentionnées plus haut en fonction des risques spécifiques à chaque localité. <p>Entreposage et contrôle des matières premières et équipements</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’identification et l’implantation des aires d’entreposage se feront après expertise des services compétents et conformément aux textes en vigueur.

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
			<ul style="list-style-type: none"> • La maintenance des aires d'entreposage se fera périodiquement par les services compétents. Le contrôle de matières premières, de l'équipement et de leur transport sera du ressort des experts des domaines qui correspondront. <p>Information et communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les informations en lien avec l'exécution du projet feront l'objet d'une protection particulière de manière à ne pas compromettre sa bonne exécution. En ce sens, toute information portant sur les déplacements, les visites de contrôle, le transport de devises et biens de valeur devra être restreinte et ne devra être communiquée qu'aux concernés. Ainsi, le personnel sera appelé à faire preuve de discrétion lors des échanges téléphoniques en public concernant les aspects sus mentionnés. Au besoin, des consignes supplémentaires concernant le traitement et le partage de l'information et des communications pourront être définies par le responsable chargé de la sécurité. <p>Situations spéciales</p> <p>Les situations exceptionnelles telles que les attaques terroristes sur un site du projet seront directement gérées par les FDS déployés sur le site et au besoin avec l'appui de renforts issus des unités décentralisées.</p> <p>Le service de renseignement actif sur le terrain 24h/24 et les patrouilles qui y seront menées permanemment permettront d'informer la hiérarchie à temps et le déploiement des forces spécialisées ou des unités d'intervention suivra afin d'occuper le terrain de manière anticipative.</p> <p>Procédures et évacuations sanitaires</p> <p>La gestion des cas de maladie grave sur le site ou affectant un personnel relève de l'Unité d'exécution du projet. Néanmoins, en cas de situation épidémique ou de maladie présentant un risque élevé de contagion, les personnels de sécurité veilleront à l'application de mesures d'isolement décidées par le médecin compétent désigné par l'UEP.</p> <p>En cas d'attaque ou d'incident entraînant des blessures graves, il sera fait appel à l'unité de sapeurs-pompiers ou à défaut, une prise en charge</p>

Niveau de risque	Préfectures concernées	Risques sécuritaires	Dispositions prises en matière de sécurité
Élevé			rapide s'effectuera à l'unité médicale la plus proche. En fonction de la situation, une assistance aux victimes pourra être portée par l'Agence Nationale de la Protection Civile (ANPC).

Source : PGS Projet CoSo, Contextualisé par la mission d'élaboration du PGMO du SWEDD+, Septembre 2022

3.2. Evaluation des risques et mesures d'atténuation

3.2.1. Evaluation des risques

L'évaluation des risques liés au travail prend en compte la gravité et la fréquence d'exposition du travailleur.

- **La gravité** est fonction de l'impact et de la potentialité. Sa valeur en fonction de ces deux facteurs. Les paramètres d'évaluation de la gravité sont :

1. Faible	Accident ou maladie sans arrêt de travail
2. Moyenne	Accident ou maladie avec arrêt de travail
3. Grave	Accident ou maladie avec incapacité permanente partielle
4. Très grave	Accident ou maladie très grave, décès

- **La fréquence d'exposition** dépend de la régularité d'exposition à la situation dangereuse (outils, situation, etc.). Les paramètres d'évaluation de la fréquence sont :

1. Faible	Au moins 1 fois/mois
2. Moyenne	Au moins 1 fois/semaine
3. Grave	Au plus 1 fois/jour
4. Très grave	Plusieurs fois par jour

La valeur intrinsèque du risque est déterminée par la criticité qui est le produit de la Gravité (G) et de la Fréquence d'exposition (F).

Le tableau 3 présente l'évaluation et caractérisation des risques liés au travail dans le cadre du Projet SWEDD+.

Tableau 3: Evaluation et caractérisation des risques liés au travail dans le cadre du Projet SWEDD+

Risque	F	G	C	Niveau de priorité	Travailleurs les plus exposés
Risques d'accidents de la route	4	4	16	Priorité 1	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour le personnel de terrain (Spécialistes en sauvegarde, personnel spécialisés en SR/PF, acteurs impliqués dans la distribution à base communautaire (DBC))
Risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, harcèlements...)	2	2	4	Priorité 3	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour les travailleurs de l'UGP
Risques musculosquelettiques	2	2	4	Priorité 3	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour les travailleurs de bureau (Financiers, secrétaire, etc.)
Risques de fatigue visuelle	4	2	8	Priorité 2	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour les travailleurs de bureau (Financiers, secrétaire, etc.)
Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants ;	2	4	8	Priorité 2	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour le personnel de terrain de de sexe féminin (Spécialistes en sauvegarde, personnel spécialisés en SR/PF) et surtout les travailleurs communautaires de sexe féminin impliqués dans la DBC

Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet ;	2	3	6	Priorité 3	Personnel spécialisé en SR/PF, acteurs impliqués dans la DBC
Risques d'infection à la COVID-19 le personnel de santé y compris les ASC	3	4	12	Priorité 1	Personnel spécialisé en SR/PF, acteurs impliqués dans la DBC
Risques d'infection à la COVID-19 le personnel non hospitalier	2	4	8	Priorité 2	Tout le personnel
Risque de discrimination ;	2	3	6	Priorité 3	Travailleurs en situation de handicap, travailleurs de sexe féminin, travailleurs communautaires
Risque d'infection associée aux soins pour le personnel de santé et le ASC ;	3	4	12	Priorité 1	Personnel spécialisé en SR/PF (Gynécologues, Sage femmes, Accoucheuses, infirmiers et les acteurs communautaires impliqués dans la DBC
Risque de conflits portant sur les conditions d'emploi ;	2	3	6	Priorité 3	Tous les travailleurs avec un risque élevé pour les travailleurs de l'UGP et les travailleurs communautaires
Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet ;	2	4	8	Priorité 2	Le personnel de terrain (Spécialistes en sauvegarde environnementale, Spécialiste en développement social et spécialiste en VBG, spécialiste en sécurité, Personnel spécialisé en SR/PF (Gynécologues, Sage femmes, Accoucheuses, infirmiers et les acteurs communautaires impliqués dans la DBC)
Risque de violences liées à l'offre des services de Planification familiale/Contraception ;	2	3	6	Priorité 3	Personnel spécialisé en SR/PF, acteurs impliqués dans la DBC
Risques de violences liés aux comportements des travailleurs ;	2	3	6	Priorité 3	Personnel spécialisé en SR/PF, acteurs impliqués dans la DBC Travailleurs sur les chantiers de réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et exploitation des plateformes multifonctionnelles
Risques d'accident sur les chantiers (Chutes en hauteur, traumatisme, etc.).	2	4	8	Priorité 2	Travailleurs sur les chantiers de réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et exploitation des plateformes multifonctionnelles

Source : Mission PGMO SWEDD+, 2022

3.2.2. Analyse des risques et mesures d'atténuation

Le tableau 4 illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet de même que les mesures d'atténuations et les indicateurs de suivi. Les acteurs de l'UGP (Coordonnateur, le responsable Administratif et financier (RAF), le spécialiste en passation de marché (SPM), le Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE), spécialiste en développement social, Spécialiste VBG et le spécialiste en suivi-évaluation) seront responsables de la mise en œuvre des mesures à l'endroit des travailleurs directs du projet. Les responsables et les Experts QHSE des entreprises, bureaux d'étude et consultants quant à eux seront responsables de la mise en œuvre des mesures concernant les travailleurs contractuels.

Tableau 4: Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
Environnement de travail dangereux	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs soumis à de mauvaises conditions de travail, notamment le manque d'EPI lors des travaux de réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et exploitation des plateformes multifonctionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures, traumatisme, - Paralysie partielle ou permanentes, mort 	<ul style="list-style-type: none"> - Un plan de gestion environnementale et sociale (PGES) spécifique à chaque site sera préparé pour atténuer les risques en matière de SST liés aux activités sur le terrain. - Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail. - Disposer et fournir des EPI à tous les travailleurs et visiteurs. - Disposer des trousse de premiers soins sur le site. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de chantier disposant de PGES Chantier - % des travailleurs et visiteurs reçoivent des EPI et sont formés à leur utilisation ; - Travailleurs et agriculteurs sensibilisés et conscients des risques E&S sur les champs. ; - Disponibilité de trousse de premiers soins sur les sites du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social - Spécialiste en VBG
	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'infection associée aux soins pour le personnel de santé et les ASC 	<ul style="list-style-type: none"> - Infections nosocomiales (Hépatite B, VIH/SIDA, la Covid-19, etc.), et aux accidents d'exposition au sang (AES) pour le personnel de santé lors de l'offre des soins SF/PF et les 	<ul style="list-style-type: none"> - Former le personnel et les ASC sur les mesures standards et additionnelles de prévention et contrôle des infections. Lesdites mesures de PCI sont en annexe 2. - Rendre disponible les EPI adaptés pour le personnel et les ASC 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel SR/PF Nombre de personnel SR/PF formé sur la PCI - Nombre d'ASC formé sur la PCI - Nombre de personnel disposant d'EPI - Nombre d'ASC disposant d'EPI - Nombre d'ASC utilisant les EPI 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social - Spécialiste en VBG

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		ASC impliqués dans la distribution à base communautaire.			- PF du Ministère en charge de la santé
La discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiques de recrutement/d'emploi et de - Sélection déloyales et peu claires ; - Le paiement des travailleurs peut être basé sur la discrimination, par exemple, pour un même travail, les hommes peuvent être mieux payés que les femmes ; - Inégalité de traitement des travailleurs (étrangers, personnes handicapées, etc.). - Sélection déloyales et peu claires des travailleurs communautaires dans le cadre de la DBC et des activités de communication pour le changement social et comportemental (CCSC) en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles 	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination à l'égard des femmes, des groupes vulnérables ou fondée sur la religion ou l'ethnie - Réduit les opportunités pour les personnes, entraîne des pertes de talents et ralentit le progrès économique. - Accroît les tensions et renforce les inégalités. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des acteurs sur le respect de la NS n°2, articles 4 et 155 du code de travail qui énoncent respectivement la non-discrimination et le principe d'égalité de rémunération pour le même travail sans tenir compte du sexe, de l'âge, du statut ou même du handicap - L'égalité des chances pour les femmes, les hommes et les personnes handicapées (PH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères. - Signature du code de conduite interdisant la discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de femmes qualifiées et de personnes issues d'autres groupes vulnérables recrutées ; - Nombre de cas signalé de discrimination lors des recrutements, du traitement sur le lieu de travail et de l'attribution des opportunités dans le cadre du projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et spécialiste en VBG
Violation des droits des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération inadéquate des consultants et des travailleurs contractuels. 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des tensions entre employeur et employés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur le projet SWEDD+ 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de plaintes concernant les droits des travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation pour le personnel direct et contractuel de travailler pendant de longues heures et refus de vacances ou de demandes de congé, - Retard de paiement des indemnités des travailleurs du secteur de la santé et des ASC lors des activités de stratégies avancées et de DBC 	<ul style="list-style-type: none"> - Stagnation du travail - Prestations de qualité non satisfaisantes - Plaintes des bénéficiaires 	<p>bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail du Togo et à la NES n°2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rétroaction satisfaisante des employés sur les conditions de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et spécialiste en VBG
Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Désaccord sur les salaires, les traitements et les retards de paiement. - Absence de réponse aux préoccupations des travailleurs en matière de SST - Représailles après une demande légitime de bonnes conditions de travail ou inquiétudes suscitées par la SST, - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, de rémunération et d'avantages sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Privation des travailleurs et de leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit, Grèves, - Représailles des employeurs contre les travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la législation togolaise en matière de travail, en matière santé sécurité au travail et de la NES n°2 - Respect des règles de paiement des salaires. - Mise en place d'un mécanisme de réclamation efficace. - Équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Salaires fixés et payés conformément à la réglementation. - Nombre de plaintes dans le registre des plaintes - Résolution des plaintes à la satisfaction des plaignants et la durée de résolution 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et spécialiste en VBG
Risque potentiel d'accidents de la route	<ul style="list-style-type: none"> - Voyages des agents du projet dans les régions et les communautés pour former le 	<ul style="list-style-type: none"> - Conséquences humaines (blessures, invalidité) 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des règles de conduite et de conduite défensives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence d'accidents de la route. 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en passation de marché (SPM)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<p>personnel SR/PF et les ASC sur les thématiques SR/PF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déplacement des acteurs et travailleurs communautaires pour des activités de terrain et les activités de communication pour le changement social et comportemental (CCSC) en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles 	<p>temporaire ou permanente, décès).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perte de matériels 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir tous les véhicules du projet en bon état et assurance des véhicules. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les chauffeurs sensibilisés aux règles de conduite sécuritaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en développement social et spécialiste en VBG, - Responsable administratif et financier
Exploitations et Abus sexuels/Harcèlements sexuels (EAS/HS)	<ul style="list-style-type: none"> - Harcèlement des travailleuses par leurs superviseurs et collègues. - Demande des faveurs sexuelles en échange de l'accès aux produits PF, aux Kits scolaires, au financement des AGR et aux activités de formation - Le personnel du projet et les ASC visitant les communautés peut également demander des échanges de faveurs sexuelles contre de l'argent - Absence de latrines séparées et d'autres installations sanitaires pour les hommes et les femmes sur les sites de 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleuses harcelées. - Les femmes, adolescentes et jeunes filles de la communauté sont exploitées sexuellement. - Violation de la vie privée sexuelle - Impacts psychologiques, - Grossesses précoces et/ou non désirées ; complications pendant la grossesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclure les interdictions et les sanctions liées aux cas d'EAS/HS dans le code de conduite du travailleur et assurer le respect. - Former et sensibiliser le personnel sur les EAS/HS. - Informer les travailleurs des lois nationales et des politiques institutionnelles qui font des EAS/HS une infraction punissable. - Sensibilisation communautaire sur les risques d'EAS/HS liés au projet + mesures d'atténuation préconisées par le projet - Mise en place d'un MGP apte à recueillir et traiter les plaintes VBG/EAS/HS sur la base d'une approche centrée sur les survivants(es) 	<ul style="list-style-type: none"> - 100 pour cent des travailleurs sont sensibilisés sur les EAS/HS. - Code de conduite signé par l'ensemble des travailleurs, personnel de l'UGP, consultants, prestataires, travailleurs communautaires. - Conformité au plan d'action VBG du Projet - Protocole de référencement pour la prise en charge des survivant(es) est élaboré et connu par les différents acteurs impliqués 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les travailleurs dans le cadre du projet

