

# REPUBLIQUE TOGOLAISE

*Travail – Liberté – Patrie*



MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

## **Le Programme d'appui à la résilience des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest (FSRP)**

**(P172769)**

### **Plan de Gestion de la Main D'œuvre (PGMO) - Togo**

**Juillet 2021**

## Table des matières

1.	CONTEXTE ET OBJECTIFS DU FSRP .....	6
<b>1.1-</b>	<b>Contexte .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2-</b>	<b>Objectifs du projet .....</b>	<b>6</b>
2.	OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE .....	7
3.	GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU FSRP .....	8
<b>3.1-</b>	<b>Nombre de travailleurs dans le cadre du projet .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2-</b>	<b>Caractéristiques et type de travailleurs (catégorie de travailleurs) .....</b>	<b>8</b>
<b>3.3-</b>	<b>Délai de couverture des besoins en main-d'œuvre ou calendrier des besoins en main d'œuvre .....</b>	<b>9</b>
<b>3.4-</b>	<b>Travailleurs migrants et travailleurs contractuelles .....</b>	<b>10</b>
4.	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE .....	11
<b>4.1-</b>	<b>Composantes et activités du projet .....</b>	<b>11</b>
<b>4.2-</b>	<b>Principaux risques liés à la main d'œuvre .....</b>	<b>12</b>
5.	BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS .....	15
<b>5.1-</b>	<b>Termes et conditions .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2-</b>	<b>Recrutement et traitement salarial .....</b>	<b>15</b>
<b>5.3-</b>	<b>Temps de travail .....</b>	<b>16</b>
<b>5.4-</b>	<b>Travail Forcé .....</b>	<b>16</b>
<b>5.5-</b>	<b>Travail des femmes .....</b>	<b>17</b>
6.	BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	17
<b>6.1-</b>	<b>Santé et sécurité au travail : directives internationales .....</b>	<b>17</b>
<b>6.2-</b>	<b>Santé et sécurité au travail : directives nationales .....</b>	<b>19</b>
7.	PERSONNEL RESPONSABLE .....	22
8.	POLITIQUES ET PROCEDURES .....	23
9.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI .....	24
10.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....	25
<b>10.1-</b>	<b>Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs .....</b>	<b>26</b>
<b>10.2-</b>	<b>Mécanisme de gestion des plaintes des autres travailleurs .....</b>	<b>26</b>
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	27
12.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	28
<b>12.1-</b>	<b>Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet .....</b>	<b>28</b>
<b>12.2-</b>	<b>Etapes de la sélection .....</b>	<b>29</b>
13.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	29
14.	ANNEXES .....	31
	ANNEXE 1 : Clarification de concepts .....	31

ANNEXE 2 : Procès-verbaux de consultation publique .....	34
ANNEXE 3: Liste de présence des consultations du public .....	46
ANNEXE 4 : Images des consultations du public .....	60
ANNEXE 5 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes relatives aux EAS/HS .....	63
ANNEXE 6 : Code de conduite .....	64
ANNEXE 7 : NES2 - Travail et conditions de travail.....	86
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	
<b>Tableau 1</b> : Tableau des besoins prévisionnel en main d'œuvre de l'UGP .....	10
<b>Tableau 2</b> : tableau de comparaison de la législation nationale et de la NES .....	24

## **LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES**

BPI	Bonnes pratiques industrielles
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
COD	Coordonnateur opérationnel délégué
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
CRT	Caisse de retraite du Togo
CSST	Comité de sécurité et santé au travail
CTCSST	Comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail
DGTLS	Direction générale du travail et des lois sociales
EAS/HS	Exploitation, abus sexuel/Harcèlement sexuel
FPI	Financement de projets d'investissement
FSRP	Programme sur la résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MS	Ministère de la santé
MST	Maladies sexuellement transmissibles
MTESS	Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale
NES	Normes environnementales et sociales
NES 2	Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.
OCB	Organisations communautaires de base
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PEES	Plan d'engagement environnemental et social
PMPP	Plan de mobilisation des parties prenantes
PGES-C	Plans de gestion environnementale et sociale – Chantier
PGMO	Plan de gestion de la main d'œuvre
PND	Plan national de développement
PNIASA	Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire
PNIASAN	Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire et nutritionnelle
PPSPS	Plan particulier de la sécurité et de la protection de santé
PR	Président de la république
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SST	Santé et sécurité au travail
SSST	Services de santé, sécurité au travail

UGP	Unité de gestion du programme
VBG	Violence basée sur le genre
VCE	Violence contre les enfants
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

## 1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU FSRP

### 1.1- Contexte

La mise en œuvre des différentes politiques de développement a permis au Togo d'obtenir des avancées dans la relance de l'économie. Des actions de relance pour soutenir l'investissement dans l'agriculture depuis 2010 à travers le PNIASA (2010-2015) et les leçons tirées de sa mise en œuvre ont conduit à l'élaboration en 2015 d'une nouvelle politique agricole à l'horizon 2030, qui s'arrime parfaitement aux objectifs de développement durable (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

Cette politique est assortie d'un plan stratégique, le Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PNIASAN 2017-2026). En 2018 **le gouvernement a adopté le Plan National de Développement (PND 2018-2022)** afin de prendre en compte les défis liés à la transformation et à la modernisation de l'agriculture et qui intègre dans son axe 2 les actions du PNIASAN. Il a pour objectif principal « d'accélérer la croissance économique et de réduire la pauvreté » par une meilleure articulation des secteurs primaires, secondaires et tertiaires.

Malgré tous ces efforts, l'insécurité alimentaire et nutritionnelle demeure un enjeu majeur au Togo, surtout en milieu rural. Les agriculteurs qui représentent plus de 60% des actifs sont très exposés aux changements climatiques ; on note d'importantes variabilités climatiques qui ont occasionné des situations de sécheresse dans certaines régions du Togo et des risques d'inondation dans d'autres régions du pays. La productivité est encore très faible et le potentiel d'irrigation reste largement inexploité.

Aussi la pandémie de COVID-19 a entraîné le ralentissement des activités économiques à la suite du bouclage des localités sur l'ensemble du territoire national. Cette situation a réduit la disponibilité alimentaire et le pouvoir d'achat des ménages impactant ainsi l'insécurité alimentaire et nutritionnelle sur le plan national.

Le Programme sur la résilience du système alimentaire en Afrique de l'Ouest (FSRP) a pour but de renforcer la résilience aux chocs des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest. La participation du Togo à ce programme permettra non seulement de renforcer sa résilience aux chocs et diverses crises mais aussi de partager son potentiel avec l'ensemble des pays de la sous-région. Par sa position géographique, le Togo constitue une plaque tournante, un carrefour commercial avec le Port de Lomé qui est le seul port en eau profonde le long de la côte ouest-africaine, et avec les infrastructures routières (corridors sud-nord, est-ouest).

### 1.2- Objectifs du projet

L'objectif principal du FSRP est de renforcer la résilience aux chocs des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest. Il s'agit de (i) renforcer la gestion des risques inhérents aux systèmes alimentaires régionaux, (ii) améliorer la durabilité de la base de production dans les zones ciblées et (iii) développer les marchés agricoles régionaux. Le programme s'organise autour de quatre composantes (i) services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires ; (ii) durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire ; (iii) intégration des marchés et commerce (iv) composante d'intervention d'urgence imprévue.

La mise en œuvre du FSRP impliquera les agents publics de l'Etat, les agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail, les agents des entreprises contractantes et des fournisseurs, les acteurs dans les régions et les travailleurs communautaires.

Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veille au respect des dispositions prévues par la loi N°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail du Togo qui stipule en son article 46 que « Le recrutement au Togo et hors du Togo d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauchage et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail ».

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.

