



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail – Liberté – Patrie

MINISTÈRE DE L'EAU ET DE L'HYDRAULIQUE
VILLAGEOISE

PROJET D'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ HYDRIQUE
EN MILIEU URBAIN AU TOGO (PASH-MUT)

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



Janvier, 2023

Table des matières

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES	5
Liste des formules chimiques	7
Liste des unités de mesures	7
1. INTRODUCTION.....	8
1.1. Contexte et objectifs du projet	8
1.2. Présentation du Projet	9
1.2.1. Objectif du projet.....	9
1.2.2. Zones d'interventions prioritaires.....	9
1.2.3. Composantes du Projet.....	9
1.3. Contexte et objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).....	13
1.3.1. Contexte d'élaboration du PGMO	13
1.3.2. Objectifs du PGMO	13
2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	14
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'OEUVRE	16
3.1. Risques liés aux conditions de travail	16
3.1.1. Risques liés à l'emploi informel (absence de contrat des travailleurs journaliers).	16
3.1.2. Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs	16
3.1.3. Risque de discrimination	16
3.1.4. Risques de violences liés aux comportements des travailleurs.....	17
3.1.5. Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux.....	17
3.1.6. Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS).....	17
3.1.7. Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST).....	17
3.1.7.1. Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA	17
3.1.7.2. Risques d'infection au COVID-19.....	18
3.1.7.3. Risques d'accidents de la route.....	18
3.1.7.4. Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes.....	18
3.1.7.5. Risques d'accidents liés aux chutes de hauteur ou aux objets en vol ou en chute.....	18
3.1.7.6. Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement	18
3.1.7.7. Risques d'exposition au bruit.....	19
3.1.7.8. Risques d'accidents liés aux happements par les éléments mobiles de travail pendant le forage	19
3.1.7.9. Risques d'accidents liés au déplacement des éléments de la machine à forer	19
3.1.7.10. Risque d'électrification et d'électrocution	19
3.1.7.11. Risques chimiques liées aux produits de traitement des eaux.....	20
3.1.7.12. Risques biologiques liées aux travailleurs en phase d'exploitation de la station de traitement des boues de vidange	22
3.1.8. Risques de travail des enfants et travail forcé.....	23
3.1.8.1. Risque de travail des enfants.....	23
3.1.8.2. Risque de travail forcé.....	23
3.1.9. Analyse des risques et mesures d'atténuation	23
4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	35
4.1. Base législative	35
4.1.1. Législation nationale.....	35
4.1.1.1. Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo.....	35
4.1.1.2. Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo...	35
4.1.1.3. Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique.....	36
4.1.1.4. Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo	36
4.1.2. Exigences de la BM (NES 2).....	36
4.1.3. Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).....	37
4.2. Analyse des exigences de législation nationale et de celles de NES n°2 Emploi et conditions de travail	38
5. APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	42
5.1. Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).....	42

5.1.1.	Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)	42
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	42
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	42
5.1.1.3.	Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles	42
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.....	42
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	43
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.....	43
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).....	43
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	43
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).....	43
5.1.2.	Analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale ⁴⁴	
5.1.3.	Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale.....	45
5.1.4.	Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (STT).....	51
6.	PERSONNEL RESPONSABLE.....	54
7.	POLITIQUES ET PROCEDURES.....	56
7.1.	Procédures de recrutement et applicabilité des procédures.....	56
7.1.1.	Procédures de recrutement.....	56
7.1.2.	Dispositions contractuelles	56
7.1.3.	Procédure de gestion et de suivi des prestations des entreprises	57
7.1.4.	Applicabilité des procédures.....	57
7.2.	Etablissement des contrats	59
7.3.	Santé et Sécurité au travail.....	60
7.3.1.	Mesures préventives afin d'éviter les accidents.....	60
7.3.2.	Formation et sensibilisation des travailleurs	62
7.4.	Mesures en cas d'accident.....	62
7.5.	Afflux de main d'œuvre.....	63
7.6.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi.	63
7.7.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.	63
7.8.	Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.	63
7.9.	Dispositions spécifiques liées à la COVID-19.....	64
8.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....	67
8.1.	Age de l'emploi.....	67
8.2.	Travail forcé.....	67
9.	CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE.....	67
9.1.	Salaires	67
9.2.	Heures de travail	68
9.3.	Périodes de repos	68
9.4.	Conditions de licenciement.....	69
9.5.	Convention collective	69
9.6.	Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale	70
10.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	72
10.1.	Typologie et gestion des plaintes	73
10.2.	Mesures à prendre pour le traitement des plaintes	77
10.3.	Plaintes dites sensibles	77
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	84

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	85
13. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET	85
14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS	85
CONCLUSION	87
ANNEXES	88
ANNEXE 1 : Définition de concepts.....	88
ANNEXE 2 : Protocole de prévention et contrôle des infections.....	91
ANNEXE 3: CANEVAS DE RAPPORTAGE D’INCIDENT/ACCIDENT DE TRAVAIL	93
Annexe 4 : CANEVAS DU CODE DE CONDUITE.....	95
ANNEXE 5 : MODELE DE PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE	102
Annexe 6 : Cartographie des prestataires VBG.....	114

Liste des tableaux :

Tableau 1: Produits utilisés par les services de la TdE pour le traitement de l’eau	20
Tableau 2: Effets induits par le chlore en fonction des voies d’exposition.....	20
Tableau 3: Effets induits par le chlore en fonction des voies d’exposition.....	21
Tableau 6: Effets des autres produits et meures de protection.....	22
Tableau 5: Risques liés au travail, mesures d’atténuation et indicateurs de suivi	24
Tableau 6: Comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES n°2 en matière de travail.....	39
Tableau 7: Tableau comparatif entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de SST.....	44
Tableau 8 : Délais de traitement des plaintes.....	76

Liste des figures

Figure 1: Procédure d’évaluation des risques	61
Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail.....	74
Figure 3: Circuit du protocole de référencement	81

LISTE DES SIGLES, ABREVIATIONS et ACRONYMES

AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
BM	Banque mondiale
BPI	Bonnes Pratiques Industrielles
CA	Conseil d'Arbitrage
CAPS	Chaîne d'Approvisionnement des Produits de Santé
CCD	Comité Cantonal de Développement
CCSC	Communication pour un Changement Social et de 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
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
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
dB	Décibel
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	Equipement 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
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité pour la Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (INRS)
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
PICB	Protecteurs Individuels Contre le Bruit
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 Handicapée
RAF	Responsable Administratif et Financier
REPSRU	Renforcement de l'Etat de Préparation du Système et de la Riposte d'Urgence
REDISSE	Projet Régional de renforcement des systèmes de surveillance des maladies
RHSE	Représentant Hygiène, Santé Environnemental
RSI	Règlement Sanitaire International
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SDSG	Spécialiste en Développement Social et Genre
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
SP EAU	Société de Patrimoine eau et Assainissement en milieu Urbain
SR/PF	Santé de Reproduction et Planification Familiale
SSEQCSU	Service des Santé Essentielles de Qualité pour une Couverture Sanitaire Universelle
SSES	Spécialistes Sauvegarde Environnementale et Sociale
SSSG	Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre
SST	Sécurité et Santé au Travail
TdE	Togolaise des Eaux
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

VLEP Valeurs limites d'exposition professionnelle

Liste des formules chimiques

Al₂O₃	Sulfate d'Alumine
Ca (ClO)₂	Hypochlorite de Calcium
Ca (OH) 2	Chaux éteinte

Liste des unités de mesures

mg/m³	Milligramme Par Mètre Cube
mm	Millimètre par litre
ppm	Parties Par Million
µm	Micromètre
dB	Décibel

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectifs du projet

Le Grand Lomé, composé de 13 communes, est actuellement alimenté en eau potable à partir d'une cinquantaine de forages captant trois nappes aquifères : le continental terminal, le Paléocène et le Maestrichtien.

La capacité de production actuelle est de 55 000 m³/jour. Le traitement se fait à partir de l'usine de production de Cacavelli et 06 autres unités de production mises en place par le Projet PURISE sur financement de la Banque Mondiale. Ce système est en cours de renforcement, sur financement de l'AFD, par l'équipement du reste des forages (10) réalisés par le PURISE. L'eau traitée est refoulée dans 13 châteaux d'eau d'une capacité totale de 9 700 m³. Le réseau du Grand Lomé est composé de 111 km d'adduction et de 1 500 km de distribution desservant 77 825 abonnés à fin 2020¹, correspondant à un taux de desserte de 58%.

Cette faible couverture est tributaire essentiellement de la faible mobilisation des ressources en eau et de la faible capacité actuelle de l'usine de production d'eau potable de Cacavelli qui limitent le développement du réseau de distribution pour satisfaire la demande sans cesse croissante.

Dans l'opérationnalisation du nouveau cadre institutionnel du sous-secteur de l'eau potable et de l'assainissement collectif des eaux usées domestiques, l'Etat togolais, avec l'appui des partenaires techniques et financiers, a entrepris des actions prioritaires et urgentes en vue de l'amélioration de la desserte en eau potable dans le Grand Lomé. Il s'agit notamment :

- Du Projet d'amélioration de l'AEP de la ville de Lomé phases 1 et 2 ;
- De la réalisation de 03 forages à gros débit dans les quartiers de Nyékonakpoé, Bè, Adougba et la construction de 02 réservoirs modulaires.

En plus de ces réalisations physiques, des études ont été entreprises en vue de mobiliser davantage de ressources en eau et d'augmenter substantiellement la capacité de production d'eau potable pour la satisfaction de la demande en eau du Grand Lomé, dans les court, moyen et long termes.

Les prévisions d'augmentation de la demande en eau sur le Grand Lomé montrent clairement qu'il devient impératif de mobiliser plus de ressources. Or, des incertitudes subsistent sur le potentiel réel des aquifères du bassin sédimentaire côtier, notamment ceux du Paléocène et du Maestrichtien dont les ressources sont appelées à être mobilisées sur le court et moyen termes. Par ailleurs, la gestion des eaux usées et excréta dans le Grand Lomé souffre d'insuffisance d'ouvrages et d'équipements appropriés.

Ainsi, le présent Projet est envisagé pour améliorer :

- Le service d'eau potable du Grand Lomé ;
- La connaissance du potentiel des aquifères du bassin sédimentaire côtier et ;
- La salubrité publique.

Ainsi dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route gouvernementale, notamment le programme P3 qui vise l'augmentation du taux d'approvisionnement en eau potable de 85% des ménages à horizon 2025, la Banque mondiale appuie le gouvernement du Togo à identifier et à préparer le projet d'approvisionnement en eau potable dans le Grand Lomé.

¹ Rapport d'activité TdE, 2020

1.2. Présentation du Projet

1.2.1. Objectif du projet

Les objectifs de développement du projet (ODP) sont d'accroître l'accès et la qualité des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et d'améliorer la performance opérationnelle du fournisseur de services d'approvisionnement en eau dans le Grand Lomé.

1.2.2. Zones d'interventions prioritaires

La zone d'intervention du projet couvre le District Autonome de Grand Lomé (DAGL) et la région Maritime. Spécifiquement il s'agit des communes suivantes : (i) Agoè Nyivé 7 (Adéticopé), Agoè Nyiévé 6 (Togblécopé), Agoè Nyiévé 5 (Zanguéra), Agoè Nyivé 2 (Légbassito, Apéssito) et Golfe 6 (Baguida, Dévégo) pour le District Autonome du Grand Lomé ; (ii) Zio 1 (Tsévié, Djagblé) et Lac 3 (Agbodrafo, Gbéroukopé) pour la région Maritime.

1.2.3. Composantes du Projet

Le projet d'amélioration de la sécurité hydrique en milieu urbain au Togo (PASH-MUT), sera mis en œuvre à travers cinq (05) composantes qui prendront en compte l'amélioration des services d'approvisionnement en eau potable, le renforcement institutionnel et renforcement des capacités, la promotion de l'hygiène et assainissement, la gestion des ressources en eaux, et la gestion du projet.

Le projet sera financé à hauteur de 100 millions de dollars US par la Banque mondiale.

Composante 1 : « Amélioration des services d'approvisionnement en eau potable (33,8 millions de dollars) »

Cette composante visera à améliorer l'accès aux services d'approvisionnement en eau potable dans le Grand Lomé. Il s'agira de :

- Construire et de réhabiliter les systèmes de production et de traitement de l'eau ;
- Construire et de réhabiliter les installations de stockage de l'eau ;
- Réhabiliter, remplacer et étendre les systèmes de transport et de distribution d'eau ; et iv) la supervision des travaux.

L'augmentation de la capacité de production d'eau sera réalisée à partir de sources d'eau souterraine, il s'agira de :

- Construire trois (03) nouveaux forages à haut débit dans l'aquifère profond du Maastrichtien, au sein du système de distribution centralisé actuel de la Togolaise des Eaux (TdE),
- Construire de nouveaux forages et des systèmes de pompage et de désinfection associés dans les nouveaux systèmes autonomes d'approvisionnement en eau,
- Réhabiliter des forages et des systèmes de pompes associés existants, qui fonctionnent actuellement à un débit nettement inférieur à la capacité prévue.

L'utilisation d'eau de surface pour la production d'eau de TdE en complément de l'utilisation des eaux souterraines est envisagée à plus long terme. Comme en témoigne le plan directeur d'approvisionnement en eau de 2022, il nécessiterait des investissements considérablement plus élevés que ceux autorisés dans le cadre du financement proposé et n'entre donc pas dans le cadre de ce projet.

Les investissements viseront par ailleurs à créer six systèmes autonomes d'approvisionnement en eau dans les zones périphériques de Lomé, à Sanguéra, Apéssito, Kohé, Adéticopé Est, Dévégo et Togblécopé, fournissant à un total de 157 000 personnes des services d'approvisionnement en eau

courante. La composante financera également la construction d'une nouvelle infrastructure de stockage d'eau surélevée de 5 000 m³ à côté de la station de traitement de l'eau de Caccavelli, le principal nœud de transmission de l'eau pour le système d'approvisionnement en eau de Lomé. Ces investissements sont cohérents avec les recommandations des schémas directeurs d'approvisionnement en eau et d'assainissement de Lomé préparés en 2022 par SP-Eau avec un financement de l'AFD. À long terme, on s'attend à ce que ces systèmes soient intégrés au système centralisé d'approvisionnement en eau.

Composante 2 : « Renforcement institutionnel et renforcement des capacités (17,1 millions de dollars) »

Cette composante est conçue pour contribuer à la durabilité des investissements financés dans le cadre de la composante 1. Elle contribuera à améliorer l'efficacité opérationnelle et la viabilité financière de la TdE. Elle sera mise en œuvre à travers deux (02) sous composantes :

❖ Sous-composante 2.1. : « Appui institutionnel à Togolaise des Eaux (16,6 millions de dollars) »

Les activités de cette sous composante incluront la mobilisation d'un opérateur privé par le biais d'un contrat basé sur la performance (CBP) pour aider la TdE à améliorer son efficacité opérationnelle et sa capacité, en mettant l'accent sur la réduction des pertes en eau et sur renforcement des relations avec les clients. Cet arrangement a été identifié et conçu dans le cadre d'une étude du PPPIAF menée par la Banque, sur la base d'un examen de diverses options institutionnelles et contractuelles et à la suite de consultations avec les parties prenantes du secteur. Le volet financera les services de supervision connexes.