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	démonstration pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle.	<ul style="list-style-type: none"> - Transmission des IST/VIH SIDA - Engendre autre type de VBG et violences (représailles) - Discrimination, mise au ban de la société 	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir des toilettes et des installations de lavage sûres et adaptées, séparées pour les hommes et les femmes, en particulier lors des travaux réhabilitation et d'aménagement des magasins de stockage des produits SR/PF, l'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et exploitation des plateformes multifonctionnelles - Fournir des canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à toutes les parties prenantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanisme de gestion des plaintes fonctionnel, fondé sur les principes de l'approche centrée sur les survivants(es)et voies d'orientation disponibles. - Des toilettes séparées pour hommes et femmes sont disponibles sur les sites de démonstration. - Tous les incidents d'EAS/HS signalés sont référés aux services de prise en charge, après avoir obtenu le consentement éclairé des survivants(es). - # de campagnes de sensibilisation, message de communication sur le volet EAS/HS (risques et mesures d'atténuation) 	
Transmissions COVID19	<ul style="list-style-type: none"> - De multiples niveaux d'interactions lors des activités de sensibilisation, de formation et d'offre de soins SR/PF pourront impliquer des interactions avec des 	<ul style="list-style-type: none"> - Propagation accrue du coronavirus - Diminution de la productivité des travailleurs malades - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavage régulier des mains et la protection des voies respiratoires, l'utilisation d'un équipement de protection individuelle (EPI) en fonction de l'évaluation du risque, les pratiques de sécurisation des injections, la gestion 	<ul style="list-style-type: none"> - Masques achetés et mis à la disposition des acteurs et travailleurs communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les travailleurs dans le cadre du projet et les populations bénéficiaires

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	personnes infectées pourraient entraîner des transmissions de COVID-19.		<p>sécurisée des déchets, la gestion adéquate du linge, le nettoyage de l'environnement et la stérilisation du matériel utilisé pour les soins aux patients</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fournir gratuitement des masques aux acteurs du projet et aux travailleurs communautaires et exiger le port obligatoire sur les sites. - Assurer la distanciation sociale sur le lieu de travail et lors des activités de CCCS - Fournir des installations de lavage des mains équipées de savon, de serviettes en papier jetables et de poubelles fermées aux endroits appropriés dans les sites de démonstration. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'Installations de lavage des mains mises à disposition sur les sites du projet. - Le nombre d'incident de transmission de la COVID-19 lié au projet. 	

Source : Mission PGMO, septembre 2022

Au regard des expériences dans la gestion de la main d'œuvre sur les projets Filets sociaux de base (FSB), de Renforcement de l'état de préparation du système et de la riposte d'urgence au Covid19 (REPSRU) et également sur le projet SSEQCU au Togo, afin de s'assurer de la prise en compte des mesures du PGMO à tous les niveaux, les recommandations suivantes sont faites.

À l'endroit de tous les acteurs, il faut respecter strictement les mesures sécuritaires prévues sur le projet.

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

- Mettre en œuvre le PGMO et s'assurer de son suivi, sa mise à jour et la conformité des activités du projet,
- S'assurer du respect de toutes les exigences du PGMO pour les travailleurs/employés directement contractualisés par l'UGP,
- Établir les appels d'offres et contrats en y insérant les exigences du PGMO pour les entreprises, bureaux d'études, consultants (toutes les tierces parties) afin de s'assurer que les mesures applicables aux travailleurs contractuels soient déléguées à ces tierces parties et y insérer des leviers financiers en cas de non-conformités avec les clauses contractuelles,
- Intégrer les 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) ;
- Proposer un cadre de devis (CD) des mesures du PGMO sur les chantiers dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études puissent faire une budgétisation adéquate du coût de ces mesures dans l'offre ;
- Impliquer les 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 ;
- Former et sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions du travail en entreprise ;
- Assurer le suivi de la signature du code de conduite interdisant et sanctionnant les EAS/HS par l'ensemble des travailleurs
- Renforcer les capacités des acteurs (prestataires, employés, inspecteurs de travail) sur les risques d'EAS/HS associés à la mise en œuvre du projet et les mesures d'atténuation proposées ;
- Faire la cartographie des fournisseurs des services d'EAS/HS afin de rendre disponibles pour chaque localité les services sécurisés et sûrs pour la gestion des cas EAS/HS ;
- Opérationnaliser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) 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 ;
- Promouvoir le genre dans la mobilisation des travailleurs y compris les travailleurs communautaires ;
- Renforcer les capacités des entrepreneurs locaux sur le montage des dossiers d'appel d'offre ;
- Expliquer clairement aux ASC et autres volontaires les conditions de leur mobilisation.

- **A l'endroit des entreprises et autres fournisseurs**

- Impliquer les 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 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 ;

- 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 ;
 - Procéder aux contrôles inopinés sur les lieux de travail y compris les chantiers pour s'assurer du respect des mesures du PGM0.
- **A l'endroit des Agents de santé**
 - Porter des équipements de protection adaptés ;
 - Enregistrer et notifier tous les cas d'accident et exposition au sang (AES) et suivre le protocole prévu à cet effet.
- **A l'endroit des Agents de santé communautaire**
 - Porter des équipements de protection adaptés ;
 - Prendre connaissance des conditions de mobilisation des travailleurs volontaires.

4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation en matière de travail. Elle abordera les aspects suivants : la législation en matière de travail, la gestion de la relation employeur-travailleur, la non-discrimination et l'égalité des chances, les types de contrat ; la rémunération, le repos hebdomadaire et les travailleurs des ONG et associations.

Il sera présenté les exigences au regard de législation nationale, les exigences de la Banque Mondiale (NES N°2) les conventions internationales sur le travail de l'OIT.

Il sera présenté à la fin de ce chapitre une comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES n°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au projet.

4.1. Base législative

4.1.1. Législation nationale

Le cadre juridique en matière de travail en République du Togo repose sur les 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.

4.1.1.1. Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo

Le Code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise, ainsi qu'entre ces derniers et les stagiaires ou les apprentis placés sous leur autorité. 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 régit 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.

Le Code du travail n'a pas de disposition spécifique pour les travailleurs journaliers, mais il fait obligation à l'article 210 à tout employeur d'immatriculé tous les travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) conformément aux dispositions du code de sécurité sociale. L'article Article 217 fait obligation à toute entreprise ou établissement de prendre des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé au profit des travailleurs.

4.1.1.2. Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo

La loi portant code de sécurité sociale en république togolaise définit les dispositions régissant le régime général obligatoire de sécurité sociale au Togo. Sont obligatoirement assujettis au régime général de sécurité sociale institué par la présente loi, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de sexe, d'origine ou de religion lorsqu'ils exercent à titre principal une activité sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. Selon les dispositions de l'article 2 de cette loi, « le régime général de sécurité sociale comprend une branche des prestations familiales et de maternité, une branche des pensions, une branche des risques professionnels et toutes autres branches qui pourront être créées ultérieurement par la loi ».

La loi portant Code du travail et la loi portant code de sécurité sociale s'appliqueront aux travailleurs directs, contractuels et aux travailleurs des fournisseurs principaux du projet PASH-MUT.

4.1.1.3. Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique

Le Statut général s'applique à toutes les composantes de la Fonction publique, ainsi qu'à tous les types de personnels, fonctionnaires et contractuels, recrutés par le ministre chargé de la Fonction publique ou sous sa supervision, et administrés par lui. Le présent Statut général s'applique également à tous les autres corps d'agents de l'Etat dotés de statuts autonomes ou spéciaux sauf disposition « particulière » ou contraire desdits statuts. Pour l'application de la présente loi et des textes subséquents, les dénominations de fonctionnaire et d'agent contractuel désignent tout fonctionnaire et tout agent contractuel ressortissant du présent Statut général. 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.

Les agents de l'État affectés ou sollicités dans la mise en œuvre du projet PASH-MUT seront régis par cette loi.

4.1.1.4. Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo

La loi portant code de l'enfant a pour objet la protection et la promotion des droits de l'enfant. Aux termes du présent code, on entend par enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit (18) ans. Le terme mineur prend le même sens que celui d'enfant. L'intérêt supérieur de l'enfant doit être entendu comme tout ce qui est avantageux pour son bien-être mental, moral et physique et matériel. Cette loi sera appliquée pour renforcer l'interdiction du travail des enfants sur le projet PASH-MUT.

4.1.2. Exigences de la BM (NES N°2)

La NES n°2 s'est inspirée en partie de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

La NES n°2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Elle exige l'élaboration et la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre afin de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. La NES N°2 traite des travailleurs directs, contractuels, des travailleurs des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires.

La NES N°2 aborde des sujets relatifs aux conditions de travail à la gestion de la relation employeur-travailleur précisant les exigences relatives aux conditions de travail et d'emploi, à la non-discrimination, à l'égalité des chances, et à l'organisation des travailleurs. La protection de la main-d'œuvre est traitée à travers l'interdiction du travail des enfants et travail forcé. La NES N°2 précise également les exigences en matière de gestion des plaintes liés aux travailleurs et de Santé et sécurité au travail (SST).

4.1.3. Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Le Togo a ratifié plusieurs Conventions de l'OIT en matière d'emploi et conditions de travail dont certaines sont applicables à la gestion de la main d'œuvre dans le cadre de ce projet.