Dans le cadre du programme FSRP, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale spécifiquement la NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

## **2. OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE**

L'objectif du plan de gestion de la main d'œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur mobilisé pour l'exécution des activités du programme.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs seront gérés. Il est élaborée conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du programme.

Les objectifs spécifiques des PGM0 sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir *l'Agenda pour le travail décent*, y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail y compris l'absence d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS),
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap,
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du programme, des mécanismes d'enregistrement et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

Le PGM0 est un document évolutif, lancé au début de la préparation du programme et qui est examiné et mis à jour tout au long de sa mise en œuvre. Il s'articule autour des points ci-après :

Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du FSRP

- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales ;
- Mécanisme de gestion des plaintes ;

- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

### **3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU FSRP**

Ce chapitre décrit l'organisation à mettre en place, l'effectif prévisionnel et les caractéristiques de travailleurs à mobiliser ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du FSRP, on peut employer, 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 normes togolaises. Conformément à l'article 3 de la loi N°2006- portant code du travail, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du programme seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du programme », toute personne employée, physique ou morale directement par l'Unité de coordination du programme et/ou les agences d'exécution, les entreprises prestataire, les bureaux de contrôle, etc. pour effectuer des tâches qui sont directement liées au programme (travailleurs directs).

#### **3.1- Nombre de travailleurs dans le cadre du projet**

La gestion opérationnelle est assurée par l'Unité de Gestion du programme (UGP) dont les membres sont des agents contractuels directement recrutés et des agents de l'état en position et leur nombre est d'environ quarante personnes. L'unité de coordination du FSRP est composé comme suit : Le COD (Coordonnateur Opérationnel Délégué), un spécialiste en gestion financière, des (2) comptables et leurs (3) assistants respectifs dédiés à chaque composante, un expert en passation des marchés et des assistants dédiés à chaque composante, un spécialiste en suivi et évaluation ainsi que des assistants dédiés à chaque composante, un chargé de la communication, un spécialiste de sauvegarde environnemental et un spécialiste social avec leurs assistants respectifs. L'équipe de gestion sera renforcée au besoin par des expertises qui seront identifiés dans le développement du projet.

Outre les membres de l'UGP plusieurs autres acteurs seront impliqués dans la mise en œuvre des activités du programme notamment, le personnel du ministère de l'agriculture qui sera en première ligne, d'autres acteurs du secteur et d'autres structures ou institutions partenaires. L'effectif des travailleurs à impliquer dans la mise en œuvre du programme ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Mais une estimation du nombre donne 6 500 (estimation de la mission d'élaboration du PGMO, 2021) ; ce personnel comprend les travailleurs directs (personnel sous contrat, le personnel de l'état), les travailleurs contractuels (le personnel des structures sous-contractantes, entreprises et sous-traitant), et employés des fournisseurs principaux. Cet effectif sera actualisé en fonction des besoins.

#### **3.2- Caractéristiques et type de travailleurs (catégorie de travailleurs)**

On entend par « travailleur du projet » les catégories de travailleurs suivants :

- 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). Il s'agit entre autre, agents publics de l'État en position de



détachement d'une part tel que précisé par l'article 178 alinéa 3 du statut de la fonction publique qui dispose que le détachement du fonctionnaire peut avoir lieu pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national ou d'autre part de disponibilité (Par rapport aux dispositions y relatives, et les conditions énumérées aux articles 189 et suivants du statut de la fonction publique) et des agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Togo).

- 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). Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires ;
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ;
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

### 3.3- Délai de couverture des besoins en main-d'œuvre ou calendrier des besoins en main d'œuvre

Le tableau ci-dessous récapitule les besoins en main d'œuvre et l'effectif prévisionnel à recruter. Cet effectif peut être revue en fonction des besoins tant pendant la phase d'élaboration qu'au cours de la mise en œuvre du programme.

**Tableau 1** : Tableau des besoins prévisionnel en main d'œuvre de l'UGP

Période de recrutement	Type d'emploi	Nombre
30 jours après la mise en vigueur du projet	Coordonnateur du programme	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Spécialiste en gestion financière	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Comptables	2
30 jours après la mise en vigueur du projet	Expert en passation de marchés	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Spécialiste en suivi évaluation	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Chargé de communication	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Spécialiste en sauvegarde environnemental	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Spécialiste en sauvegarde sociale	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Spécialiste en genre	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants comptables	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants en passation de marchés	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants en suivi évaluation	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants en communication	3

30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants en sauvegardes environnementales	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Assistants en sauvegardes sociales	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Secrétaire de Direction	1
30 jours après la mise en vigueur du projet	Secrétaire administratif	3
30 jours après la mise en vigueur du projet	Conducteur de véhicule administratif	4
30 jours après la mise en vigueur du projet	Agent de liaison	2
30 jours après la mise en vigueur du projet	Agent d'entretien	2
Total		39

### 3.4- Travailleurs migrants et travailleurs contractuelles

Le nombre exact d'entreprises contractantes n'est pas encore connu toutefois, parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. La loi N°010-2006/PR du 13 décembre 2006 portant code du travail du Togo stipule en son article 3 que « Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite. ». Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique ou philosophique, l'origine sociale, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'état de santé ou le handicap et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité. Le recrutement de ce personnel doit faire l'objet d'une négociation libre dans le respect des termes de la loi N°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail, l'accord issu de la négociation sera matérialisé par la signature d'un contrat par les deux parties.

Tenant compte des dispositions du code du travail en République du Togo, aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 15 ans (article 150). Dans le cadre du programme, l'âge minimal retenu est 18 ans (aussi pour les travailleurs communautaires s'il y a lieu dans ce projet). Les enfants de moins de 18 ans pourront être recrutés à condition que "le poste occupé ne soit pas susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver à son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES n°2 (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver à son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du FSRP, nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail

forcé ou obligatoire (article 4 du code du travail), tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

#### **4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE**

Cette partie présente les composantes du projet, les principales activités à réaliser, les risques potentiels liés à la mise en œuvre de ces activités et les mesures pour y faire face.

##### **4.1- Composantes et activités du projet**

Le FSRP sera mis en œuvre à travers trois principales composantes. Les activités à mettre en œuvre au Togo dans le cadre de chaque composante sont décrites ci-après :

##### **Composante 1: Services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires**

Cette composante vise à : (i) mettre en place des systèmes d'aide à la prise de décision pour prévenir et gérer plus efficacement les crises agricoles, alimentaires et nutritionnelles, les risques hydrométéorologiques et climatiques, et y faire face en intégrant les données et en tirant parti des innovations et des technologies de pointe ; et (ii) renforcer la capacité nationale et la durabilité institutionnelle, ainsi que la collaboration avec le secteur privé pour fournir des services de conseil numériques axés sur la demande, et des services de prévision et d'alerte basés sur l'impact.

##### **Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire**

Cette composante vise la résilience des systèmes de production agro-sylvo-pastoraux et halieutiques permettant aux exploitations agricoles de petite et moyenne taille, en particulier les femmes et les jeunes, de satisfaire durablement leurs besoins alimentaires et nutritionnels et d'accroître les revenus tirés de la vente des excédents sur les marchés locaux et régionaux.

##### **Composante 3 : Intégration des marchés et commerce**

L'objectif de cette composante est de développer les chaînes de valeur et de renforcer l'intégration entre les pays de la sous-région ouest africaine en levant les obstacles liés aux échanges. La mise en œuvre de la composante permettra de faciliter les échanges entre les zones excédentaires et les zones déficitaires. Elle facilitera également la commercialisation des intrants et des technologies agricoles au sein et au-delà des frontières nationales. Elle consolidera les acquis de la réserve alimentaire régionale de la CEDEAO. Par ailleurs, la composante soutiendra le développement des chaînes de valeur régionales stratégiques de la CEDEAO.