Les responsabilités de l'entreprise privée définies dans le contrat de performance comprennent trois types d'activités essentielles :

- Concevoir et réaliser des travaux d'amélioration de la distribution de l'eau, notamment : (i) en créant des secteurs de distribution ; (ii) en réhabilitant le macro-comptages par l'installation de débitmètres aux différents points d'entrée de l'eau dans le réseau de distribution ; (iii) en mettant en place un système de contrôle et d'acquisition de données (SCADA) ; (iv) en mettant à jour le système d'information géographique (SIG); (v) en réhabilitant partiellement le réseau d'adduction d'eau.
- Concevoir et gérer un programme de réduction des eaux non facturées, y compris le diagnostic et l'évaluation des pertes d'eau, la modélisation hydraulique, la détection et la réparation des fuites et des casses sur les tuyaux et le remplacement sélectif des branchements.
- Préparer un programme d'amélioration de la performance commerciale incluant la mise à jour de la base de données clients par des enquêtes de terrain systématiques sur les raccordements et les compteurs, le développement d'une procédure de gestion des stocks de compteurs, l'élaboration d'un plan d'amélioration de la facturation et du recouvrement, et l'amélioration de la capacité et des procédures de la TdE liées à la gestion de la clientèle (mécanismes de recours en cas de grief, gestion des fraudes, etc.).

Le projet financera également l'embauche d'un auditeur technique indépendant pour vérifier l'atteinte des objectifs des indicateurs de performance des contrats, et d'ingénieurs de supervision des travaux pour superviser les activités de réhabilitation du réseau par l'opérateur CBP.

Sous-composante 2.2 : « Régulation sectorielle (0,5 million de dollars) »

La sous-composante appuiera la fourniture d'études et d'une assistance technique pour renforcer la régulation du secteur de l'eau et de l'assainissement. Il mettra en œuvre les recommandations qui seront formulées dans le cadre de l'étude financée par l'Union européenne pour renforcer la capacité institutionnelle et l'efficacité de l'ARSE. Les activités pourraient se concentrer, par exemple, sur l'aide à l'ARSE pour développer des outils et des capacités permettant de palier aux faiblesses institutionnelles

identifiées, telles que le respect et le suivi des performances des contrats de concession et d'affermage, les procédures de fixation et de révision des tarifs, les analyses des plans d'investissement, les procédures de protection des clients et de recours en cas de réclamation, les outils et stratégies de communication.

Composante 3 : Promotion de l'hygiène et assainissement (2,5 millions de dollars)

Cette composante appuiera l'amélioration de l'accès à des installations d'approvisionnement en eau, d'hygiène et d'assainissement pour les écoles et les centres de santé du Grand Lomé, et comprendra des campagnes de sensibilisation WASH. Cette composante permettra d'améliorer la gestion des boues de vidange, réduisant ainsi les impacts potentiels des menaces pour la santé liées aux maladies d'origine hydrique sur les personnes vulnérables comme les enfants et les patients des hôpitaux.

❖ Sous-composante 3.1 : WASH dans les écoles et les centres de santé

La sous-composante construira et/ou réhabilitera des installations WASH dans les écoles et les centres de soins de santé de Lomé, ce qui comprendra l'installation de points d'eau connectés au réseau TdE, de latrines ventilées avec fosses septiques séparées par sexe, de stations de lavage des mains, d'installations d'hygiène menstruelle, etc. La sous-composante comprendra également les études d'ingénierie détaillées et la supervision des travaux liés aux installations WASH.

La sous-composante organisera des campagnes de sensibilisation, notamment sur les questions de lavage des mains et d'hygiène menstruelle. Elle appuiera l'élaboration de plans d'exploitation et maintenance à long terme pour financer et maintenir les services WASH construits ou réhabilités dans la sous-composante 3.1. La sous-composante appuiera également le renforcement des capacités des praticiens de la santé et des enseignants, ainsi que l'harmonisation du système d'information pour les services WASH dans toutes les institutions clés participantes. Ces campagnes s'appuieront sur l'expérience du Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base au Togo (P172674), qui prévoit la fourniture de programmes de santé scolaire, y compris des programmes de gestion de l'hygiène menstruelle.

Les campagnes de changement de comportement dans les écoles viseront spécifiquement l'amélioration de l'hygiène menstruelle et la réduction de l'absentéisme lié à la médiocrité des installations permettant l'hygiène menstruelle dans les écoles d'intervention. Par conséquent, il sera mis en œuvre en étroite collaboration avec le Ministère de la Santé et de l'Hygiène publique, le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, les communes concernées et les ONG partenaires en suivant les directives sectorielles existantes telles que les directives de l'UNICEF pour WASH dans les écoles, le guide WaterAid sur les toilettes adaptées aux femmes et les conseils sur les services WASH adaptés aux personnes handicapées et inclusifs.

❖ Sous-composante 3.2 : Appui institutionnel au cadre de gestion des boues de vidange

La sous-composante appuiera l'examen des services de collecte, de transport et de rejet des boues de vidange et le renforcement des cadres institutionnels et réglementaires du sous-secteur. Les activités pourraient inclure, mais sans s'y limiter, l'assistance technique pour (i) la clarification des rôles et responsabilités des institutions impliquées dans l'assainissement urbain et leurs mécanismes de coordination, (ii) la définition de réglementations (normes et standards, sanctions en cas de non-conformité, etc.) pour la construction de fosses septiques et leurs services de vidange, (iii) la mise en place et la formation d'une structure dédiée à l'enregistrement et au contrôle des fosses septiques et des activités de vidange, (iv) l'identification de mécanismes de financement reflétant la capacité et la volonté des ménages de payer pour ces services. La portée des activités sera confirmée lors de la finalisation du schéma directeur d'assainissement du Grand Lomé, fin 2022.

❖ **Sous-composante 3.3 : Station de traitement des boues fécales**

La sous-composante appuiera la construction d'une usine de traitement des boues de vidange bas carbone d'une capacité allant jusqu'à 1 100 m³ par jour couvrant environ un tiers des besoins du Grand Lomé. L'usine sera construite dans l'une des trois zones identifiées dans le Plan directeur d'assainissement 2022 : à Djagblé, au nord de Lomé, sur un site identifié dans le schéma directeur d'aménagement urbain de la ville, à Attiégo, à l'est de Lomé, ou à Aképé, à l'ouest de Lomé. Il est prévu que l'usine sera composée de lagunes et de lits de séchage, une option technologique que les études d'ingénierie confirmeront au début de la mise en œuvre du projet.

Composante 4 : Gestion des ressources en eau (5,7 millions de dollars)

Cette composante visera à améliorer la compréhension et la gestion des ressources en eau dans le Grand Lomé. Elle visera à combler d'importantes lacunes dans les connaissances et à renforcer la capacité décisionnelle par les moyens suivants :

- La mise en œuvre d'études hydrologiques des aquifères sédimentaires côtiers du Grand Lomé pour éclairer le développement des prélèvements d'eau souterraine et les plans de gestion durable tout en comprenant et en gérant mieux les impacts du changement climatique sur les ressources en eau. L'étude sera menée par un établissement académique dans le cadre d'un partenariat avec le gouvernement pour assurer la consolidation des résultats dans le pays, la formation des professionnels nationaux et la rigueur des résultats. La participation et le mentorat d'une ou plusieurs institutions académiques dans un partenariat Nord-Sud et/ou Sud-Sud sont prévus pour garantir l'excellence et la visibilité des résultats et leur appropriation par la communauté des décideurs et des bailleurs de fonds.
- Le développement d'un système d'information géographique, d'une base de données et d'un système de collecte de données sur les eaux de surface et les ressources en eaux souterraines,
- La mise en place et la réhabilitation, à titre provisoire, de 45 stations de surveillance hydrologiques et de 25 stations piézométriques, y compris la fourniture de matériel de surveillance ;
- Formation du Ministère de l'eau et de l'hydraulique rurale (MEHV) et d'autres autorités compétentes pour collecter, analyser et publier des informations sur les ressources en eau.

Cette composante appuiera également les efforts visant à protéger la qualité des ressources en eaux souterraines contre les contaminations d'origine humaine ou liées aux inondations :

- Inventaire et analyse de la qualité des forages privés à Lomé ;
- Réparation d'un diagnostic des risques de pollution des aquifères à Lomé (notamment par les biais de forages TdE non protégés et de forages privés adjacents) ;
- Définition et mise en place de périmètres de protection autour des forages TdE, comprenant la régulation des activités admissibles dans le périmètre.

Composante 5 : Gestion de projets et études sectorielles (5,9 millions de dollars)

Ce volet appuiera SP-Eau dans la gestion et la supervision de projets. Cela comprendra, mais sans s'y limiter, les coûts de fonctionnement de l'unité de gestion des programmes, l'assistance technique pour la mise en œuvre des projets et les consultants qui appuieront la conception des sous-projets et les études connexes en matière de garanties. La composante appuiera également la préparation et la mise en œuvre d'une stratégie de communication visant à accroître l'inclusion communautaire dans les discussions délicates comme la révision des tarifs et la prestation de services. Il financera des études de faisabilité et des études techniques pour la mise en œuvre du futur grand projet de production d'eau (40 000 m³ par jour) identifié dans le schéma directeur à partir d'un champ de puits à l'est de Lomé.

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, le « PROJET D'AMELIORATION DE LA SECURITE HYDRIQUE EN MILIEU URBAIN AU TOGO (PASH-MUT) » (P176902) est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux. Ainsi, certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale s'appliquent 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 le déclenchement de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale.

La législation Togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel. 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 PASH-MUT impliquera les agents publics de l'État, les travailleurs directs, contractuels et les employés des fournisseurs principaux. En raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales et celles de la NES n°2 en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, la mise en œuvre du projet d'amélioration de la sécurité hydrique en milieu urbain au Togo (PASH-MUT) 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 par l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

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 des parties prenantes du projet.

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 PASH-MUT, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Le 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 PASH-MUT en conformité avec les lois togolaises et la NES2.

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 :

- 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 ;
- 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 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.

2. APERCU 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 PASH-MUT, 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 N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo.

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, plusieurs types de travailleurs seront impliqués dans la mise en œuvre du projet d'amélioration de la sécurité hydrique en milieu urbain au Togo (PASH-MUT) : 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'UGP (essentiellement le personnel de l'UGP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Il s'agit des consultants recrutés et travaillant

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

pour l'UGP. L'Unité de Gestion du projet (UGP) PASH-MUT comprendra au minimum un Coordonnateur du Projet, un Ingénieur Eau et Assainissement, 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 et genre, un spécialiste en sauvegarde environnementale, et deux chauffeurs. Il s'agira également des assistants techniques qui appuieront la conception des sous-projets et les études connexes.

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 l'eau, de la santé et de l'hygiène publique. Les travailleurs de la TdE, de la SP-EAU, des acteurs des directions régionales et préfectorales des ministères de mise en œuvre seront également mobilisés conformément à leur mission régaliennne et dans les termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public.

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).

- **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. Il s'agit essentiellement de employés des consultants, des assistants techniques et des entreprises de constructions Le projet recrutera également au titre de la sous composante 2.1 un opérateur privé par le biais d'un contrat basé sur la performance (CBP) pour concevoir et réaliser des travaux d'amélioration de la distribution de l'eau. Toutes ces activités mobiliseront les travailleurs contractuels qui seront rémunérés par les entreprises. 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.
- **Travailleurs communautaires** : Le projet PASH-MUT prévoit la réalisation des campagnes de changement de comportement dans les écoles. Membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet et qui est rémunéré par l'UGP. Il s'agira éventuellement des 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. Il s'agira, dans le cadre du projet PASH-MUT, par exemple des employés des fournisseurs de matériels et matériaux, des intrants pour le traitement de l'eau, des pièces de rechange des forages, des systèmes de transport et de stockage de l'eau, dans le cadre des interventions de la composante 1. Il s'agit également des producteurs des outils de communication dans le cadre de la promotion de l'hygiène et l'assainissement. 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.

- **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 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.

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

Les risques associés au travail dans le cadre du projet PASH-MUT seront regroupés en trois (03) catégories à savoir : (i) les risques liés aux conditions de travail et d'emploi, les risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST) et (iii) les risques de travail des enfants et travail forcé.

3.1. Risques liés aux conditions de travail

3.1.1. Risques liés à l'emploi informel (*absence de contrat des travailleurs journaliers*).

Lors de la réalisation des chantiers dans le cadre du projet PASH-MUT, les entreprises risquent d'employer des travailleurs informels, qui seront recrutés localement sans contrat ni mesures de protection sociale. Ainsi l'emploi déguisé et d'autres formes de travail informel privent les travailleurs de leurs droits fondamentaux, de sécurité sociale et de l'assurance contre les accidents de travail. Ils contribuent à la pauvreté et constituent une non-conformité avec la NES n°2. L'informalité et le travail occasionnel sont particulièrement répandus dans l'industrie de la construction, où l'utilisation d'intermédiaires lors de l'embauche peut obscurcir les relations d'emploi. Cette situation entraîne les formes d'exploitation les plus inacceptables de la part des employeurs (heures de travail par semaine, absence de repos et de congés, non déclaration à la caisse, absence ou irrégularité des rémunérations, pas de droit à réclamer de meilleurs traitements, exécution des travaux à haut risque sans formation ni protection adéquate, etc.), et une mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident de travail.

3.1.2. Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs

Les causes probables de conflits de travail pourraient inclure des désaccords sur les salaires, les traitements et les retards de paiement, l'absence de réponse aux préoccupations des travailleurs en matière de SST. 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.

3.1.3. Risque de discrimination

La discrimination est un risque potentiel dans le cadre du projet PASH-MUT. 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, du sexe, du bord politique 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 de discriminations dans le processus de recrutement et dans la sélection des travailleurs communautaires.

3.1.4. 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 (écoles, centres de santé, quartiers, etc.) 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 populations locales, surtout les femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières.

3.1.5. Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux

Les employés de bureau de l'opérateur privé et de l'assistance technique qui seront mobilisés pour aider la TdE et accompagner la mise en œuvre du projet pourront être plus exposés à ces risques. 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. 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.

3.1.6. Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)

Les travaux de construction de forages, de station de boues de vidange et de réhabilitation/construction des systèmes de stockage et de transport de l'eau mobiliseront plusieurs ouvriers avec une faible proportion de travailleurs de sexe féminin. Les interactions entre les travailleurs d'une part et d'autre part entre les travailleurs et la communauté, peuvent engendrer des cas de harcèlement, d'abus sexuel et même de violence sexuelle. En effet des travailleurs de sexe féminin pourraient subir des harcèlements de la part des superviseurs et de leurs collègues. Les travailleurs du projet pourraient aussi demander des faveurs sexuelles en échange d'un travail, d'un changement de poste de travail ou de l'accès à une activité de formation. Le personnel du projet y compris les travailleurs communautaires qui visitent les communautés dans le cadre de la communication pour un changement de comportement en faveur de bonnes pratiques WASH peuvent également demander l'échange de services sexuels contre de l'argent ou l'accès à un service du projet. Il est également probable que des latrines séparées pour les hommes et les femmes ne soient pas fournies sur les différents chantiers. Ce qui pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle.

3.1.7. Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST)

3.1.7.1. 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, etc.). Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble ou interagir avec les populations locales surtout dans le cadre des travaux de réalisation des forage, d'aménagement et d'extension des systèmes de stockage et de traitement de l'eau. 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 maladies sexuellement transmissibles 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.

3.1.7.2. Risques d'infection au COVID-19

Les activités sur les chantiers et les activités occasionnant des rencontres notamment les ateliers, séminaires, missions de supervision, et les activités de communication pour un changement de comportement comporte des risques de transmission de la COVID-19, et 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%³). 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.

3.1.7.3. 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 sur les sites d'intervention du projet, pour aller travailler sur les différents chantiers du projet ou pour assurer la supervision des différents travaux. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc.

3.1.7.4. Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes

Les glissades et les trébuchements entraînent les deux (02) tiers des chutes de travailleurs enregistrées sur les chantiers. Ainsi, dans le cadre du projet PASH-MUT les travaux de réhabilitation et construction des systèmes de stockage des eaux et le déplacement des travailleurs dans les bureaux peuvent entraîner des glissades, trébuchements et chutes. Les liquides déversés, l'encombrement des couloirs, les intempéries et les tapis ou moquettes mal fixés sont les principales causes de glissades. Les trébuchements sont souvent la conséquence d'un champ de vision obstrué, d'un manque d'éclairage, de la présence de débris ou de surfaces de marche irrégulières.