- **Les conventions fondamentales**
 - **C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930**
 - Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifie à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le

plus bref délai possible. **C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

- **C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**

Cette convention engage tout état membre qui la ratifie à garantir aux travailleurs une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

- **C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**

A travers cette convention, chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

- **C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**

Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

- **Les conventions de gouvernance**

- **C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947**

Cette convention fait obligation à chaque membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur de mettre en place et d'opérationnaliser un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

- **C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**

En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, cette convention fait obligation à tout membre de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

- **C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976**

Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail.

- **Les conventions techniques**

- **C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921**

Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifie à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.

- **C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921**

Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail à garantir à tout le personnel travaillant dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

- **C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928**

Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifie à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

- **C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V, VII, VIII et X.**

Cette convention traite de la sécurité sociale à travers l'attribution des prestations aux personnes protégées aux soins médicaux, indemnités de maladie et aux prestations de chômage, de vieillesse, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à la famille, en cas d'invalidité y compris les prestations de survivant. Le Togo a ratifié les parties relatives aux prestations à la vieillesse, à la famille, et les prestations de survivant.

- **C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975**

Cette convention tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants. A cet effet le pays doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur

❖ Législation togolaise

La législation togolaise en matière de travail prévoit 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.

❖ Exigences de la NES n°2

Pour la gestion employeur-travailleur, la NES n°2 exige qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation

nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. En plus de la documentation, des communications orales et des explications sur les conditions de travail et d'emploi sont importantes lorsque les travailleurs du projet ne savent pas lire ou, ont des difficultés à comprendre les documents mis à leur disposition, par exemple les travailleurs migrants⁵.

4.3. Non-discrimination et égalité des chances

❖ Législation togolaise

Le code de travail togolais interdit toutes formes de discrimination. L'article 4 précise que : Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite. Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la couleur, la religion, l'appartenance à une ethnie, une race, l'opinion politique ou philosophique, les activités syndicales ou mutualistes, l'origine, y compris sociale, les mœurs, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'apparence physique, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Par emploi et profession, on entend l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Est nulle de plein droit, 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.

❖ Exigence de la NES N°2

La NES n°2 exige que les décisions, en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet, ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel⁶.

4.4. Types de contrat

❖ Législation togolaise

Le chapitre I du titre III traite du contrat de travail. L'article 36 définit le contrat de travail comme 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. Le code du travail reconnaît plusieurs types de contrat à savoir :

- Le contrat à durée indéterminée ;
- Le contrat à durée déterminée ;
- Le contrat projet ;
- Le contrat saisonnier ;

⁵Banque mondiale, cadre environnemental et social, NES n°2, §10

⁶ Banque mondiale, cadre environnemental et social, NES n°2, §13

- Le contrat à temps partiel.

Le contrat projet : Le contrat de projet, de mission ou d'opération est un contrat de travail à durée déterminée, conclu par écrit pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet, d'un chantier, d'une mission ou d'une opération dont la durée peut ne pas être préalablement évaluée ou connue avec précision au moment de sa conclusion. Le contrat de projet est clairement et spécifiquement stipulé comme tel par écrit et indiquer l'ouvrage, le chantier, le projet, la mission ou l'opération à exécuter ou à réaliser. Le contrat de projet peut être conclu pour une durée supérieure à la durée légale du contrat de travail à durée déterminée. Le travailleur est recruté pour les besoins spécifiques de l'ouvrage, du projet, du chantier, de la mission ou de l'opération (Art.57 du code de travail).

Contrat saisonnier : Le contrat saisonnier est un contrat par lequel le travailleur engage ses services pour une activité professionnelle d'une durée limitée, mais qui se répète chaque année à des dates plus ou moins fixes en fonction du rythme des saisons. Le caractère saisonnier de l'activité dépend notamment des conditions météorologiques et/ou des flux du tourisme (: Art.56 du code de travail).

Contrat à temps partiel : Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont le temps de travail est inférieur à la durée légale ou conventionnelle de travail. Il est constaté par écrit et contient entre autres mentions : i) la qualification du travailleur ; ii) les éléments de la rémunération ; iii) la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ; iv) la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par arrêté du Ministre chargé du travail après avis consultatif du Conseil national du travail.

De l'analyse des contrats prévus par la législation togolaise en matière de travail, aucun ne permet de résoudre la contrainte liée à la formalisation de travailleurs informels sur les chantiers.

❖ Exigences de la NES N°2

La NES N°2 exige la signature formelle des contrats avec tous les employés conformément à la législation nationale.

4.5. Rémunération

❖ Législation togolaise

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, quel 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.

❖ Exigences de la NES N°2

La NES N°2 exige que les travailleurs du projet soient rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les

retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à de périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.⁷

4.6. Repos hebdomadaires et congés

❖ Législation togolaise

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé pour maladie, de congé de 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.

❖ Exigences de la NES N°2

La NES n°2, conformément à la Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire, exige que l'ensemble du personnel employé dans toute entreprise industrielle, publique ou privée, ou dans toute branche de celle-ci, doit, sauf dispositions contraires prévues par les articles suivants, bénéficier dans chaque période de sept jours d'un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives. Cette période de repos sera, dans la mesure du possible, accordée simultanément à l'ensemble du personnel de chaque entreprise. Elle sera, dans la mesure du possible, fixée de manière à coïncider avec les jours déjà établis par les traditions ou les coutumes du pays ou de la circonscription.

4.7. Travailleurs des ONG et associations

❖ Législation togolaise

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.

❖ Exigences de la NES N°2

Au sens de la NES N°2, les travailleurs des ONG et associations qui seront impliqués dans la mise œuvre du projet SWEDD+ seront dans la catégorie des travailleurs contractuels. Ils seront à cet effet régis par les exigences relatives aux travailleurs contractuels au sens de la NES N°2.

⁷ Banque mondiale, cadre environnemental et social, NES n°2, §11

4.8. Comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES N°2 Emploi et conditions de travail

Cette section propose une comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES N°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES N° 2 au projet.

Tableau 5: Comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES N°2 en matière de travail

NES n°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse et suggestions
Elaboration du PGMO		
La NES N°2 exige l'élaboration d'un document de procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) pour 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 du projet	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	La loi nationale ne satisfait pas aux exigences de la NES N°2. Donc la NES s'appliquera à travers l'élaboration d'un PGMO
Non-discrimination et égalité des chances		
La NES N°2 exige que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail.	Le code de travail togolais interdit toutes formes de discrimination. L'article 4 précise que : Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES N°2. Les dispositions nationales seront appliquées
Types de travailleurs		
La NES N°2 prend en compte les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs	Le code de travail ne prend pas en compte les travailleurs des fournisseurs et les travailleurs communautaires	La loi nationale satisfait partiellement à cette exigence de la NES N°2, donc, la NES N°2 s'appliquera par la prise en compte des dispositions concernant les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires

Travail des enfants et âge minimum		
Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui ⁸ , compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Le Code du Travail, en son Art. 192 dispose 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 dix-huit (18) ans révolus Il en est de même pour la fonction publique togolaise qu'on ne peut accéder qu'à partir l'âge de 18 ans au moins (article 12 et suivant de la loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant Statut Général de la Fonction Publique)	La loi nationale satisfait aux exigences de la NES N°2 et fixe l'âge de travail à 18 ans. Toutefois il ne clarifie pas sur l'interdiction d'utilisation des apprentis sur les chantiers même dans les conditions d'apprentissage. Donc la NES N°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Travail forcé		
Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ⁹ . Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet ¹⁰ .	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	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES N°2. Les dispositions nationales seront appliquées

Source : Mission d'élaboration du PGMO, du Projet SWEDD+

5. APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Des mesures relatives à la santé et sécurité au travail seront appliquées dans la mise en œuvre du projet SWEDD+. Ces mesures prendront en compte la législation nationale en matière de Santé et

⁸ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

⁹ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur.

¹⁰ Le trafic humain se définit comme 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.

Sécurité au Travail (SST) et les exigences internationales notamment celles 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 Conventions internationales sur le travail (OIT).

5.1. Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

5.1.1. Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

Sur le plan national, la santé et la sécurité au travail sont régies par plusieurs décrets et arrêtés.

5.1.1.1. 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

Ce décret pris en application du code du travail détermine les conditions générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature. Ces conditions sont relatives aux locaux de production, aux installations sanitaires, l'ambiance et l'atmosphère de travail. Conformément en son article 1er « sont soumis aux dispositions du présent décret les manufactures, fabriques, usines, ateliers, laboratoire, carrières, mines et minière, chantiers (notamment de routes et de bâtiments) caves et chais, magasins, entrepôts boutiques, bureaux, salle de spectacle, installations de chargement et de déchargement, installation de traitement de produits où son employés des travailleurs au sens de l'article 1er du code de travail, quelques soit la nature de l'établissement, qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux ». Les locaux affectés au travail du personnel seront tenus en étant constant de propreté. Le sol devra être nettoyé complètement au moins une fois par jour.

5.1.1.2. 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

Ce décret en son article premier, porte interdiction formelle d'importer, de stocker et d'utiliser sur l'ensemble du territoire national, des plaques ondulées en ciment armé d'amiante (tuiles fibrociment) et tout autre matériau de construction contenant de l'amiante.

5.1.1.3. Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles

Le décret donne la liste des maladies considérées comme professionnelles et les tableaux desdites maladies. Il définit la maladie professionnelle en son article 1 comme étant : « une maladie résultant des conditions de travail et qui est inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles »

5.1.1.4. 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 la 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 la 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.

5.1.1.5. 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

Cet arrêté porte sur la visite médicale d'embauche ainsi que sur les différentes visites médicales périodiques. Il exige en son premier article à tous les employeurs de soumettre aux salariés, qu'ils

soient permanents ou temporaires à une visite médicale d'embauche et à des visites médicales périodiques.

5.1.1.6. Arrêté interministériel n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé

Le présent arrêté fixe les modèles de registres et de carnet de santé dans lesquels doivent être consignés les résultats des visites médicales conformément à l'article 179 du code du travail. Il fait obligation en son article 2 aux services de sécurité et santé au travail de tenir à jours les documents suivants :

- Un registre de surveillance pour les consultations ordinaires
- Un registre de consultation pour les accidents de travail
- Un registre de consultation pour les maladies professionnelles
- Un registre de surveillance des lieux de travail
- Un dossier médical du travailleur
- Un carnet de santé de santé servant de liaison entre le médecin de travail et le médecin traitant

5.1.1.7. 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)

Ce comité est notamment chargé d'étudier et de donner son avis à propos des règles relatives aux conditions de travail, aux mesures générales et particulières d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail ainsi que d'assurer et de coordonner les activités de prévention en matière de risques industriels et professionnels y compris les activités de lutte contre le VIH/SIDA, le tabagisme, le stress, l'alcool, la drogue et la violence sur les lieux de travail.

5.1.1.8. Arrêté interministériel n° 004/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 portant création de services de sécurité et de santé au travail

Ces services sont notamment chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants sur les questions relatives à l'établissement et au maintien d'un milieu de travail propre à assurer une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ainsi que sur l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale. L'établissement d'un tel service est obligatoire dans tout établissement ou toute entreprise, de quelque nature que ce soit. En fonction du nombre de travailleurs, des conditions locales et des risques, il est organisé un service de sécurité et de santé autonome ou un service de sécurité et de santé inter-entreprises.

5.1.1.9. Arrêté ministériel n°009 MTESS/CAB/DGTLS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST)

Le présent arrêté fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de Sécurité et Santé au travail, conformément à l'article 174 du code du travail. L'article 2 précise que le comité de Sécurité et Santé au travail est obligatoire dans tous les établissements employant habituellement au moins vingt-cinq (25) salarié, temporaires et occasionnels compris. Toutefois l'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.

Le comité de Sécurité et Santé au travail est chargé entre autres de :

- Identifier les risques dans l'entreprise par de fréquentes visites des lieux de travail ;
- Veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant la Sécurité et Santé au Travail ;

- Procéder aux enquêtes en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;
- Etablir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise.

5.1.2. Exigences de la NES N°2 en matière de santé sécurité au travail

La NES n°2 exige à toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet l'élaboration et la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

5.1.3. Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale

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 ESS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Les Directives ESS établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives ESS 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.