##### **Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence imprévue**

Cette composante permettra une réaffectation du produit du crédit d'autres composantes, afin d'apporter une aide d'urgence immédiate à la reprise après une crise ou une situation d'urgence remplissant les conditions. Un Manuel d'intervention d'urgence sera élaboré, assorti d'exigences fiduciaires, de sauvegardes, de suivi et d'établissement de rapports, ainsi que d'autres dispositions de coordination et de mise en œuvre nécessaires en guise de condition au décaissement.

##### **Composante 5 : Gestion du projet**

Cette composante mettra en place un système efficace de coordination, de gestion et de S&E pour le projet aux niveaux national et régional. Au niveau national, le FSRP Togo s'appuiera sur le dispositif institutionnel réussi du PPAO/PASA et qui est en place. Cette composante assurera la mise en œuvre des activités clés suivantes : (i) la gestion financière et les systèmes de passation des marchés ; (ii) les rapports sur les activités du projet ; (iii) les aspects de sauvegarde environnementale et sociale ; (iv) le S&E au niveau régional et national et (v) une stratégie de gestion des connaissances et de communication pour le développement. Il s'appuiera également sur une stratégie de ciblage jeunes, genre et nutrition.

#### **4.2- Principaux risques liés à la main d'œuvre**

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain comme par exemple les risques liés à la pandémie du COVID-19. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ainsi que les fatalités graves. Il faudra aussi prendre en compte les risques d'exploitations et abus sexuels et harcèlements sexuels dans le cadre du travail.

Conformément à la loi 2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise." Est également considéré comme *accident du travail*, l'accident survenu au travailleur (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, (ii) pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière. Au Togo, 95 maladies professionnelles sont répertoriées et contenues dans le décret N°2011-06 du 21 février 2011 portant liste des maladies professionnelles et ses annexes en République du Togo.

En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre, l'exploitation et abus sexuel, et le harcèlement sexuel). Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité, etc.).

##### **a) Risques auxquels sont exposés les travailleurs sur les chantiers**

Les travailleurs sur les chantiers (artisans du bâtiment, maçons, etc.) sont particulièrement concernés par les **risques professionnels physiques**. Ce risque est lié à la manutention de charges lourdes, de postures contraignantes, d'utilisation d'outillages dangereux, de travaux en hauteur, de déplacements sur des sols inégaux et encombrés, d'exposition aux intempéries, risques chimiques du fait des produits employés (ciment, solvants, poussières minérales) comme aussi des risques d'incendie. A cela s'ajoutent des risques liés à des facteurs psychologiques (respect des délais, imprévus et urgences, contraintes économiques). . A cet égard, il faut noter cependant que les risques liés à l'intervention des travailleurs communautaires seront relativement limités, puisqu'ils assureront des tâches simples, généralement à l'extérieur des chantiers de construction. Parmi les risques potentiels, nous avons aussi les risques de contamination liés à la pandémie COVID-19 des travailleurs et des communautés environnantes. Le port des EPI, le port de cache nez et l'application des mesures barrières permettront de réduire les risques de contamination

Le FSRP mettra en place **un système de prévention de ces risques** par rapport surtout à l'organisation des chantiers et leurs installations, le choix des produits et procédés les moins dangereux, le respect des normes de sécurité des échafaudages et des bonnes pratiques et gestes professionnels, de la mise en œuvre du Projet et de la bonne utilisation des équipements, la bonne conduite et entretien des véhicules utilitaires, la saine gestion de la charge et du rythme de travail. A ces mesures de prévention,

s'ajoutent le port impératif d'équipements de protection individuelle adaptés, ainsi que les masques hygiéniques, dispositifs pour le lavage de main pour protéger contre COVID-19.

Toutes ces mesures seront spécifiées dans les **Plans de Gestion environnementale et sociale – Chantier (PGES-C)** qui seront préparés par chaque entrepreneur pour tout chantier.

#### **c) Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux**

Le travail de bureau est généralement considéré comme un travail sans risque professionnel. Cependant, force est de reconnaître qu'au cours de la dernière décennie, on a pu constater qu'en effet il comporte **des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie**. Dans un poste sédentaire, soumis à différentes sources de bruit (usage trop fréquent du téléphone), aux contraintes visuelles du travail sur écran, à des astreintes de productivité, de contrôle, de violence verbale contre des tiers, dans des locaux confinés et encombrés, l'employé de bureau est exposé principalement à des risques de troubles visuels, auditifs et musculosquelettiques, des risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, harcèlements, etc.), de chutes et petites blessures, de risque épidémique.

A tout cela s'ajoutent des risques d'exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier, comme aussi l'exposition à des détergents pour les femmes de ménage

Le FSRP fera des **choix organisationnels adaptés** (style de management et rythme de travail), des aménagements ergonomiques et hygiéniques (climatisation, poste et locaux de travail), une formation et sensibilisation à la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, permettent une prévention des risques professionnels du personnel de bureau. Il veillera également à l'application des mesures barrières afin de réduire les risques de contamination au Covid-19

#### **d) Risques de VBG**

Les risques d'exposition à des formes de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ; l'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Aussi, le personnel féminin peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel à l'égard des femmes et des enfants. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent néanmoins accroître la demande de rapports transactionnels — y compris des risques de traite et d'exploitation des femmes aux fins de prostitution — ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des travailleurs et des mineurs. À la suite de l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales, augmentant le risque de transmission de maladies comme les IMST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle.

Au Togo, les articles 399 et 400 de la section 5 du code pénal : Du harcèlement sexuel expliquent ce que constitue le harcèlement sexuel (article 399) et les peines encourues selon le profil de la victime.

Le projet élaborera et mettra en œuvre un plan d'action d'atténuation et réponses aux risques d'exposition à l'EAS/HS qui comprendra la mise en place ces Codes des Conduites pour tout travailleur du projet interdisant l'EAS/HS avec un langage clair et sans ambiguïté et les sanctions bien décrites. En plus, tout travailleur du projet et des entreprises engagées signeront ces Codes des Conduites et

suiront les formations régulières administrées par les spécialistes en sauvegarde sociale et spécialiste en violence basée sur le genre. Des affiches seront développées et installées aux lieux des chantiers pour rappeler les comportements interdits et les communautés seront sensibilisées à comment accéder au MGP en cas de non-respect de ces Codes des Conduites. Finalement, au niveau des chantiers le projet assurera les éclairages et les installations hygiéniques séparées et qui puissent être fermées à clés à partir de l'intérieur pour les femmes et les hommes travaillant/visitant les chantiers. En outre, les PGES qui seront proposés pour les différentes activités du programme prendront en compte le renforcement des capacités en gestion et mise en œuvre de mécanisme de gestion des plaintes et la prévention et gestion des cas liés à l'EAS/HS et le travail des mineurs.

#### ***e) Risques de violence contre les enfants***

Il peut avoir aussi un risque d'utilisation des travailleurs mineurs qui ne doivent pas travailler sur les chantiers ou lors des travaux impliquant les communautés. Pour ce faire, toutes les parties prenantes seront sensibilisées sur le travail des enfants et seront soumis à la signature d'un code de bonne conduite interdisant formellement le travail des enfants.