3.1.7.5. Risques d'accidents liés aux chutes de hauteur ou aux objets en vol ou en chute

Les chutes de hauteur sont à l'origine de près de 18 %⁴ des causes des accidents mortels sur les chantiers. Ces risques sont aussi à craindre dans le cadre des travaux de construction des ouvrages de stockage (Châteaux d'eau) dans le cadre du projet PASH-MUT.

Des mesures de sécurité inadéquates, des équipements mal utilisés ou mal entretenus et des zones de travail peu éclairées ou encombrées entraînent la plupart des chutes de hauteur.

3.1.7.6. Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement

Lors des échanges avec les acteurs (Entreprises, inspection du travail, médecine de travail, etc), il a été noté que certains travailleurs ont été percutés ou s'étaient retrouvés coincés par un véhicule ou une pièce de machinerie en mouvement. Une formation inadéquate, un champ de vision obstrué du côté de l'opérateur du véhicule ou de l'engin en mouvement, l'omission de porter des vêtements à haute visibilité sur le chantier sont tous des facteurs qui augmentent les risques pour les travailleurs.

³ Rapport vaccination Covid-19, MSHPAUS, 2022

⁴ Service de la médecine de travail, 2021

3.1.7.7. Risques d'exposition au bruit

Le bruit est un danger majeur dans la réalisation des forages en raison de la présence de nombreux équipements bruyants (moteurs, pompes, treuils, grues, chariots élévateurs, véhicules, ...) et de la fréquence élevée de chocs mécaniques entre pièces solides. Un bruit de fond élevé est présent en permanence sur un appareil de forage surtout que le forage se fera dans l'aquifère profond du Maastrichtien.

Les effets du bruit peuvent varier d'un individu à un autre. Toutefois, un rapport de l'OMS de 1996 sur "le bruit, l'environnement et la santé" met en relief certains effets tels que : la perturbation du sommeil, les troubles auditifs ou physiologiques (essentiellement cardio-vasculaires) ou la perturbation de la communication. Une exposition fréquente au bruit peut entraîner la surdité avec déficit auditif temporaire ou définitif, les acouphènes, mais également non auditifs comme les impacts sur la fatigue et le stress.

3.1.7.8. Risques d'accidents liés aux happements par les éléments mobiles de travail pendant le forage

La collecte des données auprès des entreprises de réalisation des travaux de forage, de la direction régionale du travail et des lois sociales et de la section médecine de travail, sur les accidents liés aux travaux de forage a permis de confirmer avec la revue de la littérature⁵ que dans les travaux de forage, un grand nombre d'accidents mortels ou invalidants sont liés au happement (entraînement) des foreurs par les éléments mobiles de la machine. Ceci est occasionné par l'habillement non adéquat des travailleurs (veste ample, pantalons ample, chaussures avec lacets mal scellés, etc) ou du fait que le système d'arrêt de la machine ne fonctionne pas ou le temps de réaction est trop long pour pouvoir limiter les effets.

3.1.7.9. Risques d'accidents liés au déplacement des éléments de la machine à forer

Les accidents liés au déplacement des éléments de la machine représentent la deuxième cause avec 18% des accidents dans les travaux de forage. Ces accidents sont dus à plusieurs causes ; entre autres, on peut citer la défaillance dans le fonctionnement de la machine, le respect des angles de foration, etc.

Les autres dangers physiques liés aux activités de chantier (chute de personnes, chute d'objets en hauteur, circuits sous pression, heurt et coincement par machine ou équipement en mouvement) sont des dangers majeurs sur un chantier de forage. Ces dangers peuvent entraîner des accidents pouvant causer des blessures, des traumatismes voir des invalidations ou même la mort.

3.1.7.10. Risque d'électrification et d'électrocution

L'environnement spécifique lors des travaux de forage est marqué par la présence d'eau, l'humidité ambiante, l'utilisation des produits inflammables, l'utilisation des installations électriques précaires, non protégées pour les essais de pompage peuvent être à l'origine de risque d'électrification ou d'électrocution pour les travailleurs.

Les travaux de maintenance sur les installations dans le cadre de l'entretien et de la maintenance des équipements de la station de traitement des boues de vidange peuvent engendrer des risques d'électrocution et d'électrification lors du contrôle des appareillages électriques ou des travaux de modification et de réparation des installations électriques. Les blessures électriques découlent d'un mauvais entretien ou d'une mauvaise mise à la terre d'un appareil ou d'une pièce d'équipement, de

⁵ Les accidents par happement représentent 43 % des accidents sur les travaux de forage en France, « Guide des bonnes pratiques, 2009 »

manœuvres non sécuritaires à proximité de lignes et de conducteurs électriques, de circuits surchargés, de composantes électriques à découvert ou d'un câblage électrique inadéquat. Les conditions de stockage du carburant et d'alimentation des groupes électrogènes lors de la réalisation des forages peuvent également être à l'origine des électrocutions et des incendies pouvant entraîner des brûlures graves sur les chantiers.

3.1.7.11. Risques chimiques liées aux produits de traitement des eaux

Les risques chimiques sont liés à l'utilisation de produits employés pour le traitement des eaux (chlore, chaux, chlorure ferrique, eau de javel, flocculants divers, acide sulfurique, méthanol, ...) et des boues, ainsi qu'à la présence de gaz toxiques générés par ces traitements (sulfure d'hydrogène, mercaptans, ammoniac, amines, aldéhydes, cétones, acides organiques, dioxyde de carbone, monoxyde de carbone, ...). Les niveaux de pollution sont très variables. Spécifiquement pour le projet PASH-MUT, le tableau 3 indique les produits utilisés par les services de la TdE pour le traitement de l'eau.

Tableau 1: Produits utilisés par les services de la TdE pour le traitement de l'eau

DESIGNATION	RÔLE
HYPOCHLORITE DE CALCIUM "chlore" (Ca (ClO) 2)	DESINFECTION DE L'EAU (effet bactéricide)
SULFATE D'ALUMINE (Al2O3)	Floculation des eaux de surface (Agent flocculant et clarifiant pour éliminer la matière organique dissoute et les particules en suspension.)
CHAUX ETEINTE (Ca (OH) 2)	REHAUSSER LE pH (Éliminer la dureté due aux carbonates contenus dans l'eau).
CHARBON ACTIF	AFFINAGE (éteint toutes les particules, c'est-à-dire le chlore, les pesticides et les composés organiques qui donnent à l'eau goûts et odeurs).
NEUTRALITE	Consiste à neutraliser l'agressivité de l'eau vis à vis du carbonate de calcium (calcaire).

Source : Direction de la production de la TdE, novembre 2022

- **Risques liés au chlore**

Le chlore constitue le produit chimique de base pour le traitement des eaux de boisson et des eaux usées. Les voies d'exposition principales sont l'inhalation, le contact cutané et le contact oculaire. Le tableau 4 présente les effets induits par le chlore en fonction des voies d'exposition.

Tableau 2: Effets induits par le chlore en fonction des voies d'exposition

Voies exposition principales	Effet sur la santé du travailleur	Mesures à prendre
Inhalation	Très toxique, l'inhalation du chlore peut causer la mort. Peut causer une grave irritation du nez et de la gorge. Peut causer de graves lésions pulmonaires. Peut causer une accumulation potentiellement mortelle de liquide dans les poumons (œdème pulmonaire). Les symptômes peuvent comprendre la toux, une dyspnée, des difficultés respiratoires et une oppression à la poitrine. Les symptômes peuvent se manifester des heures après l'exposition et sont aggravés par l'effort physique. Une exposition sévère à court terme peut causer des répercussions graves à long terme. Une seule exposition à une	Prendre des précautions afin d'assurer sa propre sécurité avant de tenter un sauvetage (p. ex. porter l'équipement de protection approprié). Transporter la victime à l'air frais. Garder au repos dans une position confortable pour respirer. Si la respiration est difficile, une personne spécialement formée devrait administrer de l'oxygène d'urgence. NE PAS permettre à la victime de se déplacer inutilement. Les symptômes d'œdème pulmonaire peuvent être retardés. Appeler immédiatement un centre antipoison ou un médecin. Un traitement urgent est nécessaire. Transporter la victime à l'hôpital.

	concentration élevée peut causer une maladie de longue durée comme l'asthme.	
Contact avec la peau	Le gaz irrite ou brûle la peau. Peut causer des cicatrices permanentes. Le contact direct avec le gaz liquéfié peut refroidir ou geler la peau (gelures). Les symptômes de gelures légères comprennent l'engourdissement, le picotement et la démangeaison. Les symptômes de gelures plus sérieuses comprennent une sensation de brûlure et une raideur. La peau peut prendre une coloration blanc ciré ou jaune. Une vésication, la mort de tissus et une infection peuvent se manifester dans les cas graves.	Gaz : Rincer doucement à l'eau tiède pendant 5 minutes. Si l'irritation ou la douleur persiste, consulter un médecin. Gaz liquéfié : Éloigner rapidement la victime de la source de contamination. NE PAS tenter de réchauffer sur place la région affectée. NE PAS frotter ni appliquer de chaleur directe. Retirer doucement les vêtements ou les bijoux qui pourraient gêner à la circulation. Couper soigneusement autour de toute partie de vêtement qui colle à la peau et enlever le vêtement. Recouvrir la région affectée d'un bandage stérile lâche. EMPÊCHER la victime de boire de l'alcool ou de fumer. Appeler immédiatement un centre antipoison ou un médecin. Un traitement d'urgence est nécessaire. Transporter la victime à l'hôpital.
Contact avec les yeux	Le gaz irrite ou brûle les yeux. Des dommages permanents, y compris la cécité, pourraient en résulter. Le contact direct avec le gaz liquéfié peut geler l'œil. Des dommages oculaires permanents ou la cécité peuvent en résulter	Immédiatement rincer les yeux contaminés à l'eau tiède, en douceur, pendant 5 minutes, tout en maintenant les paupières ouvertes. Si l'irritation ou la douleur persiste, consulter un médecin. Gaz liquéfié : Éviter le contact direct. Porter des gants de protection contre les agents chimiques si nécessaire. Rincer immédiatement, doucement et brièvement à l'eau tiède. NE PAS tenter de réchauffer la zone touchée. Couvrir les deux yeux d'un pansement stérile. EMPÊCHER la victime de boire de l'alcool ou de fumer. Appeler immédiatement un centre antipoison ou un médecin. Un traitement d'urgence est nécessaire. Transporter la victime à l'hôpital.

Source : INRS, OMS, base de données fiches toxicologiques, édition janvier 2018

Le tableau 5 présente les valeurs et les effets liés à l'exposition au chlore.

Tableau 3: Effets induits par le chlore en fonction des voies d'exposition

Valeurs	Risques
0,2-3,5 ppm	Seuil de detection olfactive
1-3 ppm	Irritation légère des muqueuses qui peut être toléré pour un maximum d'une heure
5 ppm	Irritation modérée au niveau des yeux, larmoiement, blépharospasme, sensation de brûlure au niveau du nez, de la gorge, éternuement, toux, démangeaisons au niveau de la peau et sensation de brûlure, intolérable après quelques minutes
14-21 ppm	Irritation immédiate au niveau de la gorge
30 ppm	Irritation sévère au niveau des voies respiratoires supérieures, douleur immédiate au niveau rétrosternale, dyspnée, toux et vomissement
35-50 ppm	Mortel si l'exposition est de 60-90 minutes
40-60 ppm	Œdème pulmonaire pouvant évoluer vers la mort par suffocation, pneumonie et bronchite chimique et dommage au niveau pulmonaire
430 ppm	Mortel en 30 minutes
1000 ppm	Mortel en quelques minutes

Source : INRS, OMS, base de données fiches toxicologiques, édition janvier 2018

- **Risques liés aux autres produits**

Outre le chlore, l'exposition aux autres produits a des effets sur la santé humaine. Le tableau 6 présente les effets de ces derniers sur la santé.

Tableau 4: Effets des autres produits et meures de protection

DESIGNATION	VLEP ⁶	EFFETS		
SULFATE D'ALUMINE (Al ₂ O ₃)	5 mg/m ³	En cas de contact avec les yeux, le Al ₂ O ₃ provoque des lésions oculaires graves, avec un risque élevé de cécité		
CHAUX ETEINTE (Ca (OH) ₂)	1 5 mg/m ³	Corrosive pour les yeux et la peau. La substance est irritante pour le tractus respiratoire. Le contact répété ou prolongé avec la peau peut provoquer une dermatite. L'inhalation répétée ou prolongée de particules de poussières peut avoir des effets sur les poumons.		

Source : INRS, OMS, fiche de données de sécurité, édition de 2010

L'autre risque chimique majeur est lié au gaz de fermentation : le sulfure d'hydrogène, toxique redoutable. Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) sont les suivantes :

- VLEP sur 8 heures : 5 ppm
- VLEP « court terme » : 10 ppm

Le sulfure d'hydrogène est rapidement mortel à une concentration de 800 à 1 000 ppm.

3.1.7.12. Risques biologiques liées aux travailleurs en phase d'exploitation de la station de traitement des boues de vidange

Les travailleurs de cette filière depuis la vidange, le transport et le traitement à la station peuvent être exposés à divers risques d'ordre biologique. Les agents chargés d'assurer la vidange des fosses et ceux en charge du bon déroulement des opérations et le bon fonctionnement des installations (vannes, pompes et filtres) permettant l'épuration de l'eau et le traitement des boues dans les stations sont soumis aux polluants des eaux sont chimiques et biologiques.

En effet, les pollutions biologiques provenant par exemple des installations sanitaires sont tout aussi diverses (bactéries, champignons et protozoaires, algues et virus) et peuvent créer des risques infectieux, toxiques et allergiques. Le contact avec des eaux usées contenant des micro-organismes, lors des travaux d'exploitation ou d'entretien dans les égouts ou dans les stations d'épuration, expose les travailleurs à une grande variété d'agents biologiques pathogènes avec possibilité de contamination cutanéomuqueuse, pulmonaire ou digestive à l'origine de sinusites, de diarrhées, de nausées, de surinfection de plaies, d'infestations parasitaires, d'hépatites ou encore de la leptospirose en cas d'installation accessible aux rats. La poussière en suspension dans l'air présente de graves risques pour la santé. La taille des particules détermine en grande partie l'ampleur du danger. Les particules de plus de 10 µm ne peuvent être inhalées et n'affectent donc

⁶ VALEURS LIMITES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE

que les organes externes. Elles sont surtout responsables d'irritations de la peau et des yeux, de conjonctivites et d'infections oculaires. Les particules de moins de 10 µm peuvent être inhalées mais elles sont généralement arrêtées au niveau du nez, de la bouche et des voies respiratoires supérieures ; elles déclenchent alors des affections telles que l'asthme, les trachéites, les pneumonies, les rhinites allergiques et la silicose. Toutefois, quand les particules fines pénètrent dans les voies respiratoires inférieures et atteignent la circulation sanguine, elles peuvent affecter tous les organes internes et causer des troubles cardio-vasculaires.

3.1.8. Risques de travail des enfants et travail forcé

3.1.8.1. Risque de travail des enfants

Dans la réalisation des différents travaux, les entreprises risquent de recruter des enfants de moins de 18 ans ou autoriser des ouvriers patrons à utiliser leurs apprentis mineurs sur les chantiers nuisant ainsi à leur sécurité, à leur santé et à leur bien-être et/ou entravant leur éducation, leur développement et leurs moyens d'existence futurs.