5.1.4. Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (STT)

Le Togo a ratifié un certain nombre de conventions internationales relatives à la sécurité et santé au travail. Il s'agit de :

➤ **La C187 et la recommandation R197 relatives au cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail**

- 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 :

- Identification des dangers et des risques d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire, dès la conception d'une installation ou de la définition du cycle d'un projet ;
- 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 ;
- Evaluation de 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).
- Etablissement 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.
- Utilisation des 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.

- R194 - Recommandation (no 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

En outre, le Togo est partie prenante d'un certain nombre de Résolutions de l'OMS et des directives conjointes concernant la sécurité et santé au travail :

- WHA49.12 approuvant la stratégie mondiale pour la santé au travail pour tous
- WHA60.26 approuvant le plan d'action mondial pour la santé des travailleurs du 23 mai 2007
- Directives conjointes OMS-OIT-ONUSIDA sur l'amélioration de l'accès des professionnels de la santé aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien pour le VIH et la tuberculose (2010)
- Cadre mondial conjoint OIT-OMS pour la promotion de programmes nationaux de santé au travail pour les travailleurs de la santé (2010)

5.1.5. Comparaison et analyse entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de travail et de SST

Tableau 6: Tableau comparatif entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de SST

NES N°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse et suggestions
Santé et sécurité au travail (SST)		
<p>Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet.</p> <p>Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :</p> <p>a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;</p> <p>b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;</p> <p>c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents</p>	<p>Décret N°70-164 du 2-10-70 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature file:///D:/service/TEXTES/DECRET 02-10-1970HYGIENE_SECU.pdf et ses arrêtés d'application à savoir :</p> <p>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 SSST a pour missions :</p> <p>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, pris conformément aux articles 175 et 194 du code du travail.</p> <p>Arrêté interministériel n°006/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant les conditions</p>	<p>La loi nationale satisfait partiellement à cette exigence de la NES n°2, car elle n'intègre pas dispositifs de prévention des urgences et les dispositions SST pour les employés des fournisseurs et les travailleurs communautaires</p>

<p>professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.</p>	<p>d'agrément du personnel de sécurité et santé au travail.</p> <p>Arrêté interministériel n°007/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé, pris conformément à l'article 179 du code du travail.</p> <p>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), pris conformément à l'article 168 du code du travail</p> <p>Arrêté ministériel n°009 MTESS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST, pris conformément à l'article 174 du code du travail</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Source : Mission PGMO, Projet PASH-MUT, novembre 2022

➤ **Le Règlement sanitaire international de l'OMS, de 2005**

Le Règlement sanitaire international (« le RSI » ou « le Règlement »), adopté par l'Assemblée de la Santé en 1969, vise « à empêcher la propagation des maladies d'un pays à l'autre. Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, les mesures de ce règlement ont été mises en pratique par les états membres et ont permis de réduire dans une mesure donnée la propagation de la pandémie. Ces mesures comprennent entre autres :

- La surveillance et la notification ;
- L'information et l'action de santé publique ;
- Le contrôle des points d'entrée ;
- La mise en quarantaine ;
- Les recommandations temporaires et permanentes ;
- La prévention ;
- Les documents sanitaires.

➤ **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, à la suite de l'exposition à un agent donné, en tenant compte des caractéristiques propres à l'agent étudié et des caractéristiques du système cible spécifique (PISSC). Cette évaluation du risque s'applique au projet SWEDD+ dans le cadre de l'offre de soins en santé de reproduction et de planning familiale.

La figure 1 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, 2017¹¹

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le Projet d'autonomisation des femmes et dividende démographique en Afrique sub-saharienne Plus (SWEDD+) (P17669), au Togo sera mis en œuvre par une unité de coordination de projet logée au sein du ministère en charge de la Planification. L'UGP qui sera chargée de la mise en œuvre du projet sera dirigée par le Coordonnateur. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet seront sous la responsabilité de l'UGP avec l'appui des services techniques du Ministère de la planification du développement et de la coopération.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects de santé et sécurité au travail seront pris en compte dans les EIES, dans les PGES et PGES-C et notamment dans les contrats avec les prestataires de services.

Le Coordonnateur sera chargé de son exécution avec l'appui des spécialistes en développement social, en sauvegarde environnementale, le spécialiste en VBG et du responsable administratif et financier. Le renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, le nouveau code de travail, le respect des mesures relatives à la COVID-19 et le suivi psychosocial des travailleurs, sera coordonné 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.).

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

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordonnateur du projet. Il est appuyé par les spécialistes en développement social, en VBG, en sauvegarde environnementale et le responsable administratif et financier du projet.

Au niveau des entreprises, les spécialistes hygiène, santé environnement (SHSE) 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

Le recrutement et la gestion des travailleurs impliqueront :

- La Personne Responsable des Marchés Publics
- Coordonnateur,
- Les spécialistes de l'UGP le cas échéant ;
- Le spécialiste en passation de marchés,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs)

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES N°2 s'appliquent. L'UGP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et du 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 N°2. Les dispositions en matière d'EAS/HS pour la passation de marchés doivent être appliquées.

¹¹ PROGRAMME INTER-ORGANISATIONS POUR LA GESTION RATIONNELLE DES PRODUITS CHIMIQUES FAO, ILO, UNDP, UNEP, UNIDO, UNITAR, WHO, World Bank and OECD

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 :

- La Personne Responsable des Marchés Publics
- Le Coordonnateur,
- Les spécialistes de l'UGP le cas échéant ;
- Le spécialiste en 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. Les dispositions en matière d'EAS/HS pour la passation de marchés doivent être appliquées.

6.4. Santé et sécurité au travail

Auront la charge de la mise en œuvre et du suivi des mesures de Santé et de sécurité au travail :

- Coordonnateur du projet,
- Spécialiste en développement social (SDS) ;
- Spécialiste VBG ;
- Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SSE) ;
- Responsable administratif et financier ;
- Section médecine du travail.

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

Auront la charge de la formation des travailleurs :

- Le coordonnateur du projet ;
- Le spécialiste VBG, le SDS et le SSE ;
- Les autres experts et Spécialistes du projet suivant les thèmes de formation identifiés ;
- L'inspection du travail ;
- La chambre des métiers au besoin.

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

Ce chapitre décrit les procédures afin d'opérationnaliser les mesures qui ont été proposées pour mitiger les principaux risques liés au travail.

7.1. Etablissement des contrats

Au moment de la signature du contrat, les informations suivantes doivent figurer dans les contrats :

- Identification complète du travailleur ;
- Identification complète de l'employeur ;
- Département de travail (s'il est disponible) ;
- Date de signature du contrat et de début du travail (l'une et l'autre ne coïncident pas forcément) ;
- Intitulé du poste et/ou de la fonction de travail (catégorie professionnelle) ;

- Description des fonctions ;
- Salaire et/ou mode de calcul de celui-ci ;
- Rémunérations supplémentaires et primes ou prestations versées au travailleur conformément aux modalités prescrites ;
- Durée de validité du contrat (selon le besoin) ;
- Durée et modalités de la période d'essai ;
- Temps de travail ;
- Type (minimal, supplémentaires, exceptionnels) et durée des congés annuels ;
- Fonction, nom et prénom du signataire de l'acte juridique.

7.2. Procédures de recrutement et applicabilité des procédures

7.2.1. Procédures de recrutement

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet SWEDD+ seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts sans aucun traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps.

Les mesures qui s'appliquent aux conditions de travail, à l'accessibilité de l'environnement bâti et à la communication d'informations au profit des travailleurs du projet souffrant de handicaps incluent, par exemple, la mise à disposition de rampes d'accès pour fauteuils roulants ou d'ascenseurs, ou d'autres moyens de communication comme des impressions en gros caractère ou en braille, des formats numériques accessibles ou des enregistrements audios. Il est important de mettre à la disposition des travailleurs handicapés des informations sur les mesures prises.

Pour la sélection des entreprises, l'Emprunteur fournira des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées conformément aux directives du présent PGMO et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2.

7.2.2. Dispositions contractuelles

Les exigences du présent PGMO en matière d'emploi et de santé sécurité seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec ces tiers. Aussi le mécanisme de gestion des plaintes fera l'objet d'une large communication afin de permettra aux travailleurs de faire des recours en cas de non-conformité. Il sera exigé de la part des entreprises de prendre des dispositions équivalentes dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les éléments de suivi de la mise en œuvre de ses mesures feront également parties de l'évaluation des performances globales des entreprises qui conditionnent le paiement des acomptes.

7.2.3. Procédure de gestion et de suivi des prestations des entreprises

Les mesures du PGMO seront spécifiées dans les plans de gestion environnementale et sociale (PGES) et opérationnalisées dans les PGES Chantiers à travers le suivi de la mise en œuvre du PGMO qui sera intégré dans le rapport de mise en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales. Ainsi, les entreprises contractantes soumettront mensuellement un rapport à l'UGP. Le dispositif de suivi sera mis en place à trois (03) niveaux.

1. Premier niveau : Surveillance interne de l'entreprise

L'entreprise à travers l'expert QHSE et le chargé des ressources humaines seront en charge de surveillance interne de la mise en œuvre des mesures en conformité avec le PGMO.

2. Deuxième niveau : Mission de contrôle

Le contrôle de la mise en œuvre des mesures sera assuré par le QHSE de la mission de contrôle

3. Troisième niveau : Suivi et supervision de l'UGP

L'UGP va intégrer les indicateurs de mise en œuvre du PGMO lors du suivi et supervision des interventions du projet.

En fonction de l'analyse des rapports de mise en œuvre du PGMO, l'UGP procédera régulièrement à sa mise à jour.

7.2.4. Applicabilité des procédures

Les travailleurs du projet peuvent être employés de différentes manières. Les quatre catégories de travailleurs du projet décrites dans les chapitres précédents rendent compte des différents niveaux de contrôle et d'influence qu'un Emprunteur peut exercer sur les conditions de travail et le traitement de différents types de travailleurs du projet. Les exigences de la NES N° 2 diffèrent selon le type de travailleur concerné.

❖ Travailleurs directs

Ces travailleurs sont sous la responsabilité de l'UGP qui doit :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Eviter le recours au travail forcé et au travail des enfants
- Evaluer les risques et mettre en œuvre les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- Créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques ;
- Etablir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ;
- Faciliter l'accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables ; dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels ;
- Faire le suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail qui 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.

❖ Travailleurs contractuels

L'UGP doit s'assurer que les entreprises qui les engagent sont des entités légalement constituées et fiables disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées.

Les travailleurs sont sous la responsabilité des entreprises et bureaux d'études qui doivent :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Eviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;

- Organiser les missions de suivi de la performance des entreprises ;
- Intégrer ces exigences dans les dispositions contractuelles avec les entreprises et exiger aux entreprises d'inclure des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants ;
- Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes ; au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion.

❖ **Travailleurs communautaires**

Ces travailleurs sont des membres de la communauté mobilisée par l'UGP qui doit :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- S'assurer que les travailleurs communautaires ont été mobilisés sur la base du volontariat à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- Evaluer les risques et mettre en œuvre les mesures de SST ;
- Faire le suivi des performances pour évaluer la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

❖ **Travailleurs des fournisseurs principaux**

Au moment de l'évaluation environnementale et social l'UGP évaluera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Il sera exigé au fournisseur principal de se conformer aux dispositions du présent PGMO qui fixent l'âge minimum de travail à 18 ans et interdit le travail forcé. L'UGP va intégrer ces exigences dans les contrats des fournisseurs principaux et ces éléments feront objet de suivi dans le cadre du suivi des mesures environnementales et sociales.

Les travailleurs des fournisseurs sont sous la responsabilité des principaux fournisseurs qui doivent :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Evaluer les risques de travail des enfants et mettre en œuvre des mesures des fournisseurs principaux ;
- Evaluer les risques liés au travail, élaborer et mettre régulièrement à jours des procédures et des mesures d'atténuation ;

7.3. 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 (BM) en matière de santé et de sécurité au travail), du Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (PCGES) du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, tous les contractants et sous-traitants doivent 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.