Outre les mesures spécifiques pour chaque type de risque, il est envisagé des mesures d'atténuations ci-après pour l'ensemble des risques :

- La surveillance lors du recrutement par la vérification de l'identité
- Notification sans délai de tout incident ou accident en lien avec le Projet ou ayant une incidence sur celui-ci qui a, ou est susceptible d'avoir, de graves conséquences sur l'environnement, les communautés touchées, le public ou le personnel, y compris l'exclusion ou la discrimination des populations ou des personnes.
- Sanctions immédiates des prestataires qui ne respecteraient pas les clauses du code de conduite.
- Mécanismes de contrôle directement sur les chantiers, comme des visites fortuites de l'UGP ou des experts E+S
- Notification du non-respect par un prestataire de mise en œuvre des dispositions prévues pour garantir la protection des données personnelles collectées dans le cadre du projet pour qu'elles ne soient pas utilisées par des personnes mal intentionnées.
- Elaboration et diffusion d'un plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) avant l'évaluation du projet
- Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet
- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation de groupes cibles du projet

Les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., sont autant d'éléments qui peuvent altérer à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Dans le cadre du FSRP ces risques seront évalués par les documents de sauvegarde comme le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), Cadre de Politique de Réinstallation (CPR), Plan de Gestion de la Main d'Oeuvre (PGMO) et le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) qui sont déjà élaborés et approuvés par la Banque mondiale avant l'évaluation du projet et des mesures de préventions et de mitigations appropriés seront préconisées.

## **5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS**

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation du Togo sur le travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

Cette section décrit les principaux aspects de la législation du travail au Togo et porte sur les termes et conditions de travail.

La législation du travail est régie par la convention de l'OIT notamment les recommandations : C155/R164 ; C161/R171 ; C187/R197 en matière d'emploi au Togo et par les lois et les règlements et nationaux ci-après :

- La Loi N°2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo ;
- La loi 2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo ;
- Loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ;
- C187 relative au cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail

### **5.1- Termes et conditions**

Le Code du travail s'applique aux différentes catégories de travailleurs du programme. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le code du travail en son article 4 interdit formellement le travail forcé ou obligatoire et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion en son article 3.

Les agents de l'État sont régis par la loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi N°010-2006/PR du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo et ses textes d'application. Cette loi régleme les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

### **5.2- Recrutement et traitement salarial**

Le code du travail de la république du Togo en ses titres V et VI précise le système de rémunération et les conditions de travail notamment les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, le repos, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Le personnel est recruté conformément au code du travail et la loi sur l'embauche. A cet effet, les parties concluent librement un contrat de travail, qui peut être prouvé par écrit ou par tout autre moyen. Ce contrat peut être conclu pour une durée déterminée, indéterminée, à temps partiel ou à temps plein. Les travailleurs du projet peuvent librement exercer leur droit à la liberté syndicale conformément à l'article 6 du code du travail. Ils acquièrent droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif, soit trente jours par an (article 158 et suivants).

Le Code du Travail est explicite sur le système de rémunération. Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. Il est payé en monnaie ayant cours légal en République du Togo par chèque ou par virement bancaire, postal, électronique ou en espèce nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité. A travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs (article 7). Ce salaire ne peut être inférieur au SMIG. Au moment de l'écriture de ce PGMO, le SMIG au Togo est de trente et cinq mille francs (35.000) FCFA.

Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (Article 136 du code 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 au temps effectuant un travail analogue (art 122 du Code du travail). Le programme 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. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans son titre V traitants des salaires. Pour les consultants du programme, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Le programme mettra à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informera le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

### **5.3- Temps de travail**

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail au titre VI. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles qui est de 2400 heures par an. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 7h00 à 12h, puis de 15 h à 18h. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. Les jours ouvrables sont, au regard de l'article 156 du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche. Nonobstant les dispositions de l'article 142 du code du travail fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixé et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois article 3 de l'arrêté 018/MTESS/CAB/DGTLIS déterminant le régime de dérogation prévue à l'article 142 du Code du travail.

### **5.4- Travail Forcé**

Selon l'article 4 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 le Togo.

Le FSRP n'aura pas recours au travail « forcé » ou « obligatoire » qui désigne 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) Munition pour avoir participé à des grèves.



### **5.5- Travail des femmes**

Le chapitre III du titre VI du Code du Travail est consacré aux conditions spécifiques du travail des femmes notamment les congés de maternités de même que le droit à des repos pour l'allaitement.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté par un médecin peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. A l'occasion de son accouchement, sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont huit (08) semaines après la délivrance. La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée, et résultant de la grossesse, des couches, ou en cas de grossesses multiples ou pour des causes intéressant la santé de l'enfant.

Pendant la période de quinze (15) mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par jour de travail. La mère peut, pendant cette période quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil du travail, fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes. Ne peuvent être interdits que les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation ou ceux affectant leur santé ou celle de l'enfant.

### **5.6- Les travailleurs des ONG et associations**

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi de 1901 sur les associations ; La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Le décret 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.

## **6. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au FSRP. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les directives nationales en matière de Santé et Sécurité au Travail et les directives internationales notamment ceux de la NES n°2, les Directives EHS générales et ceux de l'OMS.

### **6.1- Santé et sécurité au travail : directives internationales**

Au plan international on peut citer la C187 relative 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 nationaux de sécurité et de santé au travail

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

Conformément à la NES n°2, 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.

➤ **La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981**

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

- Identifier les dangers et les risques d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire, dès la conception d'une installation ou de la définition du cycle d'un projet. Prendre en compte ces questions notamment lors du choix du site, du processus de conception des produits, de l'établissement des plans d'ingénierie concernant les besoins d'équipement, des ordres de travaux d'ingénierie, des autorisations de modification des installations ou de tout autre plan de modification de l'aménagement du site ou des processus.
- Faire appel à des spécialistes des questions EHS ayant la formation, les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer et gérer les risques et les impacts dans ces domaines. Charger ces spécialistes de fonctions particulières concernant la gestion de l'environnement, comme la préparation de procédures et de plans spécifiques à un projet ou à une activité, conformément aux recommandations techniques pertinentes présentées dans ce document.
- Évaluer la probabilité et l'ampleur des risques EHS en se fondant sur : 3 « Menaces auxquelles sont exposés les êtres humains et ce qui est précieux à leurs yeux » (Kates et al., 1985). 4 « Mesures quantitatives des conséquences des dangers, exprimées en termes de probabilités conditionnelles de subir un dommage » (Kates et al., 1985) o La nature du projet (ex. quantités notables d'émissions ou d'effluents produites, présence de matières ou adoption de processus dangereux) ; o Les impacts potentiels sur les travailleurs, la population ou l'environnement, si les risques ne sont pas bien gérés. Ceux-ci peuvent dépendre de la distance entre le site du projet et la population ou des ressources naturelles dont le projet dépend ;
- Établir des priorités pour les stratégies de gestion des risques afin de réduire le risque global pour la santé humaine et l'environnement. Se concentrer sur la prévention des impacts irréversibles ou majeurs.
- Favoriser les stratégies qui éliminent la cause du danger à sa source, en choisissant par exemple des matériaux ou procédés moins dangereux qui évitent de devoir procéder à des contrôles EHS.
- Quand des impacts sont inévitables, mettre en place des dispositifs de contrôle technique et de gestion pour limiter ou réduire le plus possible la probabilité et l'ampleur de toute conséquence indésirable. Appliquer, par exemple, des mesures de lutte contre la pollution pour réduire les niveaux de contaminants auxquels sont exposés les travailleurs ou l'environnement.
- 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 et financiers 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 (no 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985**

Cette convention traite de la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents de travail.

➤ **La Convention (no 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 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, la déclaration des accidents et des maladies l'information et la formation.