3.1.8.2. Risque de travail forcé

Le Togo est un pays de départ, de transit et de destination pour les femmes et les enfants victimes de la traite à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle commerciale⁷. Il existe donc un risque inhérent à tous les chantiers que, lors des travaux de réalisation de forages et des systèmes de transport et de stockage de l'eau dans le cadre du projet PASH-MUT, les entreprises ou des fournisseurs principaux recrutent des employés par le biais des réseaux de traite des enfants et de travail forcé. Ce risque est toutefois hypothétique étant la nature des travaux (chantier de courte durée). Les formes de travail forcé s'expriment sous plusieurs manières, entre autres l'enfermement sur le lieu de travail, emprisonnement ou détention chez un particulier, contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces de rétorsion en cas de refus), tromperies ou fausses informations quant à la nature du travail et des conditions d'emploi, retenue et non-paiement du salaire, confiscation des pièces d'identité ou autres biens personnels de valeur. Avec des conséquences en termes de violence physique contre le travailleur, violence sexuelle, privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels, aggravation des conditions de travail, perte du statut social, etc.

3.1.9. Analyse des risques et mesures d'atténuation

Le tableau 5 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.

⁷ « West and Central Africa: United Nations Integrated Regional Information Network (IRIN) focus on regional efforts against child trafficking », IRIN, 27 mars 2002

Tableau 5: 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
Risques liés aux conditions de travail et d'emploi	- Risques liés à l'emploi informel	<ul style="list-style-type: none"> - Embauche sans contrat formel - Rémunération en dessous du SMIG - Persistance de la précarité et de la pauvreté - Absence ou irrégularité des rémunérations - Pas de protection sociale - Mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident 	<ul style="list-style-type: none"> - Exiger la signature formelle des contrats avec tous les employés dans les DAO et contrats avec les entreprises, - Etablir les contrats avec les nouveaux travailleurs en conformité avec le PGMO - Signer des contrats formels pour tous les travailleurs, - Déclarer systématiquement tous les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) - Souscrire à une police d'assurance pour tous les travailleurs - Fournir les EPI adaptés à tous les travailleurs - Assurer le suivi de la conformité avec le PGMO - Réaliser le suivi et les audits du PGMO 	<ul style="list-style-type: none"> - % de dossier d'appel d'offre (DAO) contenant exigences conformément à la législation togolaise en matière du travail et à la NES n°2 - % de dossier d'appel d'offre (DAO) contenant exigences conformément à la législation togolaise en matière du travail et à la NES n°2 - % de travailleurs disposant de contrat formel - % de travailleurs déclarés à la CNSS 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) - Spécialiste en développement social et genre - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises
	- Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs	<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 - Prestations de qualité non satisfaisantes - 	<ul style="list-style-type: none"> - Exiger le respecter la législation togolaise en matière de travail et santé sécurité au travail de même que les exigences de la NES n°2 dans les DAO et contrats - Respecter les fréquences et modalités de paiement des salaires conformément au contrat. - Mettre 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 genre
	- Les risques liés à la discrimination	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser 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 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		<ul style="list-style-type: none"> pertes de talents et ralentit le progrès économique. - Accroît les tensions et renforce les inégalités. 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de 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. - Sensibiliser et faire signer le code de conduite interdisant la discrimination à tous les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> sur le lieu de travail et de l'attribution des opportunités dans le cadre du projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Expert QHSE des structures et entreprises -
	Risques de violences liés aux comportements des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Tensions voire violences entre la communauté et les travailleurs - Faible adhésion de la communauté aux interventions du projet - Atteinte à l'image de l'entreprise et du projet - Plaintes de la communauté - Manque à gagner pour la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des travailleurs sur les US et coutumes - Signature et suivi de la mise du respect du code de conduite - Vulgarisation du MGP du projet et sensibilisation des communautés à son utilisation - Organiser des consultations avec les communautés avant le départ de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de plaintes éligibles liées au comportement des travailleurs - % travailleurs ayant suivi des séances de sensibilisation et signé le code de conduite - 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises
	Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)	<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. - Transmission des IST/VIH SIDA - Engendre autre type de VBG et violences (représailles) 	<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) - Fournir des toilettes adaptées et séparées pour les hommes et les femmes dans les 	<ul style="list-style-type: none"> - % des travailleurs sensibilisés sur les EAS/HS, - % de travailleurs ayant signé le Code de conduite, - % de travailleur connaissant le protocole de référencement pour la prise en charge des survivant (es) - Disponibilité et fonctionnalité d'un mécanisme de gestion des plaintes fonctionnel, fondé sur les principes de l'approche centrée sur les 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises - Tous les travailleurs du projet -

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		- Discrimination, mise au ban de la société	<ul style="list-style-type: none"> entreprises, services et surtout sur les chantiers Fournir des canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à toutes les parties prenantes, Mettre à disposition des travailleurs la liste des fournisseurs de services VBG/EAS/HS dans les différentes zones d'intervention du projet (Le Projet PASH-MUT se servira de la cartographie VBG réalisée sur les projets SSEQCU et REDISSE, cette liste est en annexe 6) 	<ul style="list-style-type: none"> survivants(es)et voies d'orientation disponibles. Disponibilité des toilettes séparées pour hommes et % d'incidents d'EAS/HS signalés et référés aux services de prise en charge, après avoir obtenu le consentement éclairé des survivants(es). Nombre de campagnes de sensibilisation, message de communication sur le volet EAS/HS (risques et mesures d'atténuation) 	
Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST)	Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> Propagation des IST, du VIH/SIDA, Grossesses non désirées, Avortements clandestins, Arrêt maladie 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des campagnes d'information, d'éducation et de communication (IEC) destinées aux travailleurs sur les chantiers et aux populations riveraines, concernant les risques, les dangers, les conséquences et les comportements préventifs appropriés concernant les infections sexuellement transmissibles (IST) en général et le VIH/SIDA Rendre disponible les préservatifs sur les chantiers et au sein des entreprises Organiser des campagnes de tests de dépistage volontaires. Soutenir les personnes déclarées séropositives et les référée à un centre spécialisé de prise en charge 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de campagne d'IEC réalisées Nombre de travailleurs touchés par les IEC Nombre de jours sans rupture de préservatif sur le chantier Nombre de dépistage réalisés 	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Expert QHSE des structures et entreprises Tous les travailleurs du projet -
	Risques d'infection au COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> Propagation de la Covid-19 Diminution de la productivité des travailleurs malades Arrêt maladie 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 	<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
			<p>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</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 communication pour un changement de comportement - 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., - Sensibiliser et encourager la vaccination des employés 	<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. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux 	<p>Atteintes psychosociaux (stress, souffrance au travail, harcèlements...) Atteintes musculosquelettiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fatigue visuelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Opérer des choix organisationnels adaptés (style de management et rythme de travail) et des aménagements ergonomiques en vue d'améliorer l'interface homme-machine - Prendre en compte les solutions ergonomiques dans la conception et la définition des caractéristiques des équipements et mobiliers de bureaux - Impliquer les services de médecine de travail dans l'organisation des espaces de travail et la formation du personnel sur les solutions ergonomiques. - Renforcer les capacités des travailleurs sur la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, - Doter les écrans d'ordinateurs de protection munis de filtre de la lumière 	<ul style="list-style-type: none"> - % de mobiliers et équipements de travail intégrant les solutions ergonomiques - % d'ordinateurs sont munis de filtre de la lumière - % d'ouvriers reçoivent des visites médicales à l'embauche et chaque six mois avec un accompagnement de l'entreprise dans la prise en charge des maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) - Spécialiste en développement social et genre (SDSG) - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des visites médicales complètes pour tous les travailleurs conformément aux arrêtés interministériels n° 005/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs et n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé 		
	<p>Risques d'accidents de la route</p> <p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perte de bien matériel - Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les chauffeurs et des autres travailleurs du projet sur le respect du code de la route, - Entretenir régulièrement les véhicules de service avec documentation du carnet de suivi et d'entretien - Disposer toujours d'une police d'assurance à jour, - Déclarer les travailleurs à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) - Signature du code de conduite par les travailleurs y compris les chauffeurs qui s'engagent à respecter strictement et systématiquement les dispositions du code de la route, - Appliquer les sanctions en cas de déviation observée ou signalée au regard du code de la route - Mettre des numéros sur les véhicules pour signalisation en cas de non-respect du code de la route - Pour les chantiers, mettre en place et à la disposition des travailleurs un véhicule devant assurer la navette et le transport des travailleurs d'un point de regroupement vers les chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> - % d'accident de route sur le trajet quotidien - % d'accident route lors des missions - % d'accidents de route dans le cadre des chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) - Spécialiste en développement social et genre - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes 	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que toutes les zones de travail soient exemptes d'objets ou d'autres facteurs pouvant constituer des risques de trébuchement et à ce qu'elles soient toujours bien éclairées, - Mettre en place le comité santé sécurité au travail (CSST) au sein des structures et entreprises avec des points focaux dans chaque département, - Rendre obligatoire le port de chaussures bien ajustées et à semelles antidérapantes adaptées à leurs conditions de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de visite d'inspection du service de la médecine de travail sur les sites du projet - % de structures ou entreprises disposant de CSST fonctionnel avec un plan d'action - 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - RAF - SPM - SS Env - SDSG - Responsables des entreprises - Expert QHSE des structures et entreprises -
	<ul style="list-style-type: none"> - Risques d'accidents liés aux chutes de hauteur ou aux objets en vol ou en chute - Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement 	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux - Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail. - Eviter de faire marche arrière avec les véhicules ou des machines, ou, s'ils le font, ils devraient recourir aux avertisseurs de marche arrière et s'assurer d'avoir bien pris connaissance et de bien tenir compte des angles morts. - Mettre en place des signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement et apposez des affiches dans les zones très passantes pour alerter les travailleurs, - Installer des barrières physiques, comme des garde-corps, aux endroits surélevés et protégez bien le pourtour des ouvertures, comme les puits de lumière. Tenez les zones 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage (%) des DAO comportent des clauses environnementales incluant des clauses en matière de SST - % de chantiers disposant de PPSPS - % de chantiers disposant de signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement - % de chantiers disposant une cartographie des risques avec des mesures spécifiques pour chaque travailleur - % d'ouvriers utilisant systématiquement les EPI - % d'ouvriers travaillant en hauteur et utilisant des harnais de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - RAF - SPM - SS Env - SDSG - Responsables des entreprises - Expert QHSE des structures et entreprises -

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			<ul style="list-style-type: none"> de travail bien ordonnées et toujours suffisamment éclairées, - Délimiter les zones d'exclusion surtout lorsqu'il y a déplacement d'objets de grande taille ou lors des travaux en hauteur (Construction des châteaux pour le stockage de l'eau), - Exiger le port systématique des équipements de protection individuel (ÉPI) adéquat, lunettes et casque de protection compris, peut sauver des vies, - Utilisation des harnais de sécurité pour tous les travailleurs en hauteurs, - Utiliser des rebords protecteurs, des filets d'échafaudage et des dispositifs de fixation adéquate des objets à déplacer en hauteur peut également contribuer à prévenir les chutes accidentelles d'objets - Respecter strictement les mesures de sécurité lors de la mise en place des échafaudages, les opérations de levage d'une charge et d'entretien de la cuve 	<ul style="list-style-type: none"> - % de chantiers ayant délimité les zones d'exclusion - % de chantiers utilisant les rebords protecteurs et les filets d'échafaudage 	
	- Exposition au bruit	<ul style="list-style-type: none"> - Surdité avec déficit auditif temporaire ou définitif, les acouphènes - Fatigue et le stress 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre disponible des protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) - Maintenir des machines en bon état à travers la lubrification et le graissage, - Les entreprises réaliseront une cartographie du bruit sur chantier accompagné des audiogrammes 	<ul style="list-style-type: none"> - % d'ouvriers travaillant sur les chantiers de forage disposant protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) - % d'entreprise ayant réalisé une cartographie du bruit 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises
	- Risques d'accidents liés aux happements par les éléments mobiles de travail pendant le forage	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un système interne d'analyse continue des risques liés au travail, - Renforcer les capacités des travailleurs sur risques spécifiques des travaux de forage et le port des EPI spécifiques, 	<ul style="list-style-type: none"> - % d'entreprise disposant d'un système interne d'analyse continue des risques liés au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<ul style="list-style-type: none"> - Risques d'accidents liés au déplacement des éléments de la machine - 		<ul style="list-style-type: none"> - Informer les travailleurs des conditions d'utilisation ou de maintenance des équipements de travail, des instructions ou consignes les concernant, de la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles - Chaque machine doit être adaptée au travail telle que prévu par le concepteur - constructeur 	<ul style="list-style-type: none"> - % de travailleurs formés sur travailleurs sur risques spécifiques des travaux de forage et le port des EPI spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises
	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'électrisation et d'électrocution 	<ul style="list-style-type: none"> - Brûlures graves Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès par électrocutions 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et affichage des protocoles de maintenance sécurisée des différentes machines - Mettre en place des extincteurs - Évitez de ranger des équipements ou de la machinerie au-dessous de lignes électriques - Mettre en place un signaleur en place durant l'utilisation de machinerie lourde à proximité de câbles électriques aériens - Pour quiconque exécute des travaux d'électricité ou des travaux à proximité d'une source d'électricité, l'équipement de protection individuelle (EPI) requis comprend un casque de sécurité de classe E et des bottes de sécurité résistant aux décharges électriques - Les entreprises veilleront à mettre en place des dispositifs de sécurité tels que : les coupe-circuits et fusibles qui assurent une protection contre les surintensités et le court-circuit ; les disjoncteurs et interrupteurs automatiques commandés par une surintensité ou un courant de fuite - Pour le stockage des hydrocarbures à utilisés par la foreuse, il sera recommandé de les stocker dans un endroit sécurisé avec une clef et éloigné u site des travaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - % d'entreprises disposant de protocoles de maintenance sécurisée des différentes machines - % d'entreprises ayant mis en place le dispositif de sécurité anti électrocution et incendie - % d'entreprises respectant les procédures de stockage d'hydrocarbures 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<p>Utilisation des Produits chimiques pour le traitement des eaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque d'exposition au chlore (inhalation, le contact cutané et le contact oculaire) - Risques liés aux autres produits (SULFATE D'ALUMINE (Al₂O₃), CHAUX ETEINTE (Ca (OH) 2)) 	<ul style="list-style-type: none"> - Irritation du nez et de la gorge - Graves lésions pulmonaires - Œdème pulmonaire - Toux, une dyspnée, des difficultés respiratoires et une oppression à la poitrine - Le picotement et la démangeaison - Vésication - Infection peuvent se manifester dans les cas graves - Irrite ou brûle les yeux - Mort - 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser des EPI adaptés lors de la manutention, du stockage et de l'utilisation du Chlore. Ces EPI comprendront : <ul style="list-style-type: none"> - Des vêtements préférablement en coton qui protègent le corps au complet et des chaussures ou bottes de protection - Un tablier en alcool polyvinylique (PVA) ou en caoutchouc néoprène dans les situations où le solvant peut éclabousser - Des lunettes de protection avec écrans latéraux (ou équivalent), ou un écran facial - Une protection respiratoire en cas de surexposition connue ou probable (ou avoir une ventilation appropriée) - Des gants imperméables fabriqués en matériaux résistants (EN 134 d'épaisseur >1 mm de d'un masque avec Filtre à particules (EN 143)) - Disposer des douches d'urgence et des installations de douche oculaire - Respecter les principes de manipulation des produits chimiques - La substance doit être conservée dans un local sec. Il faut éviter tout contact avec l'air ou l'humidité. Le stockage en vrac doit être effectué dans des silos spécialement conçus à cet effet. Tenir éloigné des acides, des quantités importantes de papier, de la paille et des composés nitrés <p>Pour la manutention du SULFATE D'ALUMINE (Al₂O₃) Éviter la formation de poussière. Élimination de dépôts de poussières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de travailleurs portant les EPI adéquat avant la manipulation - % de laboratoire disposant des douches d'urgence et de lave œil - Nombre d'accident liés au chlore - 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des laboratoires