7.4. 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 rapport d'incident est proposé en **annexe 3**.

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 de 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 (CSS), 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.

7.5. Afflux de main d'œuvre.

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet obligera contractuellement 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/AMI des marchés. Tous les

travailleurs devront 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. 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.

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

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet. Le projet disposera également de mécanismes de Gestion des plaintes pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'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. En outre, le projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels que stipulé à l'article 9 du code du travail qui énonce les conditions de constitution des syndicats professionnels et de la liberté à exercer leurs activités dans le respect des lois et règlements en vigueur. Il sera exigé aux entreprises et fournisseurs de formaliser les contrats avec les travailleurs locaux et les faire viser par l'inspecteur du travail. Les contrats doivent respecter le principe d'équité en matière de salaire prescrit par l'article 4 du code du travail.

7.7. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.

L'accès à l'emploi pour les travailleurs du projet 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, les personnes pauvres et les personnes en situation de handicap, les personnes non qualifiées). Le projet fera la promotion du recrutement des femmes et des personnes en situation de handicap conformément aux dispositions du chapitre VII du titre VI du code du travail du Togo qui aborde les conditions de recrutement 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. A 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.

7.8. 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 ont été proposées: (i) identifier, dès l'installation des chantiers pour les travaux de réhabilitation et d'aménagement des espaces sûrs en milieu scolaire et communautaire, l'extension des cantines, l'installation et l'exploitation des plateformes multifonctionnelles et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des activités de mise en œuvre du

projet ; (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 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 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.

Le code de bonne conduite prenant en compte les aspects des EAS/HS ci-joint en annexe 4, sera intégré dans le contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Les travailleurs communautaires notamment les ASC signeront également les codes de conduite et seront régulièrement sensibilisés sur la prévention des EAS/HS.

Le projet SWEDD+ prévoit la mise en œuvre de plusieurs activités qui contribueront à la prévention et à la gestion des EAS/HS. Il s'agit entre autres de :

- Organiser des cinémas populaires pour un changement social et comportemental ;
- Organiser le dialogue communautaire pour la promotion de la SSR, PF, genre et lutte contre les VBG ;
- Aménager et équiper des structures de prise en charge : les « One stop center », les centres d'écoute et de conseils sur les VBG ;
- Équiper les directions préfectorales de l'action sociale pour la prise en charge des VBG ;
- Aménager les abris de transit pour les filles et femmes victimes de VBG ;
- Assurer la réinsertion socio- économique des survivantes de VBG. Cette réinsertion se fera en lien avec l'autonomisation de fille décrite plus haut ;
- Former les acteurs de prise en charge des victimes de VBG ;
- Élaborer les protocoles sectoriels (santé, sécurité, juridique et socio psychologique) et un protocole harmonisé de prise en charge holistique des victimes de VBG
- Mettre en œuvre des projets transfrontaliers Togo-Bénin-Burkina-Faso au profit des filles, des femmes et des leaders communautaires.

Les canaux de communication qui seront utilisés sont entre autres :

- Les communicateurs traditionnels
- Les leaders religieux
- Les rencontres communautaires
- Les groupes sociaux : organisations de femmes, de jeunes
- Les radios communautaires et rurales de proximité
- Les radios et télévisions nationales publiques et privées
- Les documentaires audiovisuels
- Les ciné-films et sketches
- La presse écrite et en ligne
- Les médias sociaux : Facebook, Twitter, WhatsApp etc.
- Les plateformes digitales d'information et de conseils des jeunes : e-convivial ...
- Les supports de sensibilisation, de promotion et de visibilité : affiches, banderoles, flyers, stylos, plaquettes d'information, brochures.

Les entreprises doivent expliquer et sensibiliser les employés sur le contenu du code dans une langue accessible avant la signature. Les sensibilisations doivent se poursuivre 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.

7.9. Dispositions spécifiques liées à la COVID-19

Cette section décrit les dispositions spécifiques à prendre pour la prévention et la gestion des cas de COVID-19.

❖ Dispositions générales

L'entreprise mettra en place les mesures suivantes pour la prévention de la COVID-19 :

- Effectuer des contrôles de santé avant l'embauche
- Contrôler l'entrée et la sortie du site/lieu de travail
- Examiner les modalités d'hébergement, pour voir s'ils sont adéquats et conçus pour réduire le contact avec la communauté
- Revoir la durée des contrats, afin de réduire la fréquence des entrées et sorties des travailleurs sur le site
- Réorganiser les tâches de travail ou réduire le nombre de personnes présentes sur le chantier pour permettre l'éloignement social/physique, ou la rotation des travailleurs sur un horaire de 24 heures
- Fournir des formes appropriées d'équipement de protection individuelle (EPI)

Les dispositions générales suivantes doivent également être prises :

- Désigner un point focal pour mettre en œuvre et surveiller les mesures de prévention ;
- Assurer la disponibilité des fournitures suivantes et en quantité suffisante :
 - Savon liquide, gel hydroalcoolique ou alcool liquide, serviettes et mouchoirs jetables, masques, gants jetables et lunettes de protection ;
 - Dispositifs de lavage des mains à divers endroits du site (entrée, réfectoire, bureaux temporaires, usine d'exploitation, etc.) ;
 - Réceptacles ou sacs fermés pour l'élimination des serviettes et mouchoirs, clairement indiqués et situés à divers endroits du site ;
- Nettoyer les zones suivantes au moins deux fois par jour :
 - Les surfaces et objets tels que tables, bureaux, téléphones, claviers, lunettes, etc. ;
 - Réfectoire et autres endroits de restauration ou cafétéria (tables, chaises, etc.) ;
 - Les toilettes ;
- Accorder du repos à tout travailleur ou toute autre personne malade ou présentant des symptômes de la Covid-19 et le référer dans un centre de santé pour un meilleur suivi ;
- Sensibiliser et encourager les travailleurs à se faire vacciner
- Analyser les chantiers et répartir le personnel en fonction de la distance minimale
- Dans les cas où il est nécessaire de travailler à moins d'un mètre de distance ou dans des environnements confinés, il faut exiger le port systématique des masques ;
- Mettre en place des groupes de travail pour réduire au minimum la circulation des personnes dans la zone du projet de manière à faciliter la traçabilité et le contrôle si une éventuelle contagion venait à être identifiée.

❖ A l'arrivée au chantier

Avant l'accès au chantier par des ouvriers ou de toute autre personne devant accéder au chantier, les dispositions suivantes doivent être prises :

- Surveiller le lavage des mains ;
- Contrôler le port du masque ;
- Sensibiliser le personnel sur la manière de prévenir l'exposition et la contagion par le virus (comment il se présente, comment éviter sa propagation, quels sont ses symptômes et signes, etc.) ;
- Promouvoir le lavage des mains adéquat et fréquent ;

- Promouvoir l'hygiène respiratoire en recommandant de se couvrir le visage lorsqu'on éternue et qu'on tousse et de s'essuyer le nez correctement car ce sont les principaux moyens pour contrôler la propagation.
- Sensibiliser les ouvriers sur l'interdiction des poignées de main, des accolades et toute autre forme de contact physique sur le chantier et partager les EPI ;
- Sensibiliser les ouvriers sur le respect de la distance minimum de 1 mètre à tout moment (entrée sur le chantier, réunion, déjeuner, etc.)

❖ **Zones de consommation d'aliments (réfectoires)**

Dans les zones de consommation ou les réfectoires, les dispositions suivantes doivent être prises :

- Disposer suffisamment de places sur le site du projet ;
- Définir des horaires spécifiques par groupes pour les heures de repas, afin d'éviter les foules ;
- S'assurer que les employés respectent la distanciation sociale lorsqu'ils s'assoient pour le repas (vous pouvez marquer les espaces pour s'asseoir).

❖ **Vestiaires sur le site du projet**

- Définir des espaces différents pour les vestiaires des hommes et ceux des femmes sur le chantier ;
- Les travailleurs doivent se changer lorsqu'ils entrent sur le chantier et le quittent.
- Les masques et gants doivent être retirés en toute sécurité afin de les déposer sur le lieu d'élimination finale

❖ **Mesures avant d'entrer au domicile après une journée de travail**

Pendant le transport

- Garder autant que possible les fenêtres ouvertes pour une ventilation suffisante : cela permet également à la lumière du soleil de pénétrer à l'intérieur du véhicule ;
- Transporter uniquement les passagers s'il leur est possible de s'asseoir en laissant une place vide entre eux.
- Les personnes qui ont besoin de se déplacer de leur domicile vers les sites du projet et vice versa en utilisant les transports en commun doivent prendre les mesures préventives suivantes :
 - Utiliser des mouchoirs jetables après avoir touché des surfaces (portes, poignées, etc.). Après utilisation des mouchoirs, les placer dans les poubelles disponibles ou dans un sac en plastique qui peut être transporté, après l'avoir fermé avec soin et placé dans un lieu approprié.
 - Disposer sur soi de gel hydroalcoolique et l'appliquer sur les mains chaque fois qu'on touche une surface, qu'on paye son trajet ou toute autre action.
 - Éviter de se toucher le visage avant, pendant et après être monté dans un véhicule.

A domicile

- Bien se laver les mains avec suffisamment d'eau et de savon dès l'arrivée.
- En arrivant du chantier à son domicile, le personnel doit prendre les mesures suivantes :
 - Se laver les mains dès l'arrivée au domicile.
 - Ne toucher aucune surface à l'arrivée au domicile.
 - Retirer ses chaussures et ses vêtements, placer ces derniers dans un sac pour les laver
 - Les vêtements qui ont été utilisés sur le lieu de travail doivent être immédiatement lavés
 - Placer les sacs, clés ou autres articles utilisés à l'extérieur dans une boîte ou récipient à l'entrée du domicile et les nettoyer ou les désinfecter, le cas échéant

désinfecter les téléphones mobiles, les lunettes, les montres et autres effets personnels avec des lingettes de nettoyage, du désinfectant, de l'alcool ou du savon et de l'eau, le cas échéant.

- Prendre une douche ou se laver les parties du corps qui ont été exposées pendant le séjour à l'extérieur du domicile.
- Ne pas oublier de pratiquer des mesures générales d'hygiène personnelle et de distanciation physique pour éviter de contaminer son domicile et de distanciation physique pour éviter de contaminer son domicile.

Cette procédure doit être suivie chaque fois que l'on rentre au domicile.

❖ Procédure à suivre en cas de contagion

- Tout travailleur avec un rhume, même léger ou une fièvre supérieure à 37,3 °C, doit :
 - Informer son superviseur de son indisponibilité à travailler ;
 - Faire un test COVID pour s'assurer de son état
 - Rester au domicile pendant au moins 14 jours et suivre les protocoles établis par les autorités nationales ;
 - Vérifier sa température au minimum deux fois par jour ;
 - Signaler toute autre personne du noyau familial ou résidant au même endroit qui présente ces symptômes en cas de test positif.

8. AGE D'ADMISSION A 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 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.

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 annuels du projet intégreront l'audit des entreprises 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 projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

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.

Nul ne peut y recourir au travail forcé 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.

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. Il est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République togolaise. Toute stipulation contraire est interdite. Le paiement du salaire est constaté par un bulletin de salaire ou tout autre support ou moyen vérifiable par des tiers (article 163 du Code du travail). 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 SMIG qui est fixé à cinquante-deux mille cinq cents francs (52.500) FCFA par mois.

Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur (Article 173 du travail).

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps plein effectuant un travail analogue (Art 159 du Code du travail). Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Le nouveau code de travail reconnaît le télétravail et précise en son article 185 que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail du télétravailleur est un accident du travail au sens du code de sécurité sociale.

9.2. Heures de travail

Les heures de travail et autres conditions du travail applicables au projet sont régies par le Code du Travail en son titre VI. Selon les dispositions de l'article 180, la durée de travail hebdomadaire est de quarante (40) heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq (5) jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 7h00 à 12h, puis de 14 h 30 à 17h 30. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. Dans les exploitations

agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an. La durée journalière du travail ne peut excéder dix (10) heures, sous réserve des dispositions de l'article 181 du présent code de travail, dans les limites de la durée réglementaire admise.

Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires donnant droit à une majoration de salaire. Les heures supplémentaires ne peuvent excéder vingt (20) heures par semaine (Art. 180 Al 3 du code du travail). 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. L'article 183 donne la possibilité à l'employeur après consultation des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail en répartissant la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement, à condition que la durée du travail n'excède pas dix (10) heures par jour. L'article 185 précise que les heures de travail effectuées de jour comme de nuit sont rémunérées au taux normal, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives.

9.3. Périodes de repos

Le chapitre VIII du titre VI traite du repos hebdomadaire et des jours fériés, l'article 198 précise que le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche. L'article 201 prévoit le droit au congé payé après une durée de service effectif d'un (01) an. Il précise que toutefois, les parties au contrat peuvent convenir d'une jouissance de ce droit au prorata temporis, après six (6) mois consécutifs de travail.

Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans le code du travail en république togolaise. Mieux, le code du travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus.

9.4. Conditions de licenciement

La section V du titre III traite de la rupture du contrat ; la sous-section II aborde les conditions de démission (paragraphe 1), les conditions de licenciement pour motif personnel (paragraphe 2), du licenciement pour motif économique (paragraphe 3) et les dispositions communes aux licenciements (paragraphe 4). Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (Article 85).

9.5. 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 et d'uniformiser les conditions de travail.

Le Conseil National du Patronat du Togo (CNP-TOGO), regroupe les organisations et associations professionnelles du secteur privé et les centrales syndicales. Ces organisations et associations professionnelles du secteur privé et ces centrales syndicales ont convenu et signé la convention collective interprofessionnelle du Togo.

Cette convention à caractère national règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis dans le Titre I du Code du Travail, dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur toute l'étendue du territoire de la République togolaise. Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs, appelés à exercer leur activité au Togo, sont liés

par les dispositions de cette convention. Cette convention reconnaît le respect réciproque des libertés syndicales entre les employeurs et les travailleurs. Les dispositions de cette convention seront appliquées dans le cadre du projet SWEDD+.

Cette convention reconnaît le respect réciproque des libertés syndicales entre les employeurs et les travailleurs. En effet, elle stipule en son article 5 ce qui suit :

Les parties contractantes reconnaissent à chacune d'elles la liberté d'opinion, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des règlements en vigueur. Ainsi, l'employeur s'engage à :

- Ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- Ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement. Il s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

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.

Le titre II de la convention collective interprofessionnelle traite du contrat du travail, de sa forme, sa durée, de l'embauche et de la réembauche. Il aborde aussi les dispositions relatives à la période d'essai, au contrat définitif et sa modification, de la mutation provisoire et du changement d'emploi. Le chapitre II du titre II énonce en ses articles 13, 14 et 15 des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie, à l'indemnisation du travailleur malade, et aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Le titre III de la convention collective interprofessionnelle traite des modalités de rupture de contrat, du préavis, de l'indemnité compensatrice de préavis, de la rupture du contrat du travailleur malade, des licenciements pour motif économique, de l'indemnité de licenciement et du décès du travailleur.

Le titre IV de la convention collective interprofessionnelle aborde les dispositions relatives à la rémunération, classification, formation et promotion du travailleur. La convention précise à cet effet en son article 25 qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leurs statuts. L'article 27 relatif à la formation précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires et appropriées en vue de réaliser dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement professionnel de son personnel.

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.

9.6. 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 qui 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. A 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,
- Emettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

9.6.1. 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 à l'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.

9.6.2. 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 (CA) (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 (CA). 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 EAS/HS.

A 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 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 au paragraphe 9.8. 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.

10.1. Typologie des plaintes

Les plaintes liées au travail prises en compte dans le cadre 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 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, guéries de la COVID-19 ou ayant le VIH SIDA, la profanation/destruction de sites culturels et culturels ;
- **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.

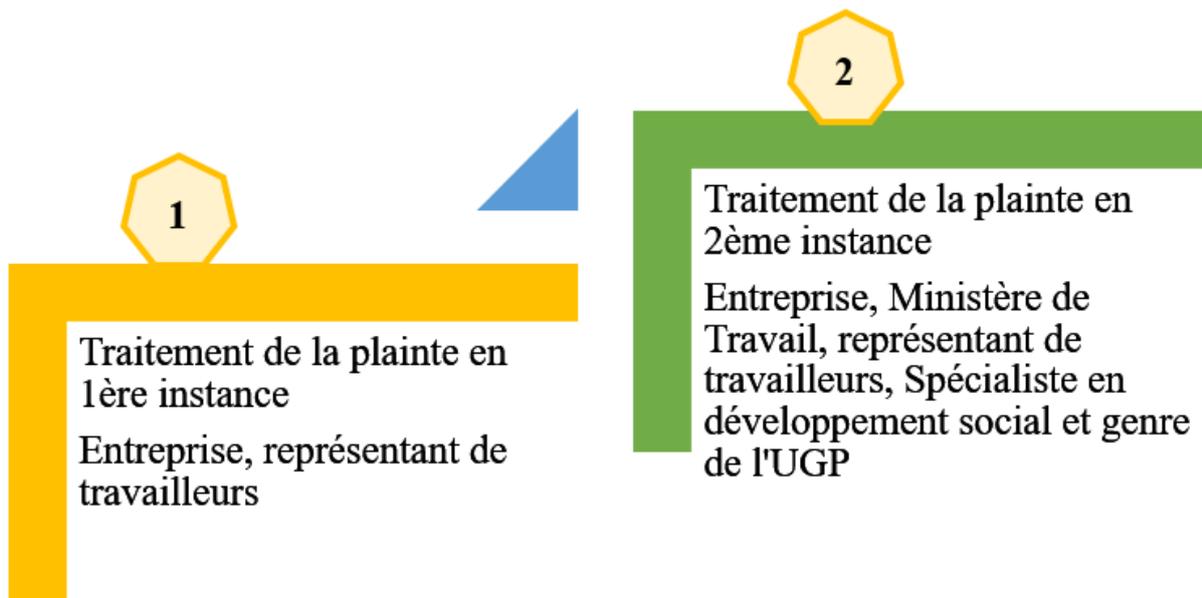
Les plaintes seront gérées à deux (2) niveaux à savoir :

- **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 du Responsable de suivi Environnemental et Social (RSES) et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité (REHSS), et d'un 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.
 - L'examen de recevabilité est la responsabilité du Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité, 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** sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 1. Le Comité de médiation est composé d'un représentant de l'entreprise (chef du chantier, gérant), un représentant du Ministère du Travail ou une autre instance pertinente, un représentant des travailleurs, le spécialiste en développement social et le spécialiste VBG de l'UGP.
 - 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 celui en VBG de l'UGP feront office du secrétariat du Comité de médiation.

Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail



La procédure de gestion des griefs du Projet SWEDD+ pour le Togo 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, ou 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 organisation¹² et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être

¹²Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

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.

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les communautés concernées afin d'identifier celles qui leur 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 est question ici de déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
- ❖ **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer en vue d'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 intégrée au système d'informations et de gestion (SIG). L'accès à la base sera verrouillé par un mot de passe avec un accès limité. Le suivi des réponses va aider 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 7 : 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 1 ^{ère} instance	- Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	- 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 2 ^{ème} instance	- Comité de médiation	14
	- Délibération par le Comité de médiation	- Comité de médiation	7
	- Mise en place de la décision de la 2 ^{ème} 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 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 système de suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend les informations suivantes :

- 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 togolaise, les plaignants supportent les frais de recours judiciaire mais le fardeau de la preuve est transposé à l'employeur.

10.3. Plaintes dites sensibles

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires ainsi que les travailleuses et employées du projet. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable. Un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes qui sera géré par une ONG ou autre entité. Une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS sera utilisée

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 est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* »). Cette approche assure la confidentialité du traitement des plaintes, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG ((au moins médicale, psychosociale et une aide juridique).

L'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le

rétablissement de la survivante et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

En attendant la réalisation de la cartographie des prestataires de VBG spécifique au projet SWEDD+, le projet utilisera les prestataires identifiés dans les cartographies des projets de santé notamment le projet REDISSE et SSEQCU. Ces cartographies ont permis d'identifier différents types de prestataires à savoir :

- Prestataires pour l'assistance médicale des VBG ;
- Prestataires pour l'assistance psychologique des VBG ;
- Prestataires pour l'assistance judiciaire et légale en VBG ;
- Prestataires pour l'assistance socio-économique des survivant(e)s ;
- Prestataires pour l'appui à l'hébergement sûr des survivant(e)s ;
- Prestataires pour la sensibilisation et prévention des cas de VBG.

En assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l'organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Il est important que les bénéficiaires finaux, directs ou indirects soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP. 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* (Voir les définitions en Annexe 5).

❖ Modes de dépôt des plaintes sensibles

Les bénéficiaires finaux, directs ou indirects seront éduqués et sensibilisés sur l'utilisation du MGP.

Le projet fournira des informations aux parties prenantes 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 peuvent être soumises selon les modes suivants :

- Les prestataires de services VBG préalablement identifiés dans la localité. Il pourra s'agir des centres d'écoute, des organisations féminines ou de certaines ONG disposant de l'expertise en la matière. A cet effet, le projet SWEDD+ utilisera les résultats de la cartographie des prestataires VBG, réalisée sur les projets SSEQCU et REDISSE et attendant de réaliser la cartographie des prestataires VBG spécifique sur le projet SWEDD+ ;
- Les survivantes pourront aussi, si elles le désirent, soumettre leur plainte au niveau des prestataires de santé maternelle et des services des actions sociales.

En dehors des prestataires cités ci-dessus, le/la plaignant(e) a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel des comités de gestion et/ou institutions au regard du critère de confiance.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant(e) de donner le maximum d'informations afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui. Le consentement de la survivante doit être obtenu avant qu'un référencement vers le MGP du projet soit fait.

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, bénéficie de la protection si nécessaire.

En cas de plainte non anonyme d'EAS/HS/VCE, le comité de gestion prendra toutes les dispositions nécessaires pour son orientation vers les structures ou prestataires spécialisées après obtention du consentement éclairé.

Pour promouvoir le signalement des plaintes VBG/EAS/HS les mesures suivantes seront prises.

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/e ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

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

Pour tous les cas d'EAS/HS/VCE, le projet va documenter et 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 VBG du projet SWEDD+ reçoit une allégation d'EAS/HS/VCE, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS/VCE doit être appliqué. 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 doivent 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 envisagées ou seront bientôt appliquées. 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 doivent être référés vers les services de prise en 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 plaintes 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. S'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 ses dispositions seront clairement expliquées aux survivant(e)s afin qu'ils ou elles puissent le prendre en compte dans leur prise de décision.