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

Le Règlement sanitaire international (« le RSI » ou « le Règlement »), adopté par l'Assemblée de la Santé en 1969, succédait au Règlement sanitaire international adopté par la Quatrième Assemblée mondiale de la Santé en 1951. Le Règlement de 1969, qui couvrait à l'origine six « maladies quaranténaires » a été modifié en 1973 et 1981, principalement pour ramener le nombre de maladies couvertes de six à trois (fièvre jaune, peste et choléra) et pour marquer l'éradication mondiale de la variole. Le RSI vise « à empêcher la propagation des maladies d'un pays à l'autre ». Les mesures de ce règlement comprennent entre autres :

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

**6.2- Santé et sécurité au travail : directives nationales**

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

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

**Le décret N°97-257/PR** du 03 décembre 1997 portant interdiction d'importation et d'utilisation dans les travaux publics et les bâtiments des matériaux contenant de l'amiante

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 :

- D'identifier et d'évaluer les risques d'atteinte à la sécurité et santé sur les lieux de travail
- De surveiller les facteurs de risques du milieu de travail et les pratiques de travail susceptible d'affecter la sécurité et santé des travailleurs
- De donner les conseils sur la planification et l'organisation du travail
- D'organiser les premiers secours et les soins d'urgence
- De participer à l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles

Arrêté interministériel n°005/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances 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 07 Octobre 2011 portant les conditions d'agrément du personnel de sécurité et santé au travail pris conformément à l'article 177 du code du 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°008/2011/MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail (CTCSST), pris conformément à l'article 168 du code du travail.

Arrêté ministériel n°009/2011/MTESS/CAB/DGTLS 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.

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ; portant Statut de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Ces Directives EHS générales sont à utiliser avec les Directives EHS pour les différentes branches d'activité qui présentent les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire propres au FRSP. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes. Afin de respecter les exigences de la NES n°2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du programme seront identifiés.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'État, la loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant Statut Général de la Fonction Publique prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Togo met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Ses textes d'application dont l'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 du Togo et Arrêté ministériel n°009 /2011/MTESS/CAB/DGTLS 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).

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Le tableau ci-après donne une lecture de la législation nationale par rapport à celle de la NES 2 de la Banque mondiale.

**Tableau 2** : tableau de comparaison de la législation nationale et de la NES

Thème	Législation Togolaise	NES 2	Divergence/ convergence	Recommandation
Conditions de travail et d'emploi	Titre premier : des dispositions générales Article 2	Conditions de travail et d'emploi (Paragraphe 10-12)	Convergence  Les conditions générales de travail sont plus détaillées dans la NES 2 que sur le plan national	Mais les dispositions de la banque sont plus complètes  Application de la NES 2
Non-discrimination et égalité des chances	Titre premier : des dispositions générales Article 3	Non-discrimination et égalité des chances (Paragraphe 13-15)	Convergence	Mais les dispositions de la banque sont plus complètes  Application de la NES 2
Organisations de travailleurs	Titre II : des syndicats professionnelles	Organisations de travailleurs (Paragraphe 16)	Convergence La législation togolaise prévoit pour les travailleurs le droit de se constituer en association ou encore en syndicats	Application de la réglementation nationale et de la NES 2
Travail des enfants et âge minimum	Titre VI : des conditions de travail Chapitre IV : du travail des enfants Le Code du Travail retient l'âge de 15 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. L'article 151 du code	Travail des enfants et âge minimum (Paragraphe 17-19)	Convergence	Application de la réglementation nationale ou de la NES 2
Travail forcé	Titre premier : des dispositions générales Article 4	Travail forcé (Paragraphe 20)	Convergence	Application de la réglementation nationale ou de la NES 2
Mécanisme de gestion des plaintes	Le code du travail n'a pas prévu de mécanisme de gestion des plaintes.	Mécanisme de gestion des plaintes (Paragraphe 21-23)	Aucun  Le code du travail n'a pas prévu de mécanisme de	Applications de la NES 2

			gestion des plaintes.	
Santé et sécurité au travail (SST)	Titre VII : de la sécurité et santé au travail et des services de sécurité et santé au travail	Santé et sécurité au travail (SST) (Paragraphe 24-30)	Convergence	Application de la réglementation nationale ou de la NES 2
Travailleurs contractuels	Les travailleurs contractuels sont soumis au code du travail	Travailleurs contractuels (Paragraphe 31-33)	Le code du travail n'a pas prévu de dispositions spécifiques aux travailleurs contractuels, toutefois ils sont soumis au code du travail en vigueur.	Applications de la NES 2
Travailleurs communautaires	Le code du travail n'a pas prévu de dispositions spécifiques aux travailleurs communautaires	Travailleurs communautaires (Paragraphe 34-38)	Le code du travail n'a pas prévu de dispositions spécifiques aux travailleurs communautaires	Applications de la NES 2
Employés des fournisseurs principaux	Le code du travail n'a pas prévu de dispositions spécifiques aux employés des fournisseurs principaux	Employés des fournisseurs principaux (Paragraphe 39-42)	Le code du travail n'a pas prévu de dispositions spécifiques aux employés des fournisseurs principaux	Applications de la NES 2

## 7. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du programme, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et la gestion des plaintes.

L'équipe de préparation du programme, via le coordonnateur du Projet, va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec les services techniques et agences impliqués.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et la Caisse de Retraite du Togo (CRT). Elle veillera à ce que les entreprises et prestataires qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme, élaborent et mettent en œuvre un plan pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs

recrutés et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies (par l'équipe de coordination du Programme sur la base des documents de sauvegarde) sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les 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 et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés par les entreprises et prestataires de service au profit de leurs travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites (voir annexe 6) dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

L'UGP à travers des services identifiés ultérieurement, sera responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés aux risques VBG et à la santé et à la sécurité au travail (SST).

## **8. POLITIQUES ET PROCEDURES**

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes. Toutefois, toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le règlement de bonne conduite qui sera élaboré.

La loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Dans le cadre du FSRP, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du programme. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du programme.

Pour les travailleurs du secteur privé et du programme, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans 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 :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.

- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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

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

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le 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) La réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le 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

## **9. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI**

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

Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique Togolaise s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (article 12 et suivant de la loi 2015 – 18 du 1<sup>er</sup> septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique). Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 15 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. L'article 151 du code du travail stipule que les enfants de plus de 15 ans peuvent effectuer des travaux légers. Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail et des lois sociales qui dispose d'un délai de 8 jours pour notifier son désaccord éventuel. Dans tous les cas, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Ainsi le Code dispose d'une liste de 22 métiers et 74 activités considérées comme travaux dangereux pour les enfants (y compris le transport de charges lourdes, travail dans les abattoirs, exploitation de certains types de machines, le travail de nuit. C'est pour cette raison qu'il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 167 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail).

Le paragraphe 17 de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale portant sur le « travail des enfants et âge minimum », indique que « les procédures de gestion de la main d'œuvre fixeront 14 ans l'âge



minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé ». Le paragraphe 18 indique ceci « un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore ses 18 ans peut être employé ou recruté seulement que dans les conditions suivantes : (i) le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 193 ; (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence<sup>4</sup> ; (iii) l'emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES2.

L'arrêté n° 1556/MPFTRAPS du 22 mai 2020 déterminant les travaux dangereux interdits aux enfants du Togo. Pris en application à la l'article 151 alinéa 5 de la loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail interdit en son article 2 l'utilisation des enfants pour des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de nuire à leur santé ou à leur sécurité. L'article 7 précise les activités interdites aux enfants. L'annexe 5 présente le tableau des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans par nature et par région.

En somme, l'âge requis pour travailler sur le FSRP est **de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus dans la loi citée plus haut et en respect strict des exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale relative au travail et âge minimum de travail**. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel de l'UGP de se conformer à cette loi. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenant sur le programme. Chaque responsable de volet au sein de l'UGP intégrera dans le suivi de ses activités le respect de ces mesures et faire le rapportage.

## 10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Au sein du projet, sous la responsabilité du Coordonnateur National, le responsable administratif et financier assisté d'un chargé de ressources humaines assurera le suivi de la gestion du personnel conformément aux lois et règlements en vigueur au Togo. Le responsable administratif est astreint au respect des clauses de confidentialité et à l'obligation de réserve. Un règlement intérieur précisera les règles qui régissent les rapports de travail et assurera la bonne exécution des travaux, la discipline, la sécurité des travailleurs et la confidentialité des informations liées au statut du personnel et d'autres collaborateurs. Conformément au chapitre IV du code du travail au Togo.