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			<p>Se laver les mains avant les pauses et à la fin du travail. Conserver à l'écart des aliments et boissons, y compris ceux pour animaux. Stocker dans un endroit sec.</p> <p>Pour la manutention CHAUX ETEINTE (Ca (OH) 2) La substance doit être conservée dans un local sec. Il faut éviter tout contact avec l'air ou l'humidité. Le stockage en vrac doit être effectué dans des silos spécialement conçus à cet effet. Tenir éloigné des acides, des quantités importantes de papier, de la paille et des composés nitrés</p>		
	Risques biologiques liés aux travailleurs en phase d'exploitation de la station de traitement des boues de vidange	<ul style="list-style-type: none"> - Affections telles que l'asthme, les trachéites, les pneumonies, les rhinites allergiques et la silicose - Affections infectieuses, toxiques et allergiques - Affections pulmonaires ou digestives à l'origine de diarrhées, de nausées, de surinfection de plaies, d'infestations parasitaires, d'hépatites - Arrêt maladie - Invalidité temporaire ou permanente, - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et encourager les travailleurs à se faire vacciner contre l'Hépatite A et B, la Diphtérie, la Tétanos, la Poliomyélite, la Leptospirose, et la Typhoïde - Fournir et s'assurer du port effectif des EPI adaptés - Former les travailleurs sur les bonnes pratiques d'hygiène (BPH) et l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) 	<ul style="list-style-type: none"> - % de travailleurs vaccinés - % disposant et utilisant les EPI adaptés - % travailleurs formés sur les BPH - % travailleurs formés sur l'utilisation des EPI 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des laboratoires
Risques liés au travail des enfants et travail forcé	Risque de travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Nuisance sur la sécurité, la santé et le bien-être et/ou entrave à leur éducation, leur développement et leurs moyens d'existence futurs, - Blessures, traumatisme, - Déscolarisation des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> - Prescrire l'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) dans les DAO et contrats avec les entreprises, - Mettre en œuvre des procédures de vérification de l'âge avant l'embauche (vérification à travers une pièce d'identité, naissance, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - % de DAO et de contrats contenant les prescriptions d'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) - % d'entreprise mettant en œuvre des dispositions de 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		<ul style="list-style-type: none"> - Aliénation des enfants - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire des contrôles de l'âge des travailleurs sur les chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> - vérification de l'âge des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Expert QHSE des laboratoires
	Risque de travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> - Violence physique, - Blessures, traumatisme, - EAS/HS, - Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels aggravation des conditions de travail, - Perte du statut social - Décès 	<ul style="list-style-type: none"> - Prescrire l'interdiction de toutes formes de travail forcé dans les DAO et contrats avec les entreprises, - Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé (contrôle des processus de recrutement, éviter le placement des employés par des tiers, etc.) - Garantir un accès libre, équitable et transparent à l'emploi dans le cadre du projet PASH-MUT 	<ul style="list-style-type: none"> - % de DAO et de contrats contenant les prescriptions d'interdiction du travail forcé - % d'entreprise mettant en œuvre procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des laboratoires

Source : Mission PGMO, novembre 2022

4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation en matière de travail. Il 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 hebdomadaires et les travailleurs des ONG et associations.

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

A la fin de ce chapitre une comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de NES n°2 seront faites 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 au niveau national, 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, le bord politique, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, etc. Cette loi régleme 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 dispositions spécifiques pour les travailleurs journaliers, mais il fait obligation à l'article 210 à tout employeur d'immatriculer tous les travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) conformément aux dispositions du code de sécurité sociale. L'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 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 promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et d'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 liées 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. Analyse des exigences de législation nationale et de 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 6: 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 2 exige l'élaboration d'un document de procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin 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		

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.

<p>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 gré⁹. 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 projet¹⁰.</p>	<p>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</p>	<p>La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2.</p> <p>Les dispositions nationales seront appliquées</p>
Gestion de la relation employeur-travailleur		
<p>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. 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 migrants.</p>	<p>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.</p>	<p>La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale</p>
Non-discrimination et égalité des chances		
<p>La NES n°2 exige la signature la signature formelle des contrats avec tous les employés conformément à la législation nationale.</p>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat à durée indéterminée ; - Le contrat à durée déterminée ; - Le contrat projet ; - Le contrat saisonnier ; - Le contrat à temps partiel. 	<p>La NES n°2 se conforme aux dispositions nationales.</p> <p>Donc les dispositions nationales seront appliquées</p>
Remuneration		

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.

<p>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.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale</p>
Repos hebdomadaire et congés		
<p>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 (07) 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.</p>	<p>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.</p>	<p>La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale</p>
Travailleurs des ONG et associations		
<p>Au sens de la NES n°2, les travailleurs des ONG et associations qui seront impliqués dans la mise œuvre du projet PASH-MUT 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.</p>	<p>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. Leur condition de coopération avec le gouvernement sont fixés par le décret 2022-002-PR.</p>	<p>La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale</p>

Source : Mission d'élaboration du PGMO, du Projet PASH-MUT

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 PASH-MUT. Ces mesures prendront en compte la législation nationale en matière de Santé et 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. Analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale

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. Le tableau 7 présente l'analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale.

Tableau 7: 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)		
Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et 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.	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_ et ses arrêtés d'application à savoir : 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 : 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. Arrêté interministériel n°006/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant les conditions d'agrément du personnel de sécurité et santé au travail. 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. Arrêté interministériel n°008 MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de	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>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

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.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) sectorielles**

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sectorielles sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques du Groupe de la Banque Mondiale et de l'International Finance Corporation (IFC) internationales concernant une branche d'activité particulière. Dans le cadre du projet PASH -MUT, il sera abordé les Directives ESS

applicables en matière hygiène et sécurité au travail dans les travaux de construction. Il s'agit spécifiquement dans le cadre du projet PASH-MUT de :

▶ **Intégrité des structures sur le lieu de travail**

Les lieux de travail permanents et récurrents doivent être conçus et équipés pour la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de travail (OHS) :

- Les surfaces, structures et installations doivent être faciles à nettoyer et à entretenir, et ne pas permettre l'accumulation de composés dangereux.
- Les bâtiments doivent être structurellement sans danger, offrir une protection appropriée contre le climat, et présenter des caractéristiques acceptables sur le plan de la lumière et du bruit.
- Dans la mesure du possible, on doit utiliser des matériaux ignifuges et insonorisant pour le bardage de plafonds et parois.

▶ **Toilettes et douches**

On doit prévoir un nombre de toilettes (WC et zones de lavage) suffisant pour le nombre de personnes travaillant dans l'installation, ainsi que la séparation hommes / femmes et des indicateurs « libre / occupé ». En outre, on doit prévoir des serrures pour bloquer la porte lorsqu'elle est occupée.

▶ **Précautions contre l'incendie**

Le lieu de travail doit être conçu de façon à empêcher les incendies par l'application de normes anti incendie applicables aux locaux industriels. Parmi les autres mesures indispensables, on indiquera les suivantes :

- Équiper les installations avec des détecteurs d'incendie, des systèmes d'alarme et des dispositifs pour la lutte contre l'incendie ;
- Maintenir les équipements en bon état de marche, et pouvoir y accéder facilement : ces équipements doivent être adéquats pour les dimensions et l'utilisation des locaux, les équipements installés, les propriétés physiques et chimiques des substances présentes, et le nombre maximum de personnes présentes ;
- Munir les installations d'équipements manuels pour la lutte contre l'incendie, à la fois facilement accessibles et simples d'utilisation ;
- Équiper les locaux de systèmes anti-incendie et d'alarme à la fois audibles et visibles.

▶ **Éclairage**

- Dans la mesure du possible, les lieux de travail doivent être éclairés avec une lumière naturelle, complétée par un éclairage artificiel pour renforcer la santé et la sécurité du personnel, et permettre l'utilisation sans danger des équipements. En outre, un éclairage spécifique pour la tâche pourra être requis dans des applications stipulant une acuité visuelle spécifique.
- Un éclairage de secours, d'intensité appropriée, devra être installé et se déclencher automatiquement en cas de défaillance de la source d'éclairage artificiel principale, afin d'assurer le déroulement sans danger de l'arrêt / la fermeture, de l'évacuation etc.

▶ **Accès sans danger**

- On doit prévoir des voies de passage séparées pour piétons et véhicules, à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments, ainsi qu'un accès sûr et sans danger approprié.
 - On doit prévoir l'accès libre et sans entrave aux équipements et installations devant être entretenus, inspectés et/ou nettoyés.
 - On doit installer des mains-courantes et rambardes dans les cages d'escalier, ainsi que sur les échelles, plates-formes, ouvertures fixes et provisoires dans les planchers, aires de chargement, rampes et passerelles, etc.
 - Les ouvertures doivent être fermées par des portes ou des chaînes amovibles.
 - On doit, si possible, installer des couvercles pour assurer la protection contre les chutes d'objets.
 - On doit mettre en place des mesures empêchant l'accès non autorisé aux zones dangereuses.
- ▶ **Premiers secours**
- L'employeur doit prévoir la présence en permanence de services de secourisme qualifiés. On doit pouvoir accéder facilement à des postes de secours dans l'intégralité des locaux de travail.
 - On doit prévoir des postes de rinçage des yeux et/ou de douches de secours à proximité de tous les postes de travail, pour les cas où le rinçage immédiat à l'eau est l'intervention de premiers secours préconisée.
 - Lorsque l'envergure des travaux ou le type d'activité effectuée l'exige, on doit prévoir la mise en place de postes de secours / infirmeries spéciaux et équipés de façon appropriée. Les postes de secours et infirmeries doivent être équipés de gants, combinaisons et masques pour la protection contre tout contact avec le sang et autres fluides corporels.
 - Dans les postes éloignés, on doit mettre en place des procédures de secours pour les cas de traumatismes ou maladies graves, jusqu'au moment où la victime peut être transférée dans un centre médical approprié.
- ▶ **Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail**
- On doit prendre des dispositions pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues.
 - Cette formation comportera une connaissance des risques de base, des risques spécifiques à l'établissement, des méthodes de travail sans danger et des procédures de secours en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophes naturelles, selon les exigences. On doit procéder à un examen approfondi des risques spécifiques à l'établissement et du codage couleur dans le cadre de la formation d'orientation.
- ▶ **Signalisation des zones dangereuses**
- Les zones dangereuses (salles électriques, salle des compresseurs etc.), ainsi que les installations, les matières, les mesures de sécurité, les issues de secours etc. doivent être marquées de façon appropriée.
 - Les panneaux de signalisation doivent être conformes aux normes internationales, et être à la fois bien connus et facilement interprétés par le personnel, les visiteurs et le public.
- ▶ **Étiquetage des équipements**
- Tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, de la température ou de la pression, doivent porter

une étiquette précisant leur contenu et les risques, ou être codés couleur de façon appropriée.

- De même, les systèmes de tuyaux contenant des substances dangereuses doivent porter une étiquette indiquant le sens du débit et le contenu du tuyau, ou être codés couleur chaque fois que le tuyau traversant une paroi ou un plancher est interrompu par une vanne ou un dispositif de raccordement.

▶ **Communication des codes de risque**

- Des exemplaires du système de codification des risques doivent être placés à l'extérieur de l'installation, à l'emplacement des portes d'entrée et des systèmes de raccordement pour les urgences incendie, où les membres du personnel des services de secours sont susceptibles d'en prendre connaissance.
- Le personnel des services de secours et de sécurité doit partager de façon proactive des informations concernant les types de matières dangereuses stockées, traitées ou utilisées dans l'installation, y compris les stocks maximums typiques et le lieu de stockage, afin de pouvoir intervenir dans les meilleurs délais en cas de besoin.
- On doit prier les représentants des services de secours et de sécurité locaux de participer périodiquement (tous les ans) à des visites d'orientation et des inspections de l'installation, afin de se familiariser avec les risques potentiels présents.

▶ **Équipements rotatifs et engins mobiles**

Des accidents, avec blessure ou mortels, peuvent se produire lorsque le personnel est coincé, entraîné ou heurté par des éléments de machines à la suite de la mise en marche accidentelle ou de déplacements inattendus de ces équipements en cours d'exploitation. Parmi les mesures de protection recommandées, on indiquera les suivantes :

- Concevoir les machines de façon à éliminer le risque que des membres du corps soient entraînés dans celles-ci, et à s'assurer que les extrémités ne risquent aucun danger dans des conditions d'utilisation normales. Parmi les exemples de considérations appropriées, on indiquera des machines commandées avec deux mains évitant les amputations, ou encore la présence d'arrêts de secours propres à la machine et placés à des emplacements stratégiques. Lorsqu'une machine ou un équipement présente un composant mobile ou un point de pincement exposé risquant de mettre en danger la sécurité de l'opérateur, on doit munir cette machine ou cet équipement d'un carter de protection ou tout autre dispositif empêchant l'accès au composant mobile ou au point de pincement. Les carters de protection doivent être conçus et installés conformément aux normes de sécurité des machines.
- Couper l'alimentation, débrancher, isoler et désexciter les machines (en « lock-out » ou « tag-out ») possédant des composants mobiles exposés ou protégés, ou dans lesquels de l'énergie (p.ex. air comprimé, composants électriques) pourrait s'accumuler au cours de l'entretien, conformément à des normes, comme par exemple CSA Z460 Lockout ou la norme ISO / ANSI équivalente.
- Concevoir et installer les équipements, dans la mesure du possible, de façon à permettre un entretien de routine, comme la lubrification, sans devoir enlever des panneaux ou des mécanismes de protection.

▶ **Bruits**

- Aucun employé ne doit être exposé à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A) pendant une période de plus de 8 heures par jour sans porter de protège-oreilles. En outre, des oreilles

non protégées ne doivent être exposées à un niveau de pression acoustique (instantanée) de pointe supérieure à 140 dB(C).

- Lorsque le niveau sonore auquel est exposé le personnel atteint 85 dB(A) pendant une période de plus de 8 heures, que le niveau de pression acoustique de pointe supérieure atteint 140 dB(C), ou que le niveau sonore maximum atteint 110dB(A), on doit appliquer de façon stricte le port de protège-oreilles. Les protège-oreilles en dotation doivent permettre la réduction des niveaux sonores à l'oreille à 85 dB(A) minimum.

► **Soudage / Travail à chaud**

Le soudage dégage une lumière extrêmement lumineuse et intense qui risque de nuire gravement à la vue de l'employé. Dans des cas extrêmes, ceci peut provoquer la cécité. De plus, le soudage risque de donner lieu à la production de fumées nocives, et l'exposition prolongée à ces fumées peut être la cause de maladies chroniques graves. Parmi les mesures préconisées, on indiquera les suivantes :

- Fourniture de dispositifs de protection des yeux, par exemple des lunettes de soudeur et/ou un masque avec œillères pour tous les membres du personnel préposés au soudage, ou assistant ces derniers. On pourra également déployer des écrans de soudage autour des postes de soudage spécifiques (composé d'une pièce de métal léger, de toile ou de contreplaqué conçu pour isoler les radiations lumineuses des autres), ou utiliser des dispositifs servant à extraire et refouler les fumées nocives.
- Lorsque des opérations de soudage ou de coupe à chaud sont effectuées hors des postes de soudage désignés, on doit mettre en application des précautions particulières pour les travaux à chaud et contre l'incendie, ainsi que des Procédures Opératoires Standards, y compris : permis de travail à chaud ; extincteurs de secours ; surveillance incendie ; maintien de la surveillance incendie après la fin des opérations de soudage ou de travail à chaud, pendant une période pouvant aller jusqu'à une heure. Pour les travaux à chaud sur des réservoirs ou des récipients ayant contenu des matières inflammables, il est nécessaire d'appliquer des Procédures Opératoires Standards.