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

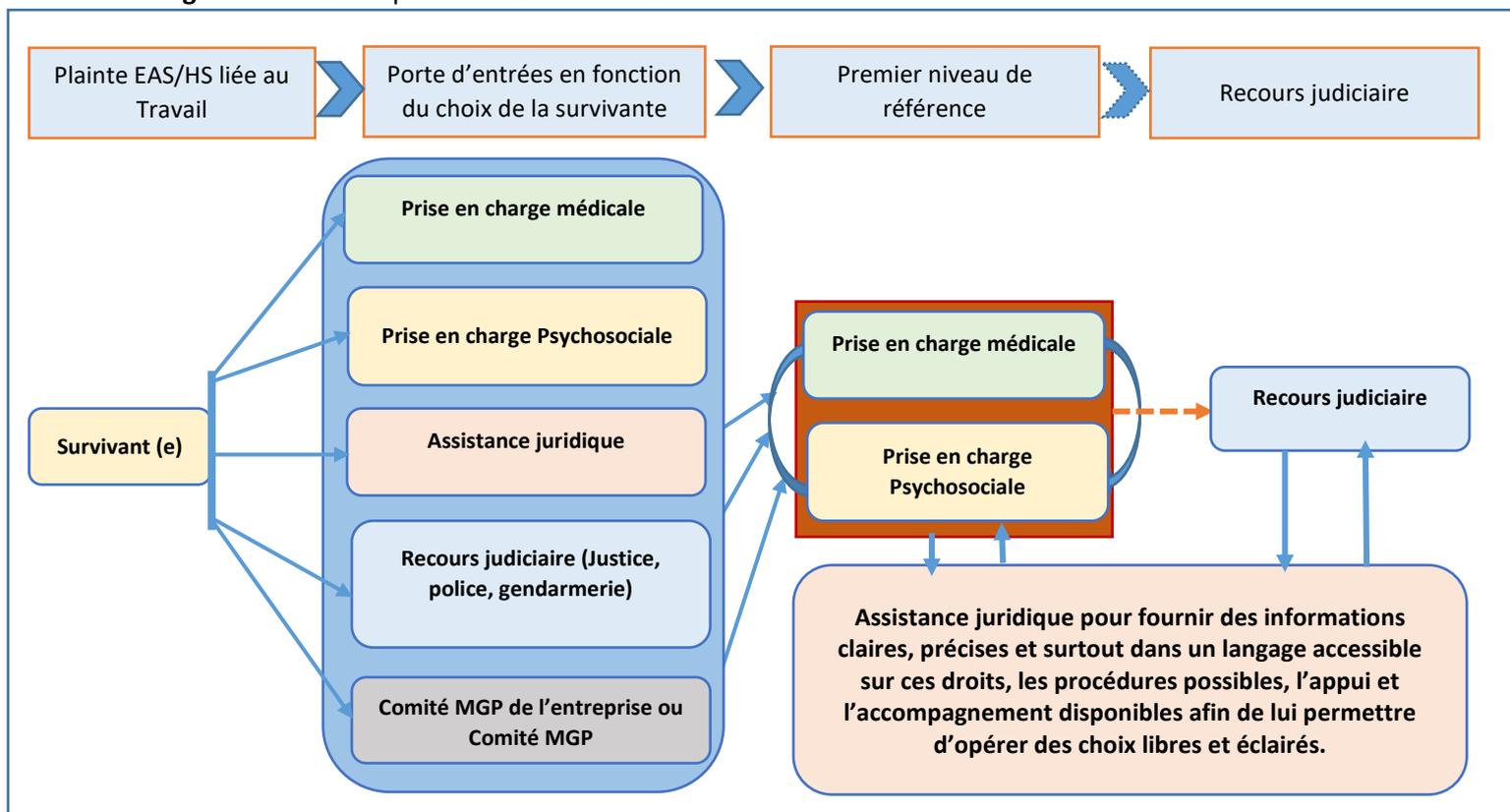
Après le signalement de la plainte EAS/HS/VCE par la porte d'entrée souhaitée par la survivante, tout membre de comité de gestion ou de la structure locale de prestation de service VBG à qui le/la survivant(e) se confie est tenu de lui communiquer des informations honnêtes et complètes sur les services 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 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 VBG du ou en développement social du Projet, se chargera de notifier le cas à la Banque Mondiale au plus tard dans les 48 heures suivant.

Quel 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 présente le circuit Du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.

Figure 3: Circuit du protocole de référencement



Source : Consultant PGMO SWEDD+, octobre, 2022

❖ Mise à disposition des kits prophylaxie post exposition au sexe et soutien psychosocial

Le Projet doit veiller à ce que tous les services figurant sur la liste des prestataires de soins médicaux disposent de kits d'urgence pour la prise en charge des violences sexuelles. Ces kits d'urgence doivent comprendre :

- Des ARV pour une prophylaxie post exposition au sexe, en vue de prévenir et traiter des infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH (dans les 72h qui suivent l'exposition aux IST-VIH) ;
- Une Contraception d'urgence en vue de prévenir une éventuelle grossesse ;
- Un protocole pour la prise en charge des blessures (prophylaxie antitétanique).

Au niveau local, le personnel de santé spécialisé en santé de reproduction se chargera d'offrir les services médicaux y compris la gestion clinique des survivants(es) de viols. Un soutien psychosocial sera fourni par les centres d'écoute, ou d'autres prestataires déjà identifiés à travers les cartographies élaborées.

❖ **Mesures visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé**

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹³ :

- Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
- Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
- Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
- La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
- La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
- Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
- La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

❖ **Les options de congé pour les survivants (es) qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :**

- Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
- Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
- Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
- La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

❖ **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.

¹³ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivants(es). Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant/e conformément à la loi N°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal du Togo qui 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 :

- 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.

❖ **Les autres sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :**

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement ;
- Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.

❖ **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 personnes (hommes et femmes) touchées par les sensibilisations sur les MGP ;
- 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 ;
- Nombre de plaintes jugées non recevables.

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 et communication sur le mécanisme de gestion de plaintes (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).

Une campagne de communication, pour informer les bénéficiaires du projet ainsi que le personnel de mise en œuvre sur le terrain du mécanisme de gestion de plaintes, sera organisée et financée par le projet.

La communication sur les le MGP sera intégrée à toutes les activités de communication du projet notamment les activités de la communication pour un changement de comportement social.

Des supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés en français, en anglais et en langues locales tout en tenant compte de l'âge, du sexe et du niveau de scolarité des bénéficiaires si nécessaire.

En outre, l'UGP a l'obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS d'informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire etc.) :

- Type d'EAS / HS
- Lieu de incident
- Si l'auteur présumé des faits est, à la connaissance de la survivante, associé au projet (oui/non)
- L'âge et/ou le sexe de la/du survivant (si disponible) ; et

Si la/le survivant(-e) a été orienté(-e) vers des services de prise en charge VBG. 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.

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 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.

❖ **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 les rapports trimestriels et annuels d'activités du projet à la Banque.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 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 fournira 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 de suivi 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 à 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 (PF-SS) seront mis en place au sein des entreprises des fournisseurs et prestataires et sur chaque site de travail. Ils auront la charge du respect des mesures d'hygiène, de port des équipements de protection individuel (EPI) et de l'application des mesures barrières dans le cadre de la lutte contre la Covid-19.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie **sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole/convention de collaboration »**. Il peut concerner les groupements de femmes, d'hommes, de jeunes et les autres associations de développement. Le projet SWEDD+ prévoit de former, d'équiper et de mobiliser les 11400 agents de santé communautaire du système de santé et 5850 leaders communautaires. Il envisage aussi la redynamisation de 123 anciennes cellules communautaires de veille autour des leaders traditionnels mettre en place et équiper 200 cellules communautaires de veille de plan d'actions pour la promotion des droits des filles, des femmes.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaire de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la Loi N°2021-012 du 18/06/21 portant code du travail.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme – femme autant que possible ;
- Comprendre et signer les codes de conduite comprenant les aspects VBG, EAS/HS.

13. EMPLOYÉS 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 N°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 N°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/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études prennent en compte les coûts de leur application dans leur devis quantitatifs et estimatifs (DQE).

14. 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 des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat (CGC) 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 (IT) pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

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. Le projet fournira 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 N°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

Le projet SWEDD+ va mobiliser une diversité de travailleurs. En raison de cette 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 (BM) spécifiquement la NES N°2 « Emploi et Conditions de travail », un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) a été élaboré.

Le présent document a pour objectif 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 d'un projet, 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 la manière dont les différents types de travailleurs impliqués sur le projet SWEDD+ seront gérés et s'applique également aux travailleurs des fournisseurs et prestataires y compris les aspects liés à la gestion des cas d'EAS/HS.

Le PGMO est un document dynamique qui pourra être mis à jour au besoin durant la phase de mise en œuvre du projet 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 N°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 la Loi N°202106-0120 du 18 juin 2021 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) Punition 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 un handicap (PVH) : est considérée comme personne vivant avec un 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. 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 Inter-Agency Standing Committee (IASC) en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

ANNEXE 2 : Protocole de prévention et contrôle des infections

(Adapté des Recommandations provisoires du CDC en matière de prévention et de contrôle de l'infection pour les cas confirmés de COVID-19 ou les personnes en observation en milieu hospitalier pour la COVID-19)

ÉTABLISSEMENTS DE SOINS

1. Limiter les risques de contamination (pour le personnel, d'autres patients et les visiteurs)

- Dès leur arrivée, veiller à ce que les patients présentant des symptômes d'une infection respiratoire quelconque attendent dans une section séparée, isolée et bien ventilée de l'établissement de santé, et leur fournir un masque facial.
- Pendant la consultation, veiller à ce que tous les patients observent les règles d'hygiène pour la toux, les éternuements et les mains ainsi que les procédures d'isolement. Donner oralement des instructions sur les modalités d'enregistrement et utiliser des panneaux simples rédigés en langues locales et assortis d'images pour rappeler continuellement les mesures à prendre.
- Mettre à disposition des solutions hydroalcooliques (contenant entre 60 et 95 % d'alcool), des mouchoirs et des masques faciaux dans les salles d'attente et les chambres des patients.
- Isoler les patients autant que possible. Si des chambres individuelles ne sont pas disponibles, séparer tous les patients à l'aide de rideaux. Seuls les patients définitivement confirmés comme atteints de la COVID-19 peuvent être placés dans une même chambre. Aucun autre patient ne peut être placé dans la même chambre.

2. Prendre la précaution standard

- Former l'ensemble du personnel et les bénévoles à comprendre les précautions standards — supposez que tout le monde peut être infecté et comportez-vous en conséquence.
- Réduire au minimum les contacts entre les patients et les autres personnes présentes dans l'établissement : seuls les professionnels de santé devraient avoir des contacts avec les patients, et ceci doit se limiter au personnel essentiel uniquement.
- Une décision d'arrêt des mesures d'isolement devrait être prise au cas par cas, conjointement avec les autorités sanitaires locales.

3. Former le personnel

- Former l'ensemble du personnel et les bénévoles aux symptômes de la COVID-19, à son mode de propagation et aux mesures à prendre pour se protéger. Les former également à l'utilisation et l'élimination correctes des équipements de protection individuelle (EPI), y compris les gants, les blouses, les masques faciaux, les lunettes protectrices et les appareils d'assistance respiratoire (s'ils sont disponibles) et vérifier qu'ils ont bien compris la formation.
- Former les agents d'entretien aux méthodes les plus efficaces de nettoyage de l'établissement : utiliser des produits d'entretien à forte teneur alcoolique pour essuyer toutes les surfaces ; laver les instruments avec du savon et de l'eau et les essuyer avec un produit de nettoyage à forte teneur alcoolique ; éliminer les déchets par le feu ; etc.

4. Gérer les accès et la circulation des visiteurs

- Établir des procédures de gestion, de suivi et de formation des visiteurs.
- Tous les visiteurs doivent suivre les règles d'hygiène respiratoire pendant qu'ils se trouvent dans les espaces communs de l'établissement, autrement ils doivent en être expulsés.
- Restreindre l'accès des visiteurs aux chambres de patients potentiellement ou effectivement atteints de COVID-19. D'autres moyens de communication devraient être encouragés, comme l'utilisation de téléphones portables. Les seules exceptions concernent les malades en fin de vie et les enfants nécessitant un soutien émotionnel. Dans ces cas, les visiteurs devraient porter des EPI.

- Toutes les visites devraient être programmées et contrôlées, et une fois à l'intérieur de l'établissement, les visiteurs doivent limiter leurs déplacements.
- Il faudrait demander aux visiteurs de surveiller les symptômes et de signaler tout signe d'affection grave pendant au moins 14 jours.