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Togo :

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

Comme indiqué ci-dessus, le code du travail togolais 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. Dans le cadre du FSRP, deux mécanismes de gestion des plaintes sera mis en place. Le premier concernera les travailleurs de l'UGP et le second sera consacré aux autres partenaires.

### **10.1- Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs**

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs de l'UGP (travailleurs directs) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ils seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche. Le personnel du programme pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel. Ce mécanisme permettra de résoudre tous les problèmes ou risques auxquels ils seront exposés dans le cadre de l'exécution de leurs tâches.

### **10.2- Mécanisme de gestion des plaintes des autres travailleurs**

Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP basé sur le mécanisme de gestion des plaintes du FRSP) des travailleurs sera mis à la disposition de tous les autres travailleurs (les contractuels et leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Il sera exigé pour chaque entreprise la mise en place formelle d'un comité de gestion des plaintes avec la participation des employés. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. Il devra permettre de résoudre tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien, de leurs tâches. Le FSRP veillera à faire en sorte que ce système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous les travailleurs.

Les travailleurs tout comme les employés bénéficiaires du programme ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du programme ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Les principales actions envisagées dans le mécanisme de gestion des griefs pour le FSRP sont multiformes et se présentent comme suit :

- À travers le point focal de chaque comité des gestions des plaintes, il sera mis à la disposition des travailleurs du Programme des registres et / ou des boîtes à plaintes où elles peuvent déposer des plaintes anonymes formulées par écrit qui seront transmises à l'UGP ;
- Les différents plaignants peuvent également utiliser les voies ci-dessous :
  - Courrier formel transmis à la cellule de coordination, à la mairie ou à la préfecture ;
  - Dépôt de courrier dans une boîte de réclamations ;
  - Réseaux sociaux en ligne (en particulier WhatsApp, Facebook, etc.) ;
  - Remplissage de la fiche de plainte disponible sur le site web de la coordination ;
  - Appel téléphonique ;
  - Message sur le téléphone portable des points focaux désignés pour cette tâche.
- Un comité des plaintes de chaque localité concernée, site d'intervention du Programme ainsi que les entreprises intervenant sur ces sites par les activités du projet, formé de membres des structures déconcentrées des ministères concernés par le projet, des autorités locales et des responsables coutumiers et religieux, et des personnes ressources sera mis en place et recevra les plaintes/inquiétudes des bénéficiaires, fera des enquêtes et décidera des mesures de suivi à prendre par l'UGP ;
- Les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité de gestion des plaintes suggéré par le plan d'action Violence Basée sur le Genre, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

La procédure de gestion des griefs du FSRP comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

- ❖ **Phase 1 : réception des plaintes par le comité.** Elle peut être faite comme mentionné plus haut par une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc. ;
- ❖ **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon le « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible, plainte grave ou moins grave (voir Annexe 1 pour les concepts qui sont définis) ;
- ❖ **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 procédure d'appel.** Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. **Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'aimable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;**
- ❖ **Phase 6 : 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 7 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs.

Le délai de traitement des griefs sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, EAS/HS), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes à mener. Il faut aussi préciser que les étapes listées ci-haut seront réduites pour ces plaintes sensibles. Une réponse immédiate et appropriée sera donnée afin de référer les survivantes/survivants. Les étapes de vérification et la chaîne des personnes impliquée seront réduites afin d'assurer la confidentialité.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager sauf pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre où la résolution à l'amiable n'est pas recommandée. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. Par contre, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

## 11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées (avoir un agrément ou tout document permettant de prouver que l'entité est légalement constituée) 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 présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42 relevant des travailleurs communautaires. 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 présente NES n°2. Toutes ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles (par le Spécialiste de Passation de Marche avec l'assistance des Spécialistes E&S) avec les tiers ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de 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.

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 à la Section C de la présente NES n°2.

## **12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

En cas de recours aux travailleurs communautaires, l'UGP appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES n°2 d'une manière qui correspond et qui est proportionnée : (i) à la nature et l'envergure du projet ; (ii) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et (iii) à la nature des risques et effets potentiels pour les 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 de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et d'autres associations de développement.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier

Il déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont ces travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'UGP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

### **12.1- Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet**

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations Communautaires de Base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme – femme autant que possible ;

## 12.2- Etapes de la sélection

La sélection doit suivre les étapes suivantes :

**Etape 1 :** Au démarrage de l'activité du sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec l'autorité communale, les chefs de quartier ou les localités, leaders d'opinion, les Organisations Communautaires de Base (OCB) sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale et/ou communautaire. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.

**Etape 2 :** A travers les canaux locaux de communication, la population est informée au moins une semaine avant, par l'autorité communale ou préfectorale, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.

**Etape 3 :** Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations Communautaires de Base, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote sera utilisé pour départager les candidats.

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UGP.

**Etape 4 :** Les personnes choisies prendront contact avec l'employeur ou son représentant pour la suite du recrutement. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité.

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve.

L'Unité de gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Elle fera le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du FSRP et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

## 13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.

La mise en œuvre du FSRP pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de santé (contamination des maladies infectieuses, VIH SIDA, Covid-19) et de

sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par la loi et conformément aux dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES n°2 de la Banque de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions de travail.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera demandé aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

Des procédures de gestion de la main-d'œuvre sont mises dans le chapitre 11 « gestion des fournisseurs et prestataires définit les procédures » en place et décrivent les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le fournisseur principal en cause mettra au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier à défaut, l'UGP prendra des dispositions pour remplacer dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.

## 14. ANNEXES

### ANNEXE 1 : Clarification de concepts

**Travailleur** : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République du Benin, 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 2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique et loi la Loi N°010-2006/PR- du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo).

**Travail forcé** : c'est un 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 (la Loi N°010-2006/PR- du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo).

**Contrat de travail** : c'est un accord de volonté par lequel une personne physique dénommé travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommé employeur moyennant rémunération appelée salaire (article 34 de la Loi N°010-2006/PR- du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo).

**Personne vivant avec handicap** : est considérée comme personne vivant avec handicap, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi (article 39 de la Loi N°010-2006/PR- du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo).

**Migrants** : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail (article 46 de la Loi N°010-2006/PR du 13 décembre 2006 portant Code du travail en République du Togo).

**Contractuel** : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

**Personne physique** : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

**Personne morale** : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur au Togo.

**Fonction publique** : ensemble des administratifs et techniques des administrations publiques centrales de l'Etat, des services extérieurs qui en dépendent, des unités administratives déconcentrées, des collectivités territoriales décentralisées, institutions de la république, des établissements publics administratifs, des entreprises du secteur para-administratifs, placés à l'égard de l'administration, dans une situation statutaire ou contractuelle, occupant un emploi public rémunéré sur des fonds publics (loi 2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique).

**Violences basées sur le genre (VBG)** : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes, la coercition et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui

caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « **tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques** ». Les six (06) principaux types de VBG sont les suivants (viol, violence sexuelle, agression physique, mariage forcé, privation de ressources, d'opportunités ou de services, violence psychologique/affective) :

**Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

**Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

**Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

**Aggression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

**Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.

**Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptif; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).

**Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc. ;

**Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est



introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

**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 (CES, Banque mondiale).

**Autres parties concernées :** L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels. (CES, Banque mondiale).

**Employé des fournisseurs principaux :** Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

**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. (CES, Banque mondiale).

**Personnes défavorisées ou vulnérables :** L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. (CES, Banque mondiale).

**Travailleur contractuel :** 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. La note no 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.

**Travailleur direct :** Un « travailleur direct » 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 traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur.