► **Ergonomie, mouvements répétitifs, manutention**

Les lésions dues à des facteurs ergonomiques, par exemple les mouvements répétitifs, le surmenage et la manutention, se manifestent à la suite d'expositions prolongées et répétées, et leur guérison nécessite de longues périodes, de l'ordre de plusieurs semaines ou mois. Il est nécessaire de minimiser ces problèmes de santé et sécurité sur le lieu de travail afin de maintenir un lieu de travail productif. Parmi les mesures préconisées, on indiquera les suivantes :

- Concevoir l'installation et les postes de travail en tenant compte d'un percentile d'ordre 5 à 95 des opérateurs et du personnel d'entretien,
- Utiliser des dispositifs d'assistance mécanique pour éliminer ou tout au moins réduire l'effort nécessaire pour lever de matériel, tenir les outils et pièces à usiner, et soulever à plusieurs personnes lorsque le poids dépasse les limites,
- Sélectionner et concevoir des outils permettant de réduire la force nécessaire et les temps de tenue ; optimiser la posture,
- Prévoir des postes de travail réglables par l'utilisateur,
- Prévoir des périodes de repos et de détente au cours des périodes de travail, et instituer la rotation des tâches,
- Appliquer des programmes de contrôle de la qualité et d'entretien permettant de réduire des forces et surmenage excessifs,

- Tenir compte de considérations particulières, par exemple les gauchers.

▶ **Travaux en hauteur**

Il est nécessaire de mettre en application des mesures de prévention et de protection contre les chutes chaque fois que les travailleurs sont exposés à des risques de chute d'une hauteur de plus de deux mètres, dans des machines en service, dans de l'eau ou tout autre liquide, dans des substances dangereuses, ou par une ouverture dans la surface de travail. La prévention /protection contre les chutes est parfois nécessaire, selon les cas, lors de risques de chutes de hauteurs inférieures. Parmi les mesures de prévention des chutes, on indiquera les suivantes :

- Installation de rambardes, avec barres intermédiaires et garde-pieds, sur le bord de zones présentant un risque de chute.
- Emploi approprié d'échelles et échafaudages par des membres formés du personnel.
- Emploi de dispositifs de prévention des chutes, y compris des ceintures de sécurité et des sangles, afin d'empêcher l'accès aux zones de risques de chute, ou dispositifs de protection contre les chutes, p.ex. harnais de sécurité utilisé conjointement avec des sangles d'amortissement ou des dispositifs inertiels d'arrêt de chute à rappel automatique fixés sur point d'ancrage ou filins de sécurité horizontaux.
- Formation appropriée dans l'utilisation, l'aptitude à l'emploi et l'intégrité des équipements de protection personnelle nécessaires.
- Incorporation de plans de sauvetage et des équipements de sauvetage du personnel à la suite d'une chute.

▶ **Produits chimiques corrosifs, oxydants et réactifs**

Les produits chimiques corrosifs, oxydants et réactifs présentent des risques similaires à ceux des matières inflammables, et nécessitent des mesures de contrôle similaires, elles aussi. Toutefois, ces produits chimiques présentent, en plus, le risque d'un mélange fortuit entre eux qui peut causer de fortes réactions, avec dégagement éventuel de matières et de gaz inflammables ou toxiques, et entraîner directement incendies et explosions. Ces types de substances présentent, en plus, le risque de provoquer de graves blessures en cas de contact direct, indépendamment des risques découlant de leur mélange. Il est nécessaire d'observer, sur le lieu de travail, les précautions suivantes lors de la manutention de ces produits chimiques :

- Séparer les produits chimiques corrosifs, oxydants et réactifs des matières inflammables et d'autres produits chimiques de type incompatible (les acides des bases, les oxydants des réducteurs, les produits sensibles à l'eau de ceux à base d'eau) stockés dans des zones ventilées ou en conteneurs munis d'un confinement secondaire approprié pour minimiser les risques de mélange en cas de déversement.
- Les travailleurs appelés à manipuler des produits chimiques corrosifs, oxydants ou réactifs doivent avoir suivi une formation spécialisée, et porter des équipements de protection personnelle (gants, tablier, tenues de protection contre les projections, écran facial ou lunettes de protection etc.).
- En cas d'utilisation, manutention ou stockage de produits chimiques corrosifs, oxydants ou réactifs, on doit s'assurer de la présence en permanence de secouristes qualifiés. On doit pouvoir accéder, sur le lieu de travail, à des postes de secourisme bien équipés, et prévoir la présence de postes de rinçage des yeux et/ou des douches de secours à proximité de tous les postes de travail, lorsque l'intervention recommandée est le rinçage immédiat à grande eau.

▪ **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour l'eau et l'assainissement**

Les problèmes d'hygiène et de sécurité au travail associés à la phase opérationnelle des projets d'approvisionnement en eau et d'assainissement rentrent principalement dans les catégories suivantes :

▶ **Accidents et blessures**

Il est aussi recommandé d'adopter des procédures pour prévenir, réduire le plus possible et maîtriser les risques d'accidents et de blessures dans les installations d'approvisionnement en eau et d'assainissement qui consistent, notamment, à :

- Installer des garde-fous autour de tous les réservoirs et de toutes les fosses de traitement.
- Exiger le port d'un cordage de sécurité et d'un vêtement de flottaison individuel (VFI) par les personnes se trouvant à l'intérieur des garde-fous, et veiller à ce que les bouées de sauvetage et les sacs de sauvetage soient facilement accessibles ;

▶ **Exposition à des substances chimiques et atmosphériques dangereuses**

- Mettre en œuvre un programme de formation destiné aux opérateurs concernés pour leur apprendre comment manipuler le chlore et l'ammoniac dans de bonnes conditions de sécurité et les familiariser avec les procédures d'intervention d'urgence ;
- Fournir des équipements de protection individuelle appropriés (y compris, par exemple, un appareil respiratoire autonome), et prévoir une formation portant sur leur utilisation et leur entretien.
- Préparer des plans d'évacuation des zones dans lesquelles il peut se produire des émissions de chlore ou d'ammoniac ;

▶ **Expositions à des pathogènes et vecteurs**

- Inclure dans le programme de formation pour la sécurité des travailleurs les pratiques de manutention sûres et les mesures d'hygiène personnelle qui permettent de réduire l'exposition aux pathogènes et aux vecteurs ;
- Encourager les travailleurs des stations d'épuration à se laver les mains fréquemment ;
- Vacciner les travailleurs (notamment contre l'hépatite B et le tétanos) et suivre leur état de santé, notamment dans le cadre de visites médicales régulières ;

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).

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le Projet d'amélioration de la sécurité hydrique en milieu urbain au Togo (PASH-MUT) sera mis en œuvre par une unité de coordination de projet logée au sein du ministère en charge de de l'eau. L'UGP qui sera chargée de la mise en œuvre du projet sera dirigée par un Coordonnateur. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront sous la responsabilité de l'UGP tandis que les travailleurs contractuels et ceux des fournisseurs principaux seront sous la responsabilité des entreprises.

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.

Une attention particulière sera accordée aux mesures SST dans les PGES-C des chantiers de forage et de construction et d'exploitation de la station des traitements des boues de vidange.

Le Coordonnateur sera chargé de son exécution avec l'appui des spécialistes en sauvegardes sociale et genre et environnementale, hygiène santé environnemental (HSE) et le responsable administratif et financier.

Dans le cadre de leurs activités régaliennes les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) seront sollicités au besoin par l'UGP pour 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.

Dans le cadre de la présente mission des rencontres d'échanges et de collecte des données ont été organisées avec les parties prenantes du projet PASH-MUT et les acteurs en charge de la gestion de la main d'œuvre. Ces rencontres ont permis de mieux adresser et préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs dans la mise en œuvre du présent PGMO.

Ainsi, au regard des expériences dans la gestion de la main d'œuvre dans les structures visitées (TdE, SP-EAU, Entreprises de Forage, ANASAP), les responsabilités suivantes sont définies pour renforcer et améliorer la gestion opérationnelle de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PASH-MUT. Cette analyse prend également en compte du retour d'expérience dans la mise en œuvre des PGMO sur les projets de cohésion sociale dans les régions nord du golfe de Guinée (COSO), 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.

- **Responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)**

Les acteurs qui seront impliqués dans la gestion de la main d'œuvre au niveau de l'UGP sont le Coordonnateur du projet, le Responsable Administratif et financier (RAF), le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), Spécialiste en Sauvegarde Social et Genre (SSSG) et Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SSE).

Ils seront en charge chacun conformément à sa mission régalienne au sein de l'UGP de :

- 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 tiers parties) afin de s'assurer que les mesures applicables aux travailleurs contractuels soient déléguées à ces tiers 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 à exécuter sur les chantiers dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études puissent faire une budgétisation adéquate du coût desdites mesures dans les offres ;
- Concerter les directions régionales et les inspecteurs du travail dans la mise œuvre du PGMO en phase d'exécution du Projet ;
- Concerter les services déconcentrés du ministère du travail et de la section médecine du travail du ministère en charge de la santé 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 de travail en entreprise et sur le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs ;
- Assurer le suivi de la signature du code de conduite interdisant et sanctionnant les EAS/HS par l'ensemble des travailleurs directs, contractuels et communautaires mobilisés pour le projet ;
- Renforcer les capacités des acteurs (prestataires et employés) 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 aux travailleurs impliqués dans le projet PASH-MUT les prestataires de services sécurisés et sûrs pour la gestion des cas EAS/HS ;
- Opérationnaliser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) accessible aux travailleurs directs, contractuels, aux travailleurs des fournisseurs principaux et aux travailleurs communautaires et prendre en compte les plaintes liées à l'EAS/HS à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;
- Impliquer les prestataires des services VBG dans la gestion des plaintes sensibles liées au travail.
- Promouvoir le genre dans la mobilisation des travailleurs y compris les travailleurs communautaires (Agents de Santé Communautaire) ;
- Renforcer les capacités des entrepreneurs locaux sur le montage des dossiers d'appel d'offres afin de permettre à ces entrepreneurs de soumissionner auxdits appels d'offres ;
- Expliquer clairement aux travailleurs communautaires qui seront impliqués dans les activités de communication pour un changement de comportement les conditions de leur mobilisation.

- **Responsabilités des entreprises et autres fournisseurs**

Les acteurs qui seront impliqués dans la gestion de la main d'œuvre au niveau des entreprises et autres fournisseurs sont le gérant ou le responsable de l'entreprise, le gestionnaire financier, le directeur des ressources humaines, et l'Expert en Hygiène Santé Sécurité au Travail. Ils seront en charge chacun conformément à ses missions régaliennes au sein de l'entreprise de :

- Eviter les recrutements informels en formaliser les contrats avec tous les travailleurs en les faisant viser par les inspecteurs du travail ;
- Elaborer et assurer la mise en œuvre des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) ;
- Recruter et maintenir un Expert en Hygiène Santé Sécurité au Travail sur les chantiers ;

- Assurer le renforcement des capacités des travailleurs sur la SST, les procédures de contrôle de l'âge de recrutement y compris les travailleurs locaux ;
- Eviter le recrutement, l'emploi des mineurs en mettant en place les procédures de contrôle de l'âge des travailleurs ;
- Rendre disponibles et veuille au port adéquat des EPI adaptés par les travailleurs ;
- 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 ;
- Développer un MGP-Travailleurs et le rendre opérationnel et accessible à l'ensemble des travailleurs prenant en compte les plaintes sensibles pour les travailleurs. Ce MGP-Travailleur est présenté dans ce document et les entreprises devront l'adopter (notamment à travers leurs Plan de Gestion Environnementale et Sociale de chantier),
- Déclarer les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Procéder au transfert de compétences aux ouvriers locaux à travers des renforcements de capacités,
- Mettre en place et rendre fonctionnel les comités santé sécurité au travail (CSST),
- Procéder à la réalisation de la cartographie des risques et fonction des différents travailleurs et de la configuration de l'environnement de travail
- **A l'endroit de travailleurs communautaires**
 - Port des équipements de protection adaptés ;
 - Prendre connaissance des conditions de mobilisation avant de s'engager volontairement.

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. Procédures de recrutement et applicabilité des procédures

7.1.1. Procédures de recrutement

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet PASH-MUT seront recrutés 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.

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

7.1.2. 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 dédié aux travailleurs 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.

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

Les mesures du PGMO seront opérationnalisées dans les PGES Chantiers à travers le suivi de la mise en œuvre du PGMO. 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.

A travers le suivi en phase chantier, les Ingénieurs de supervision des travaux auront aussi un rôle prépondérant dans le suivi de la conformité des entreprises avec le PGMO.

7.1.4. 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 no 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)
- Embaucher sans aucune discrimination. 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 ;
- Rémunérer ses employés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et à ce PGMO ;
- Eviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Donner accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs (MGP-travailleurs), sans aucun risque de représailles ;
- Evaluer les risques et mettre en œuvre les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail notamment les risques sur les travailleurs vulnérables (femmes et personnes handicapées);
- 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.
- En cas de licenciement, préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits par la loi. Dans ce cas, tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet.

❖ **Travailleurs contractuels**

L'UGP doit s'assurer que les entreprises qui les engagent sont des entités légalement constituées et fiables disposant de 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.)
- Embaucher sans aucune discrimination. 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 ;
- Rémunérer ses employés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et à ce PGMO;
- Eviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Organiser le suivi de la performance;
- Evaluer les risques et mettre en œuvre les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail notamment les risques sur les travailleurs vulnérables (femmes et personnes handicapées);
- Intégrer ces exigences dans les dispositions contractuelles avec les sous-traitants et exiger des sous-traitant qu'ils les mettent en œuvre;
- Assurer aux travailleurs contractuels l'accès au MGP-travailleurs sans aucune forme de représailles ; au cas où un sous-traitant n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'ugp donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au MGP-travailleurs.

- En cas de licenciement, préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits par la loi. Dans ce cas, tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet.

❖ **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 ;
- Donner accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs (MGP-travailleurs), sans aucun risque de représailles
- 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 de concert avec l'ugp les risques de travail des enfants et mettre en œuvre des mesures des fournisseurs principaux ;
- Evaluer de concert avec l'ugp les risques liés au travail, élaborer et mettre régulièrement à jours des procédures et des mesures d'atténuation ;

7.2. 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 que de 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.

7.3.Santé et Sécurité au travail

7.3.1. Mesures préventives afin d'éviter les accidents

La prévention des risques d'accidents en milieu de travail repose principalement sur l'évaluation des risques professionnels. L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail¹¹.

Dans le cadre du projet PASH-MUT l'évaluation des risques passera par :

- L'identification des dangers ;
- La caractérisation du danger à travers la définition de sa nature (Physique, chimique, biologique, social ou environnemental) et l'évaluation de l'exposition ;
- Analyse et caractérisation du risque ;
- Définition des mesures de mitigation ;
- Mise en œuvre des mesures de mitigation ;
- Suivi évaluation et adaptation des mesures.

La figure 1 présente la procédure d'évaluation des risques en milieu de travail.

¹¹ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>)

La figure 1 présente la procédure d'évaluation des risques pour la santé humaine en milieu de travail de l'OMS, 2017.