CHANTIERS DE CONSTRUCTION DANS DES ZONES OÙ DES CAS DE COVID-19 ONT ÉTÉ CONFIRMÉS

1. Limiter les risques de contamination

- Tout travailleur présentant des symptômes d'une maladie respiratoire (fièvre + rhume ou toux) et ayant été exposé potentiellement à la COVID-19 devrait immédiatement être retiré du site et se faire dépister pour le virus dans l'hôpital local le plus proche.
- Les personnes travaillant en étroite collaboration et celles partageant un logement avec un tel travailleur devraient aussi être retirées du site et testées.
- Les responsables du projet doivent identifier l'hôpital le plus proche disposant de matériel de dépistage sur place, orienter les travailleurs vers cet hôpital, et payer pour le test de dépistage si celui-ci n'est pas gratuit
- Les personnes en observation pour la COVID-19 ne devraient pas revenir travailler sur le site du projet jusqu'à ce qu'elles y soient autorisées au vu des résultats des tests. Pendant cette période, elles devraient continuer à percevoir leur rémunération journalière.
- Si un travailleur est déclaré porteur de la COVID-19, son salaire devrait continuer d'être versé pendant la durée de sa convalescence (que ce soit chez lui ou dans un hôpital).
- Si un travailleur du projet habite chez lui, et un membre de sa famille est déclaré ou présumé porteur de la COVID-19, ce travailleur devrait être mis en quarantaine pour une durée de 14 jours et continuer à percevoir sa rémunération journalière, même s'il ne présente aucun symptôme de la maladie.

2. Former le personnel et indiquer les précautions à prendre

- Former l'ensemble du personnel aux signes et symptômes de la COVID-19, à son mode de propagation, aux mesures à prendre pour se protéger et à la nécessité de se faire dépister lorsqu'on présente des symptômes pertinents. Jouer au jeu de questions-réponses et déconstruire les mythes.
- Utiliser les procédures de gestion des plaintes existantes pour encourager le signalement de collègues qui présentent des symptômes apparents, comme une toux continue et sévère accompagnée de fièvre, mais ne se soumettent pas volontairement à un test de dépistage.
- Fournir des masques faciaux et d'autres EPI appropriés à tous les travailleurs du projet à l'entrée du site du projet. Toute personne présentant des signes d'une maladie respiratoire non accompagnée de fièvre devrait être obligée à porter un masque facial.
- Mettre à disposition des équipements pour se laver les mains, du savon pour les mains et des solutions hydroalcooliques, et exiger qu'ils soient utilisés à l'entrée et à la sortie du site du projet et durant les pauses. Communiquer à l'aide de panneaux simples rédigés en langues locales et assortis d'images.
- Former tous les travailleurs aux règles d'hygiène pour la toux, les éternuements et les mains à l'aide d'exercices de démonstration participatifs.
- Former les agents d'entretien aux méthodes efficaces de nettoyage et d'élimination des déchets.

3. Gérer les accès et la propagation de la maladie

- Si la COVID-19 est confirmée chez un travailleur présent sur le site du projet, l'accès au site pour les visiteurs devrait être limité et les groupes de travailleurs éloignés les uns des autres dans la mesure du possible.
- La zone du site dans laquelle le travailleur était présent devrait faire l'objet d'un nettoyage intensif à l'aide de produits à forte teneur alcoolique avant que tout travail ultérieur n'y soit effectué.

ANNEXE 3 : 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 4 : CANEVAS DU CODE DE 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)¹⁴.

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 au Togo.

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 à vendredi de 7h 00 à 12h 00 et de 14h 30 à 17h 30.

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 du Togo.

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, et en particulier 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 travail et ce durant leur période d'engagement avec NCC

¹⁴ 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.

- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans¹⁵
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service
- 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, de la COVID-19 et 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

¹⁵ 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.

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 sexuelles¹⁶ commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur 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 de travail.

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 dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- Provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise la personne responsable (son chef..);
- 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.
- D'effectuer 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 :

¹⁶ 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

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, exploitation et abus 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 réglementaire 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

Fautes	Sanctions
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, de la COVID-19 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 grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	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 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 SWEDD+, 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 5 : Cartographie des prestataires VBG

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
DISTRICT AUTONOME DE GRAND LOME				
1	Direction régionale de l'action sociale de Grand Lomé	FOLLY-NOTSRON Dede Soke, épouse AGBO	Directrice régional	dedesoke@gmail.com 22 21 55 40/93 02 85 60
2	Centre social de Casablanca	Me. GNANDI	Responsable	90103919
3	Centre social de Nukafu	Me. WESLEY	Responsable	90019274
4	Centre social de Nyékonakpoe	Me. SAMA	Responsable	90264252
5	Centre Kekeli	Sœur Elisabeth	Directrice	kekelicentre@gmail.com , 90313481
6	Centre d'écoute One Stop Center (N° vert 8284)	Me. AHOULOUMA Ednam	Directrice	90035790
7	Direction du genre et de la promotion de la femme	Me. ATCHOLE	Responsable	92668669
8	Centre d'écoute de Novissi	Me. BELEI	Directrice	90366843
9	CROPESDI	Me. KAMA	Directrice	cropesdi@gmail.com , 70422846
10	Groupe de Réflexion et d'Action Femme Démocratie Développement (GF2D)	Oke Amevi	Coordonnatrice	gf2dcriff2@gmail.com 90121741
11	Association Togolaise pour le Bien-être Familial (ATBEF)	Dr M'BORTCHE BINGO K.	Médecin Gynécologue, Chef Division ATBEF	90 95 44 63 / 22 23 30 00
REGION MARITIME				
12	Direction régionale de l'action sociale de la région Maritime	DONKO épouse KELEOU Abiola	Directrice	90035597
13	Centre d'écoute de Tsevié	KAZIMNA Toï	Responsable	toikpatcha78@gmail.com , 92 41 04 93
14	CHR Tsevié	ADOYI Akoele	Surveillante Général CHR, Tsevie	91 82 71 75
15	Commissariat de police de Tsévié	FAYA Sissodema	Commissaire de police	keziahisso@gmail.com , 90295671 /70585120
16	Direction Préfectorale de l'action sociale	M'BELOU	Directeur	92156374
17	Maison de la femme d'Aného	AYITE Samsonne Kafui	Responsable	90390685
18	APEB ONG (Association pour la Promotion de l'Education à la Base)	BODJO Kodjo Edward	Directeur	91 81 81 71 / 70 45 06 73
19	CHP Aného	MEDENOU Komla Mawuena		90417300
20	Commissariat de police d'Aného	ANKRAH Adoté Kossi	Commissaire Adjoint	ankgui@gmail.com , 90076519

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
21	Direction Préfectorale de Action sociale/Centre communautaire de Vogan	Sangue-Douti Moekisso	Directeur	92640812
22	Maison de la femme de Vogan	Sangue-Douti Moekisso	Responsable	92640812
23	Commissariat de police de Vogan	GNALO Kémi Tchaa	Commissaire de la Ville	gnaalorich@gmail.com , 90343178
24	Affaire Sociale de Yoto	DJANTE A. Komi	Directeur préfectoral des affaires sociales	flaviendjantee9@gmail.com , 93561913
25	Commissariat de police de Kévé	AMANA Tchaa	Commissaire Adjoint	tchaa06amana@gmail.com , 90815249 / 92979767
REGION DES PLATEAUX				
26	Maison de la femme de Notsé	Komou Tcha Prenam	Directeur Préfectoral de l'Action Sociale	90377925
27	Brigade territoriale de Gendarmerie de Elavagnon	Commandant de Brigade	CB	22246020
28	Brigade territoriale de Gendarmerie d'Anié	Commandant de Brigade	CB	44089014
29	HÔPITAL d'ANIE	SOLITOKÉ Massétom	Infirmier Diplômé d'Etat	90 71 69 93 / 24 40 80 89
30	ONG ODJOUGBO	TCHALLA Amévi	Assistante à la Coordinatrice	90 38 05 08 / 70 18 79 34
31	Direction régionale de l'action sociale des Plateaux	M. AHE Kokouvi Dodzi	Directeur Régional	90152919
32	Centre Social de Glei	SAMA Foudou	Responsable du centre	90991248
33	Commissariat du 1 ^{er} arrondissement d'Atakpamé	AGBOH Koffi Sitou boc-Hervé	Commissaire d'arrondissement	sitouagboh@gmail.com , 92042229/70585221
34	Centre d'écoute et d'assistant juridique d'Atakpamé	MIHLUEDO Elom Amevi	La Présidente	centrehuranma@gmail.com , 9031926193347790
35	Commissariat de police de Kpalimé	VIADONU Komlan Dodji	Commissaire de la Ville	victorlopolycy@gmail.com , 90066455/92979747
36	Centre d'écoute de Kpalimé	FOLI Ayélé Nicole, épouse TAFAME	Para- Juriste	91 37 22 96
37	Direction Préfectorale de l'action sociale de Danyi	NYADZI Akpene Koffi	Directeur	dpassndanyi@yahoo.fr , 90 96 04 66
38	Direction Préfectorale de l'action sociale de Kloto	AMEVOH K.	Directeur	24 40 10 80/90 74 92 47
39	Direction Préfectorale de l'action sociale d'Agou	Tantoli Bonli	Directeur	90 93 25 91
40	Centre social d'Amoussokope	Amewu Kossi Dzimadi	Responsable	90 37 73 27

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
REGION CENTRALE				
41	Direction régionale de l'action sociale Centrale	Komlan Kossi	Directeur	affairesociale@gmail.com 90832122/91752258
42	<u>Direction préfectorale</u> de l'action sociale de la promotion de la femme et de l'alphabétisation Tchoudjo	Kotche Koffi	Directeur	kofabr@yahoo.fr , 90287770
43	Direction préfectorale de l'action sociale Tchamba	Abotsi Kwaku	Directeur	abitsikwaku@yahoo.fr , 90196466
44	PAFED Tchamba	Ali Amadou	Responsable	pafed_togo@yahoo.fr , 90748228
45	ONG Creuset	MOUKPE Essodèkè	Directeur Exécutif	creusetogo@yahoo.fr , 90 23 59 84
46	ONG PAFED	Gnonfam	Responsable	pafed_togo@yahoo.fr , 90099481
47	AFMUCAB	OURO-WASSARA Webi	Responsable	afmucab01@yahoo.com , 90794485
48	ADESCO	DATAGNI Nadzombé	Directeur Exécutif	adescoadesco@yahoo.fr , 25500990
49	Plan International Togo	GANDI Ziveha	Directrice	Ziveha.gandi@plan-international.org
50	CMS TCHEKELE (Tchamba)	TOYO K. Elom	Responsable de la Formation sanitaire	93 50 49 97
51	ONG ADCF	BEDJILA Faouxia	Directeur Exécutif	ongadcf@gmail.com , 90744239
52	Direction préfectorale de l'action sociale Sotouboua	MENSAH Amavi	Directeur	mensahamavi76@gmail.com , 90921122
53	ONG CREUSET Sotouboua	KOURA Sandrine	Directeur Exécutif	sandrinekouran@gmail.com , 90363928
54	ONG Défis et Développement	TCHIROU-GBELE Bassirou	Directeur Exécutif	defisdev@gmail.com , 90118679
55	CMS AED	KLOUKPO Gloria	Assistante médicale	gloriakloukpo@gmail.com , 91 45 05 34
REGION DE LA KARA				
56	ATBEF - Kara	PADAYODI Abalo	Coordinateur régional	90 24 74 28
57	Service de Psychologie CHU-Kara	AYELOU Bakowé	Psychologue clinicien	90 81 90 17, typeayelou@yahoo.fr
58	Centre d'Ecoute de Kara	GNANTA Rawissala	Assistante sociale	92 67 56 86, Rawissala@1991gmail.com
59	Centre d'Ecoute de Kouka	ADOM Koutchoukalo	Sociologue	91 91 11 60, Jakie.adom@gmail.com
60	Centre d'écoute de Bafilo	KOZI Koumatou	Parajuriste	90 31 84 72
61	ONG CDD (Dapaong)	KANFITINE Y. Paul	Coordinateur	BP: 298, Dapaong, Togo, cdd298@gmail.com
62	Association JADIS	OUDANOU Yentchable	Président	91 63 15 39, 19jadis@gmail.com
63	CHR Dapaong	SIMKPA E. Paul	Gynécologue	91 20 59 43, paolosimkpa@gmail.com
64	DRAS – Savanes	KOUBAGLA Badjalla	Assistant Social	90 94 44 13

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
	Protection des Enfants			
65	Centre d'écoute de Dapaong	KOUMAÏ Edmond	Juriste	90 18 19 50