## ANNEXE 2 : Procès-verbaux de consultation publique

### Synthèse des échanges

Nom des localités et acteurs	Sujets discutés	Préoccupations exprimées par les parties prenantes	Suggestions exprimées par les parties prenantes	Dispositions pour la prise en compte des préoccupations et suggestions
<b>Région Maritime</b>				
<p><b>Yotocope préfecture de Yoto)</b></p> <p>(chef quartier, CDQ, ONG SOS Vita, coopératives de producteurs, Direction de l'environnement</p> <p>Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement service météo)</p>	Accessibilité des produits agricoles	Etat des pistes rurales	Réhabilitation des pistes pour faciliter le convoiement des produits agricoles des zones de production vers les marchés	Développement d'un cadre de concertation entre tous les acteurs du FSRP, dans la gestion des ressources
		Disponibilité des semences améliorées	Subvention à coût partagée de semences certifiées afin d'aider à une plus large adoption	
		Non proximité des centres vétérinaires ou de prestations de services vétérinaires	Rapprochement de services de soins en santé vétérinaire	Intégration au niveau des PGES des sous projet, les activités de reboisement avec les espèces autochtones de plus grande valeur pour les populations ( <i>khaya senegalensis</i> , etc.)
		Destruction du couvert végétal dans les localités	Accompagnement/sensibilisation à la restauration du couvert végétal dans les localités	
		Impact de la transhumance sur la production de récolte	Organisation de la campagne de transhumance afin de minimiser les dégâts causés lors du passage des animaux	
		Faible maîtrise des techniques d'élevage et prépondérance d'élevage de case	Formation/renforcement de capacité sur les techniques d'élevage moderne	Accompagnement du FSRP, pour améliorer l'accès aux équipements agricoles, aux intrants et aussi par un processus adapté de renforcement de capacités ;

				Développement d'une solution concertée au problème de divagation des animaux dans la zone, avec un mécanisme opérationnel de suivi
<b>Région des Plateaux Ouest</b>				
<p><b>Kougnohou</b> (chef quartier, CDQ, ONG SOS Vita, coopératives de producteurs, Direction de l'environnement</p> <p>Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement service météo)</p>	Etat des infrastructures de desserte locale	Etat des pistes rurales	Réhabilitation des pistes rurales pour faciliter le convoiement des produits agricoles des zones de production vers les marchés	Le projet prévoit des activités de réhabilitation de piste
		Insuffisance dans la maîtrise des pratiques agricoles	Formation/renforcement de capacité des acteurs ou futurs bénéficiaires sur les techniques de production agricole	Accompagnement prévu par le FSRP en vue d'un renforcement des compétences des acteurs sur les technologies adaptées;
		Forte prépondérance en termes d'utilisation des pesticides et herbicides	Promotion des biopesticides et de la main d'œuvre dans les pratiques agricoles	Dispositions prévues dans le PGPP: les spécificités sont à prises en compte pour une meilleure mise en œuvre des activités
		Faible valorisation de la main d'œuvre locale	Priorisation de l'expertise locale dans les travaux mises en œuvre au niveau locale	Dispositions prévues dans le PGMO.
		Récurrence de la problématique de la question foncière	Sensibilisation et forte implication des propriétaires terriens dans l'exécution du projet	Les dispositions du CPRP mettent suffisamment l'accent sur les enjeux liés au foncier. Toutefois les dispositions spécifiques à chaque localité sont inscrites dans le

	Gestion du foncier  Valorisation de la main d'œuvre locale			procédé de mise en œuvre des activités
Direction régionale de l'environnement-région des plateaux		Faible implication des bénéficiaires de projets dans la définition des priorités et l'exécution des activités des projets	Prise en compte des populations ciblées dans la définition des priorités, des réels besoins des populations et de la mise en œuvre des actions prévues dans le projet	le Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) prend en compte les préoccupations évoquées.
		Niveau de dégradation et de destruction élevé des zones rurales	Prise en compte des activités de reboisement dans la mise en œuvre du projet	Recommandations prise en compte dans le CGES
		Faible connaissance des producteurs sur les techniques commerciales	Renforcement de l'organisation à la base (formation et accompagnement de coopératives en marketing, lobbying et recherche de marché, etc)	Proposition d'activité inscrite dans la capacitation des organisations de producteurs
		Faible niveau de mise en œuvre des activités de terrain due aux procédures administratives parfois longues	Formation des acteurs sur la maîtrise des procédures fiduciaires d'exécution des projets	Recommandation retenue pour transmission et prise en compte dans la finalisation du document
		Faiblesse de mise en œuvre des mesures inscrites dans les PGES dans les projets	Incitation à une appropriation et un suivi rigoureux de mise en œuvre des recommandations du PGES dans l'exécution des projets	Dispositions prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du PMPP
<b>Région des Plateaux Est</b>				
<b>Elavagnon (Est Mono) Région des Plateaux- Est</b>	Gestion du foncier	Faible appropriation et communication autour de l'existence de bio-pesticides	Accessibilité et meilleure proximité des solutions alternatives à l'usage des pesticides	Dispositions prise en compte dans la stratégie d'information,

Coopérative de de producteurs, chef quartier, CCD, mairie)  Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement service météo)	Valorisation de la main d'œuvre locale  La promotion des données agro météorologiques dans les pratiques culturelles		Appui aux initiatives locales ou endogène du milieu en matière de promotion d'une agriculture biologique	d'éducation et de communication du projet
		Faible implication de la main d'œuvre locale dans la mise en œuvre et l'exécution des travaux et complaisance dans le choix de la main d'œuvre au niveau local	Collaboration avec les autorités locales décentralisée et chef coutumier pour une meilleure implication des acteurs locaux	Dispositions prises en compte dans le PGMO
		Récurrence de problème foncier dans la localité due à une forte pression sur la ressource terre	Sensibilisation et implication de l'ensemble de toutes les parties prenantes dans la mise à disposition de site ou parcelle pour exploitation	Recommandations prise en compte dans le document de CPRP et du PMPP
<b>Région Centrale</b>				
<b>Préfecture de Mo</b>  Coopérative de de producteurs, chef canton, CCD, mairie)  Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement service météo)	Promotion des pratiques d'agro écologie et d'agriculture biologique  Prise en compte de la dimension environnementale dans les projets agricoles	Infertilité des sols avec usage de pesticides et herbicides	Appui à la mise à disposition des intrants homologués de proximité  Appui à la formation sur les techniques de production de bio pesticide	Recommandations prise en compte dans le cadre de l'opérationnalisation du PGPP.
		Faible disponibilité de matériels agricoles	Promotion de la culture attelée et mise à disposition des tracteurs	Recommandation prise en compte dans le cadre de la formulation du projet
		Insuffisance de la main d'œuvre pour les travaux champêtres	Promotion des coopératives de services	Recommandation prise en compte dans le cadre de la formulation du projet
		Dessouchage des arbres sans reboisement compensatoire lors des travaux d'aménagement	Préservation d'une relique d'écosystème naturel	Recommandation prise en compte dans le CGES et élaboration de PGES
<b>-Région de la Kara</b>				