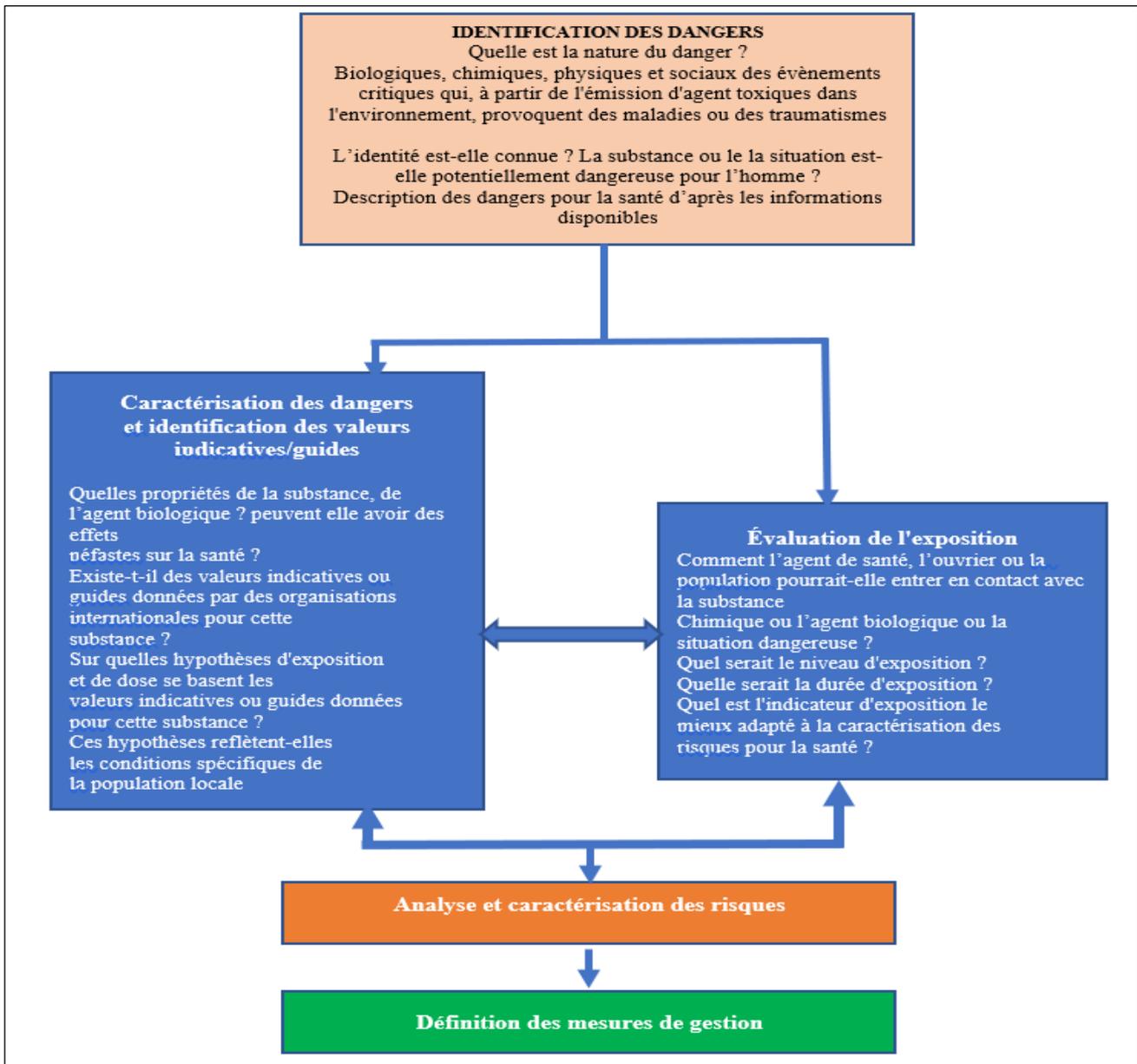


Figure 1: Procédure d'évaluation des risques

Source : Boîte à outils d'évaluation des risques pour la santé humaine de l'OMS, 2017¹²

La mise en œuvre des mesures de prévention et de mitigation comprend la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et l'établissement des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques. Il est souhaitable d'éviter ou d'éliminer les sources de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs du projet, au lieu de s'attaquer simplement au danger en prenant des mesures de prévention et de protection comme le port d'équipements de protection individuelle.

¹² PROGRAMME INTER-ORGANISATIONS POUR LA GESTION RATIONNELLE DES PRODUITS CHIMIQUES FAO, ILO, UNDP, UNEP, UNIDO, UNITAR, WHO, World Bank and OECD

Il est recommandé d'inclure une représentation équilibrée de femmes dans les comités SST pour veiller à concevoir des politiques et des pratiques tenant compte des besoins spécifiques des travailleurs du projet de sexe féminin.

D'une manière générale, la prévention des risques d'accidents au sein d'une entreprise ou sur un chantier passe par les interventions suivantes :

- Instauration d'une attitude de travail sûre et saine ;
- Sécurisation et maintenance régulière de toutes les machines ;
- Maintenance régulière et efficace des véhicules ;
- Instauration et contrôle du respect de la limitation de vitesse pour les véhicules et les engins élévateurs (chariot, grues, etc) ;
- Culture d'analyse et d'audit des accidents ou presque accidents afin de tirer des leçons et actualiser les procédures ou les mesures ;
- Disposer d'un service interne ou externe de santé au travail ;
- Former et sensibilisez les travailleurs ;
- Approvisionner et veiller au port adéquat des équipements de protection individuelle ;
- Assurez une formation appropriée des (nouveaux) travailleurs ;
- Séparation les flux de circulation entre les véhicules et les piétons sur les chantiers.

7.3.2. Formation et sensibilisation des travailleurs

Les entreprises élaboreront et mettront en œuvre des programmes de renforcement de capacités et de sensibilisation des travailleurs. Les thématiques seront adaptées aux activités de l'entreprise et aux types de risques identifiés.

Outres les thématiques spécifiques, les plans de formation doivent prendre en compte les thématiques suivantes :

- Prévention des aspects d'EAS/HS
- Procédures d'accès et de gestion des plaintes
- Code de conduite
- Le code de la route et la sécurité routière
- Les US et coutumes de la zone du travail
- Les mesures de prévention des IST VIH/SIDA et de la Covid-19
- Le port adéquat des EPI

7.4. Mesures en cas d'accident

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 afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent. 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**.

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.

L'emploi local devra être formalisé à travers des contrats selon la législation nationale du Togo afin d'assurer la protection sociale et santé/sécurité des travailleurs.

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle et formelle la main-d'œuvre dans les communautés locales et les zones proches en précisant cette condition dans les PGES et dans les DAO/AMI des marchés. Les candidats à l'emploi local devront attester qu'ils sont résidents du secteur depuis un an avec des preuves de résidence.

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. De plus, chaque employeur (UGP, entreprises, consultants) devra mettre en œuvre un MGP-Travailleurs pour ses travailleurs afin de recevoir et adresser dans les meilleurs délais les réclamations liées aux conditions de travail. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera également habilité à recueillir et traiter les plaintes d'EAS/HS émanant de travailleurs du projet.

7.7. 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 handicapes en introduisant ces prescriptions dans les DAO/AMI.

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 de réalisation des forages, des systèmes de traitement de transport et de stockage des ouvrages WASH 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, 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. Il sera également organisé des séances d'information, d'éducation et de communication (IEC) à l'endroit des travailleurs de l'UGP et des employés des entreprises sur la prévention des EAS/HS.

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

8.2. Travail forcé

Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Des dispositions seront prises dans les DAO pour interdire le recours au travail forcé. En garantissant un libre, équitable et transparent à l'emploi dans le cadre du projet PASH-MUT, cela permettra d'éviter toute les formes travail forcé. Tout comme le travail des enfants, des audits impromptus seront réalisés par l'UGP afin de détecter le risque de 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 procèdera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

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 trente-cinq mille francs (35.000) 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. 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 la cadre du projet PASH-MUT.

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.

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 VBG/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 VBG/EAS/HS.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

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

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

Le code du travail du Togo contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des

exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires. Le mécanisme de gestion de plaintes liées au travail est proposé dans les paragraphes suivants.

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

Les entreprises, ingénieurs, consultants et bureaux d'études devront le rendre accessible à leurs travailleurs. Lorsque des sous-projets nécessiteront la production d'un PGES-Chantier (notamment pour les sous-projets de construction d'infrastructures), ces PGES-Chantier adopteront et adapteront le MPG-travailleurs.

10.1. Typologie et gestion 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 dans le cadre du travail.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par l'Expert QHSE de l'entreprise (et de l'UGP pour ses employés et travailleurs).

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

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

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

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

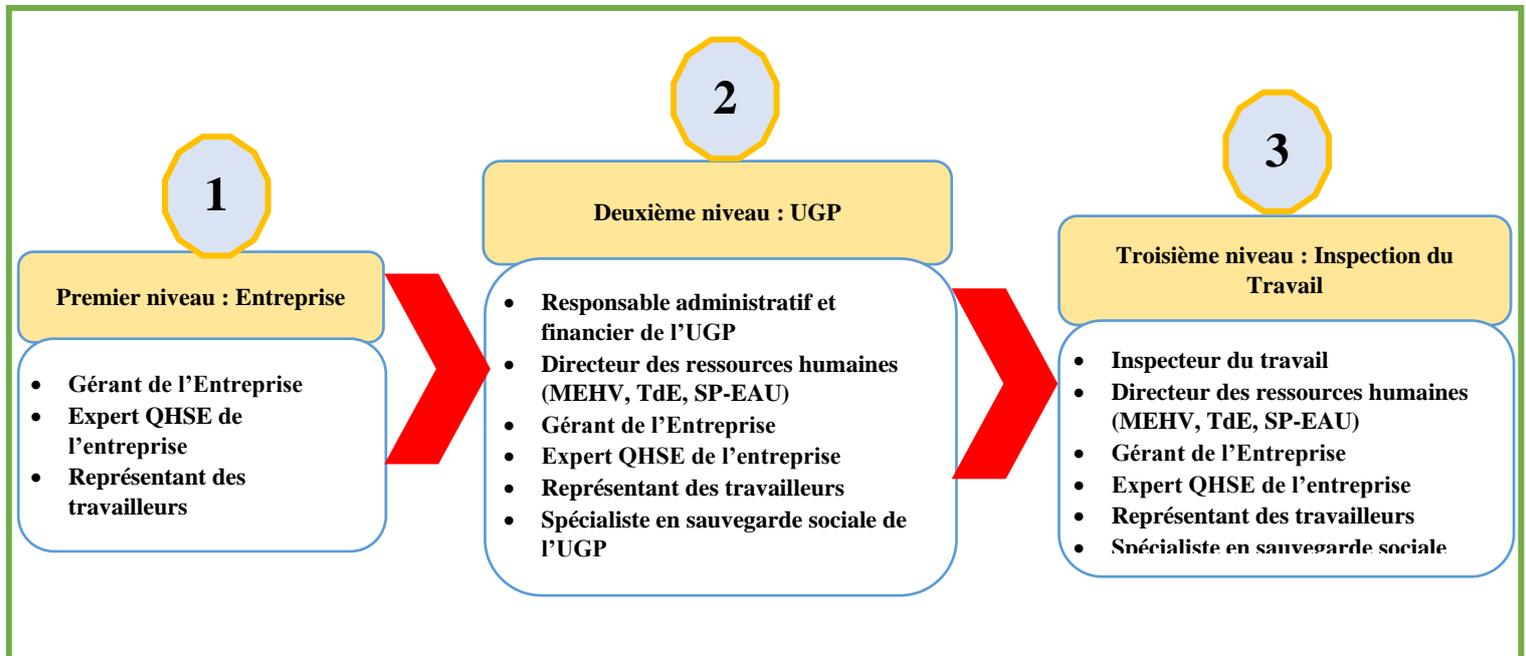
- **Niveau 3 :** Le comité de médiation au niveau de l'Inspecteur du Travail

Le comité de médiation est composé de :

- Coordonnateur du Projet
- Inspecteur du travail
- Directeur des ressources humaines (MEHV, TdE, SP-EAU)
- Gérant de l'Entreprise
- Expert QHSE de l'entreprise
- Représentant des travailleurs
- Spécialiste en sauvegarde sociale et genre

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

Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail



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

La procédure de gestion des griefs du Projet PASH-MUT (MGP-Projet) est présentée dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP). Il s'agit d'un mécanisme global et dédié aux parties prenantes et communautés concernées par le Projet. Le MGP-Travailleur est indépendant du MGP-

Projet pour le Togo. Le MGP-Travailleur 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 organisation¹³ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.

Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.

Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;

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 consiste à 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 pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

Phase 5 : la résolution. Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Phase 6 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes. Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes du projet. La base de données sera 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 8 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 8 : 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	5
	- 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	5
	- Formulation d'une appelation	- Plaignant	15 jours 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	10
	- Délibération par le Comité de médiation	- Comité de médiation	7
	- Mise en place de la décision de la 2 ^{ème} instance	- Comité de médiation	15
- Traitement Niveau 3	- Séance avec le plaignant et le Comité de médiation du niveau 3	- Comité de médiation	14
-	- Délibération par le Comité de médiation	- Comité de médiation	10
-	- Mise en place de la décision de la 3 ^{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 particulière sera accordée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables et une assistance spéciale sera assurée par l'entreprise de manière à ce que ces personnes puissent survenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

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

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

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

Le 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 survivantes 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 PASH-MUT, 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.

Le mapping des structures selon leur fonctionnalité et leur répartition géographique dans le District Autonome de Grand Lomé et la région maritime se trouvent en **annexe 6**.

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 travailleurs 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

Le projet fournira des informations aux travailleurs sur la façon de signaler les allégations d'EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances sensibles.

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

MUT ;

- 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 aux comités de gestion des plaintes du projet PASH-MUT (présentés dans le PMPP) ou tout autre institution (Centre de santé, Centre d'écoute, etc) 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, l'UGP veillera à 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 sauvegarde sociale et genre du projet PASH-MUT 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 charge du projet de la zone, après obtention du consentement de la survivante. Si le lien entre le cas EAS / HS et le projet est suspecté et que le/la survivant (e) consent à impliquer le mécanisme de gestion des plaintes, le processus de vérification visera uniquement à confirmer le lien avec le projet et, si oui, appliquer les sanctions prévues dans le

code de conduite. La vérification ne cherchera jamais à déterminer la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé ;

- Pour les plaines d'EAS/HS, la résolution signifiera la confirmation du lien avec le projet et l'application des sanctions prévues dans le code de conduite. La survivante doit être informée du résultat de la vérification avant que l'agresseur ne soit informé et que les sanctions soient appliquées afin qu'elle puisse prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir sa sécurité ;

Pour les cas avérés de viols, et conformément à l'approche basée sur la survivante, après l'obtention du consentement éclairé, la survivante sera référée vers des prestataires VBG déjà identifiés à savoir prestataires des services médicaux, psychosociaux et d'assistance juridique. Si il/elle souhaite, faire recours à la juridiction nationale, il/elle recevra l'assistance juridique nécessaire du projet à travers les prestataires d'assistance juridique. Toutes ces dispositions seront clairement expliquées aux survivant(e)s afin qu'ils/elles puissent le prendre en compte dans leur prise de décision.

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

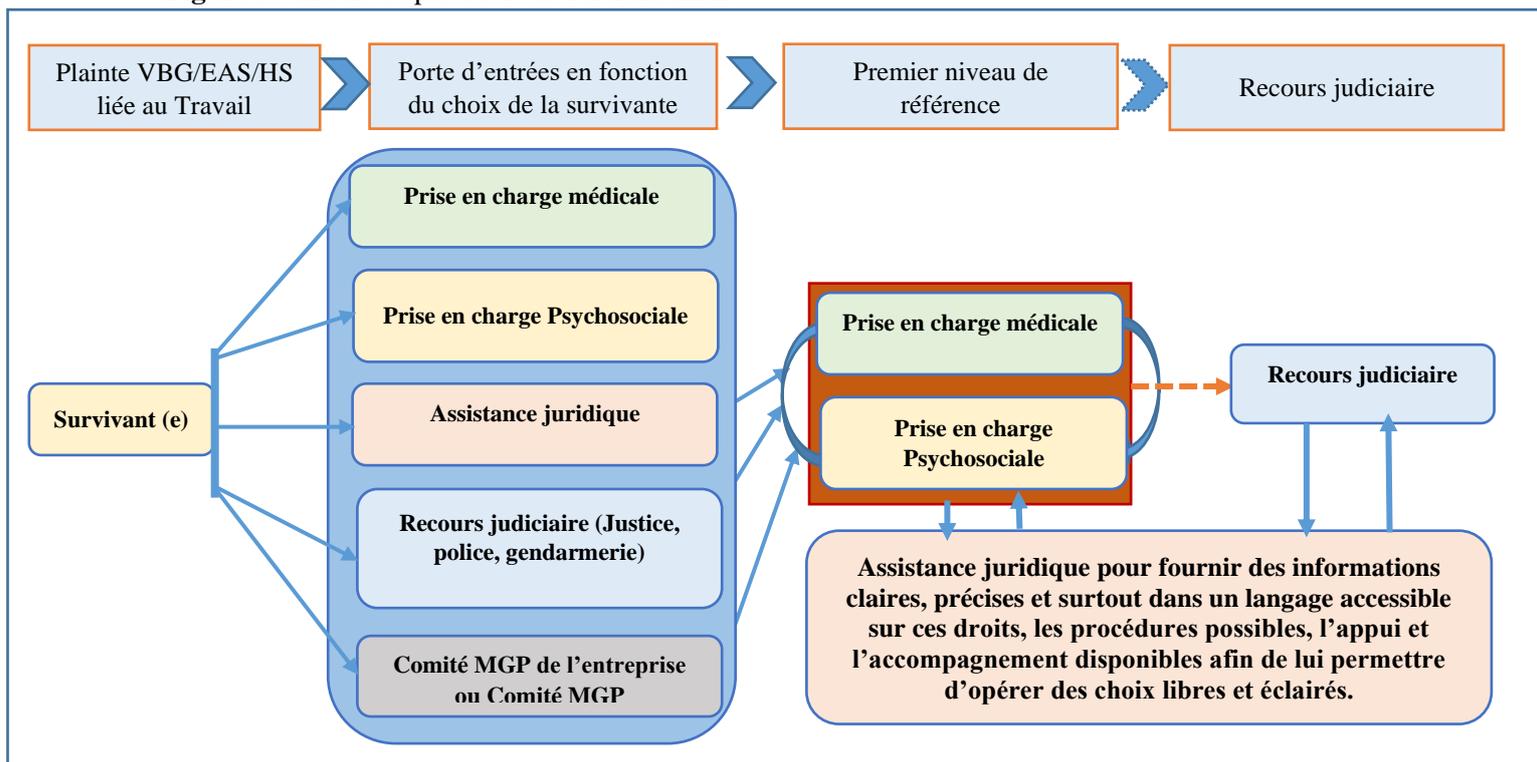
Après le signalement de la plainte EAS/HS/VCE par la porte d'entrée souhaitée par la survivante, la structure locale de prestation de service VBG à qui le/la survivant(e) se confie est tenu de lui donner des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander de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

Les points d'entrée suggérés 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 3 présente le circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.

Figure 3: Circuit du protocole de référencement



Source : Consultant PGMO PASH-MUT, novembre, 2022

❖ Mise à disposition des kits prophylaxie post exposition 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 survivant(e)s 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 comprendre¹⁴:

- 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 ;

¹⁴ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant (e)s. 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.

- 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 survivant (e)s 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.

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 des dites informations sera conçu via l'application GEMS Kobotoolbox à cet effet.

A cet effet le projet mettra en place un lien Kobocollect qu'il partagera avec les acteurs de gestion des plaintes au niveau des entreprises pour l'enregistrement électronique des plaintes. Les plaintes seront ainsi reçues par le spécialiste en sauvegarde sociale et genre de l'UGP. Ce système améliore le suivi du processus de gestion des plaintes.

❖ **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 travailleurs. 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 travailleurs 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 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 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 fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

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

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable 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.

Les Experts QHSE des entreprises et des fournisseurs principaux seront en 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 »**. Dans le cadre du projet PASH-MUT, il s'agit des Agents de Santé Communautaire (ASC).

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 est de 18 ans.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être volontaire issus d'un accord individuel ou communautaire ;
- 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 EAS/HS.

13. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

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

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

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

Les mesures de mitigation ainsi identifiées seront incluses dans les DAO/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 fera des efforts nécessaires pour s’assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d’œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

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

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

CONCLUSION

Le projet PASH-MUT 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 PASH-MUT 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 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) Puntion 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).

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)

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)¹⁵.

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

¹⁵ 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 ans¹⁶
- 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

¹⁶ 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.

doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

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

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

L'entreprise mettra en place le circuit de référencement des travailleurs pour accéder aux prestataires de soins d'urgence en matière de violences sexuelles¹⁷ commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Les prestataires de services seront formés 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.
- De faire le travail forcé

¹⁷ 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

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

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

De harcèlement moral

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

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

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

Des violences physiques

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

De proxénétisme, harcèlement, 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 règlementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

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

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

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

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

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

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

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu

Fautes	Sanctions
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, 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 dans le cadre du Projet PASH-MUT, 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.

Article 8 – DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYES DEJA EN POSTE

Les travailleurs déjà en poste seront sensibilisés et encouragés à signer les présents Code de bonne conduite, le cas échéant, la signature des codes de conduite sera une exigence lors du renouvellement du contrat.

Fait à [...] le [...]

ANNEXE 5 : MODELE DE PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE

Entreprise *Nom Logo*

PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE

P.P.S.P.S.

Chantier *Nom de l'opération*

Adresse du chantier:

Période d'exécution:

Lot :

Maître de l'ouvrage : *Nom, adresse, téléphone ;*

Maître d'œuvre : *Nom, adresse, téléphone ;*

Coordonnateur S.P.S. : *Nom, adresse, téléphone ;*

Indice	Date	Nature de la modification	Rédacteur
00		Emission initiale	

Nb : Ce tableau est à tenir à jour en fonctions des modifications éventuelles du PPSPS ...

I - RENSEIGNEMENTS GENERAUX

1.1 - L'entreprise :

Nom ou Raison Sociale :

Adresse :

Téléphone :

Qualité :

1.2 - Le chantier :

Adresse du chantier :

Téléphone :

Sous-traitance :

1.3 - Le planning et l'organisation horaire :

Période prévisible d'exécution des travaux :

- Durée prévisible des travaux :

- Début des travaux :

- Fin des travaux :

Effectif prévisible du chantier :

Pour l'entreprise: effectif moyen : effectif de pointe :

Pour les sous-traitants : effectif moyen : effectif de pointe :

Horaires de travail du chantier :

JOURS	MATIN	APRES-MIDI
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		

II - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISATION DU CHANTIER

2.1. - Hygiène et conditions de travail du personnel de chantier :

Parking véhicules du personnel : *Indiquer où les salariés pourront garer leur véhicule...*

Vestiaires : *Indiquez si vous installez des vestiaires ou si vous comptez utiliser les installations du chantier. Vérifiez que les installations du chantier ont bien été prévues aussi pour vous...et qu'elles seront présentes sur le site lors de votre intervention. Ces renseignements se trouvent dans le PGC...*

Sanitaires : *idem ci dessus...*

Réfectoire : *idem ci dessus...*

Indiquer que ces équipements sont supposés être disposés conformément au plan d'installation de chantier joint en annexe D.

2.2 - Surveillance médicale spéciale :

Indiquer si vos travaux font l'objet d'une surveillance médicale spéciale...

En effet, en sus de la surveillance médicale " ordinaire ", il existe une surveillance médicale renforcée vis-à-vis de certains salariés et une surveillance médicale spéciale lorsque les salariés sont affectés à des travaux comportant des risques particuliers.

1°) Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

2°) Les travaux suivants :

- application des peintures et vernis par pulvérisation ;

- emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;

- travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;

- travaux exposant aux poussières de bois ;

3 - MESURES DE SECURITE APPLICABLES AUX INTERVENTIONS DE L'ENTREPRISE SUR LE CHANTIER

3.1. - Moyens matériels utilisés par l'entreprise :

- ELECTRICITE :

Indiquez si vous utiliserez l'installation électrique du chantier ou si vous serez amené à installer votre propre alimentation à partir du réseau. Indiquez les endroits où vous aurez besoin d'alimentation électrique.

- ECLAIRAGE DE CHANTIER :

Décrivez les moyens d'éclairage que vous comptez mettre en œuvre : baladeuses, projecteurs...

15. Indiquez dans quelle mesure vous allez utiliser l'éclairage commun du chantier...

- EAU :

Indiquez vos besoins particuliers en eau pour les travaux...indiquez le point d'alimentation et les endroits où vous utiliserez de l'eau. Décrivez les installations nécessaires. Précisez si vous les réaliserez ou si elles font partie de l'installation de chantier.

- TELEPHONE :

Indiquez l'emplacement du téléphone de chantier.

3.2. - Installation générale de chantier

Joignez le plan d'installation du chantier où est indiqué notamment :

- 1) l'implantation des ouvrages avec leur emprise et leur hauteur
- 2) l'environnement proche du chantier
- 3) les accès avec les sens de circulation
- 4) les grues (voies, plots, interférences...)
- 5) le cantonnement
- 6) les réseaux chantiers
- 7) les circulations sur chantier (engins, piétons)
- 8) les limites d'emprises, clôtures et portails
- 9) les stockages

Le plan d'installation de chantier doit se trouver dans le PGC. Indiquez les points particuliers que vous voudriez voir modifié.

3.3. - Planning des interventions de l'entreprise

Détaillez votre planning des travaux en annexe C

3.4. - Effectif du personnel :

Donnez l'effectif prévisible du personnel de l'entreprise en fonction de la planification des travaux....

N° d'ordre	Effectif										
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											

3.6. - Analyse et prévention des risques propres à l'entreprise

Analysez les risques encourus par vos salariés lors de l'exécution des travaux : remplissez une fiche par tâche :

Fiche de tâche n°01 : Nom de la tâche...

Fiche de tâche n°02 :

Fiche de tâche n°03 :

Fiche de tâche n°04 :

FICHE DE TACHE N°

TACHE: <i>Libellé</i>	Date
	Lieu
	Pilote:

MAIN D'ŒUVRE *Indiquez le nombre de personnes nécessaires à la tâche*

MATÉRIAUX *Indiquez les principaux matériaux mis en œuvre*

MATÉRIEL *Précisez le matériel nécessaire à la réalisation de la tâche*

MILIEU *Indiquez l'endroit où se réaliseront les travaux*

MÉTHODE	Référence		
Phases (Croquis)		Risques	Prévention
<i>Décrivez à l'aide de phrases ou à l'aide de croquis</i>		<i>Énumérez-les</i>	<i>Décrivez-les</i>
<i>Les différentes étapes de réalisation de la tâche...</i>		<i>Risques issus des</i>	<i>Mesures prises</i>
		<i>Différentes étapes.</i>	<i>Pour maîtriser</i>
		<i>Attention : un</i>	<i>Les risques</i>
		<i>Risque se décrit,</i>	
		<i>(ses conséquences).</i>	

MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES AUTRES INTERVENANTS:

Indiquez ici les moyens que vous laissez à la disposition des autres intervenants (échafaudage par exemple...)

MOYENS MIS A LA DISPOSITION PAR LES AUTRES INTERVENANTS:

Indiquez ici les moyens mis à disposition pour Vous par les autres (grue, chariot élévateur par exemple...)

CONTRÔLE

Indiquez ici les mesures que vous comptez prendre pour vérifier la réalité de la mise en œuvre des Moyens de prévention...

3.8. - Analyse et prévention des risques importés et exportés

Ce tableau est à renseigner lorsque vos travaux se déroulent avec ceux de plusieurs autres entreprises dans un même lieu

ENTREPRISE:	Date
CHANTIER:	Lieu:
TACHE:	Pilote:

ANALYSE DES RISQUES:	
<p>Activités interférentes</p> <p>Risques</p> <p><i>Indiquez ici les risques que vous pouvez faire courir aux autres intervenants du chantier...</i></p> <p><i>Indiquez ici les risques que les autres intervenants du chantier peuvent vous faire courir.</i></p>	<p>Prévention</p> <p><i>Indiquez ici les mesures de prévention que vous comptez prendre pour maîtriser ces risques, ainsi que celle qui devraient être prises par le coordonnateur SPS</i></p>

<p>CONTROLE :</p> <p><i>Indiquez ici les mesures que vous comptez prendre pour vérifier la réalité de la mise en œuvre des Moyens de prévention...</i></p>
--

3.7. - Analyse et prévention des risques inhérents au chantier et à son environnement :

Indiquez ici les risques liés à l'environnement du chantier. Ils doivent être décrits dans le PGC du Coordonnateur SPS :

Environnement	Risques	Prévention
<i>Décrivez ici l'origine du risque : présence d'une ligne électrique aérienne par exemple...</i>	<i>Décrivez ici le risque : Electrocution par exemple...</i>	<i>Décrivez ici les mesures de préventions prises : gainage de la ligne avant intervention par exemple...Indiquez qui doit réaliser la prestation...</i>

4 - Mesures de sécurité et de secours

4.1 Consignes générales de sécurité :

Cette partie est à remplir en fonction du PGC des renseignements fournis par le Coordonnateur. Vous serez amené à écrire par exemple :

- *Accès du chantier strictement interdit à toute personne étrangère au chantier*
 - *Port du casque et des chaussures de sécurité, obligatoire*
 - *Respect des dispositifs de sécurité en place*
 - *Suivre les règles de circulation des personnes et engins sur les lieux de travail*
 - *Assurer l'ordre et la propreté de son poste de travail*
 - *Interdiction aux personnes non habilitées d'accéder aux armoires électriques ou de conduire des engins ou de manipuler des produits dangereux*
 - *Stocker les produits toxiques ou inflammables dans un lieux spécialement destiné.*
- Etc...*

4.2 Consignes particulières au chantier :

Cette partie est à remplir en fonction du PGC des renseignements fournis par le Coordonnateur SPS. Vous serez amené à écrire par exemple :

- *L'accès au chantier se fera par la rue.*
 - *Les véhicules stationneront devant la clôture de chantier sur l'aire prévue à cet effet.*
 - *Le personnel se rendra sur chantier par ses propres moyens (véhicule personnel)*
- etc...*

4.3 - Dispositions en matière de secours et d'évacuation des personnels de chantier en cas d'accident :

Enumérez les consignes à observer pour assurer les premiers secours aux victimes d'accidents :

Le chef de chantier supprime la cause de danger pour éviter un autre accident

Il prévient les secours.

Le ou les secouristes présents sur le site donnent les premiers soins.

Un secouriste reste avec la victime

Indiquez les personnes formées au secourisme et prévues dans vos effectifs sur ce chantier. Indiquez comment il est possible de les reconnaître (autocollant SST collé sur le casque par exemple...).

Indiquez l'endroit où se trouvera la trousse à pharmacie de l'équipe. Enumérez son contenu type.

Indiquez les numéros d'appel en cas d'urgence en remplissant la fiche en cas d'accident jointe en annexe D

5 - AVIS / COMMENTAIRES / SIGNATURES

Etabli le : *date*

Rédigé par :

Signature et cachet de l'entreprise

Membres du CHSCT ou délégués du personnel :

Noms et signatures

Cette annexe est à remplir si cela s'avère intéressant : elle peut vous permettre de dimensionner des moyens pour limiter les manutentions manuelles. En fonction de ce que vous aurez à transporter, vous déciderez s'il est intéressant de louer un chariot manuscopique par exemple...Vous pourrez aussi vous en servir pour dimensionner les surfaces de stockages nécessaires et négocier avec le coordonnateur leur implantation le plus près possibles de vos postes de travail...

ANNEXE A

Matériel, matériaux	Longueur, largeur, hauteur	Poids	Nb	Total poids	Distances verticales et horizontales	Moyens de manutention

Cette annexe est à remplir si cela s'avère intéressant : elle vous permet de traiter des risques particuliers à l'emploi de certains matériels. L'utilisation de moyen de levage par exemple peut être traité à part. L'intérêt de le traiter à part provient du fait que l'on évite les répétitions dans toutes le fiches de taches où on utilise ces moyens de levage...

ANNEXE B

Les risques liés à l'utilisation du matériel

Outillage utilisé	Risques prévisibles	Prévention et protection

ANNEXE C

PLANNING PREVU DE CHANTIER

ANNEXE D

PLAN D'INSTALLATION DE CHANTIER

Annexe 6 : 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	keziahsisso@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
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	gnaforich@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