<b>Farendè Préfecture de Pagouda</b>	La gestion des ressources naturelles	Coût élevé des pesticides homologués	Subvention des pesticides homologués et appui formatif à l'implémentation des pratiques agro écologique de préservation des sols	Recommandations prise en compte dans la définition des activités du projet
	La disponibilité des pesticides homologués	Rareté des terres cultivables dans la zone avec pour corolaire une faible application des techniques agroforestières	Appui à l'instauration de forêts communautaires sur les lieux incultes  Mise en place d'un parc agroforestier	Activité prise en compte dans le cadre global de la mise en œuvre du projet.  La recommandation spécifique est retenue pour la localité
	La promotion des données agro météorologiques dans les pratiques culturales	Appui à une meilleure compréhension des prévisions météorologiques pour une meilleure gestion de cultures	Appui à une meilleure compréhension des prévisions météorologiques pour une meilleure gestion de cultures	Préoccupation prise en compte dans la formulation du projet notamment en sa composante 1
Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement service météo)	Prise en compte des réalités du terrain dans la formulation des projets	Faible prise en compte des réalités dans la formulation des documents d'appui à la mise en œuvre des projets	Incitation à la tenue de visite de terrain et de consultation des populations dans la formulation des documents	Dispositions mises en œuvre dans le cadre de l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale
		Faible maîtrise de l'eau dans les pratiques agricoles	Promotion des aménagements de bas-fonds	Recommandations prise en compte dans la formulation du projet
<b>Kétao (préfecture de la Keran)</b>	Coopérative de de producteurs, chef quartier, régent du chef canton, CDD)	Abattage anarchique des arbres et faible disponibilité des plants de reboisement	Promotion des plants à haute valeur économique	Activités inscrite dans la mise en œuvre du projet et reprise dans le CGES
		Récurrence de la dévastation de la chenille légionnaire	Mise à disposition de solutions à portée de main	Recommandations prise en compte pour transmission au service technique concerné et proposition de d'approche d'appui dans le cadre du projet

Direction de l'agriculture, agence ICAT, service météo)	La gestion des ressources naturelles	Coût élevé des pesticides homologués	Subvention des pesticides homologués et appui formatif à l'implémentation des pratiques agro écologique de préservation des sols	Recommandations prise en compte dans la définition des activités du projet
	La disponibilité des pesticides homologués	Baisse drastique de la fertilité des sols dans la zone due à la forte utilisation des engrais chimiques	Appui à la promotion et la mise à disposition des engrais biologiques	Le document du FSRP prend en compte la doléance
	La promotion de l'agroécologie et l'agriculture biologique	Insuffisance d'auxiliaire vétérinaire et de conseiller agricole	Installation de pharmacie vétérinaire et renforcement en conseiller agricole	Préoccupation prise en compte dans le cadre d'un diagnostic national
	L'exploitation des données météorologiques	Appui à une meilleure compréhension des prévisions météorologiques pour une meilleure gestion de cultures	Appui à une meilleure compréhension des prévisions météorologiques pour une meilleure gestion de cultures	Préoccupation prise en compte dans la formulation du projet notamment en sa composante 1
	<b>Région des savanes</b>			
<b>Mandouri</b>  représentants des producteurs, CVD, CCD)	Impact des changements climatiques sur les travaux agricoles	Existence de feux de végétation et coupe anarchique du bois pour la fabrication du charbon de bois	Sensibilisation à la préservation des ressources naturelles et appui à la promotion des AGR	Prise en compte des recommandations dans la composante 2 du projet et dans le document de CGES
		Faible maîtrise voire méconnaissance de l'utilisation des données météorologiques dans les cultures agricoles	Formation et renforcement de capacités techniques et pédagogiques pour une meilleure valorisation des données météorologiques	Prise en compte des recommandations dans la composante 2 du projet
		Survenue d'inondations	Redimensionnement des ouvrages construits dans la localité (ponceau) pour faciliter l'écoulement des produits.	Prise en recommandations dans la formulation des mesures d'appui à la résilience des populations vulnérables.


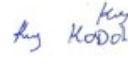



Direction de l'agriculture, agence ICAT, direction de l'environnement, service météo)	Implication des services connexes dans la mise en œuvre	Faible valorisation des documents de sauvegarde environnementale dans la mise en œuvre des projets	Respect des engagements et orientations contenues dans les documents de sauvegarde à l'opérationnalisation	Matérialisation par l'ensemble des engagements à prendre par l'Etat par le PEES
	Prise en compte des réalités du terrain dans la formulation des projets	Faible prise en compte des réalités dans la formulation des documents d'appui à la mise en œuvre des projets	Proximité de suivi dans la prise en compte des mesures de sauvegarde environnementale à la réalisation du projet	Prise en compte d'un spécialiste environnement et social dans la coordination du projet et opérationnalisation du PMPP à la mise en œuvre
<b>Gando préfecture de l'Oti Sud</b>  représentants des producteurs, CVD, CDD)	Gestion de l'utilisation des pesticides	Non accessibilité des produits homologués	Subvention des produits homologués par le projet.	Recommandations prises en compte dans le document de PGPP
	Préservation du couvert végétal	Disparité dans le choix des bénéficiaires ou partenaires de mise en œuvre des travaux	Forte implication des acteurs au niveau local	Dispositions prises dans le document de PGMO
	Synergie d'interventions avec les services locaux	Déforestation récurrente dans la zone	Préservation d'une bande de reboisement durant les travaux d'aménagement	Recommandations à prendre en compte dans l'élaboration des PGES
	Gestion des plaintes et conflits	Survenue de conflits dans la mise en œuvre de travaux	Mise en place et opérationnalisation d'un MGP durant la mise en œuvre du projet	Les documents du CPRP, CGES et PGMO mettent un accent sur le point capital



## Procès-verbaux

<p>Procès verbal de consultation publique dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP</p> <p>L'an deux mil vingt et un et le vingt trois avril, s'est tenue aux affaires sociales de Gando, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP.</p> <p>La séance a été présidée par le premier adjoint au Maire.</p> <p>Heure: début 16<sup>H</sup> 12' Fin 17<sup>H</sup> 37'</p> <p>Participants: Cf liste de présence</p> <p>Déroulement de la réunion</p> <p>La séance a débuté avec le mot de bienvenue de l'adjoint au Maire. Après la présentation des participants et de l'équipe de la mission, le FSEP a été présenté (contexte et composantes). Les six instruments: (CPEP, PAMO, CGES, PIPP, PEES, PMPP) dont l'élaboration fait l'objet de la mission ont été relevés et présentés.</p> <p>Notons que la séance a été faite en deux langues, le français et la langue locale, le ngangan.</p> <p>Des discussions entre l'équipe de la mission et les participants beaucoup de points d'attention ont été notifiés à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sensibilisation sur le COVID 19</li> </ul>	<p>Fait à Gando le 23 avril 2021</p> <p>Ont signé</p> <p> GANOIRA Etienne Représentant du chef canton Pour la chefferie traditionnelle</p> <p> SANBODOU Moumouni Pour les organisations de la société civile</p> <p> SAMBIE NI Bayaké Pour le représentant des producteurs</p> <p> GNADIA-GNADIA Tchilingo Spécialiste en sauvegarde environnementale (MAEDR) pour l'équipe de la mission.</p> <p> TATCHANÉ Zombolo Pour la Mairie</p> <p> DOUTI Mijéniba Pour le CDR</p> <p> FOLLY AKUVI E. Sociologue/MAEDR pour l'équipe de la mission</p>
--	--

## PV de la consultation public dans le canton de Ketao

<p>Procès verbal de consultation du public dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP</p> <p>L'an deux mil vingt et un et le vingt quatre avril s'est tenue dans la cour du chef Canton de Ketao, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP</p> <p>La séance a été présidée par le chef canton.</p> <p>Heure: début 9<sup>H</sup> 45' Fin 10<sup>H</sup> 54'</p> <p>Participants: Cf liste de présence</p> <p>Déroulement de la consultation</p> <p>La consultation a commencé par le mot de bienvenue du chef canton de Ketao. Après la présentation des participants et de l'équipe de la mission, le contexte de la mission et les objectifs du programme ont été présentés. Les six documents de sauvegarde environnementale et sociale notamment le CPEP, CGES, PEES, PMPP, PAMO et POPP ont été brieués.</p> <p>Il faut noter que la séance a été tenue en deux langues, le français et la langue locale, le Kabji.</p> <p>En entrant dans le vif des discussions, beaucoup de questions d'éclaircissement ont été posées et le débat a tourné autour des points suivants:</p>	<p>Fait à Ketao le 24 avril 2021</p> <p>Ont signé</p> <p> KODOLON Poginokabiti Pour la Chefferie traditionnelle</p> <p> KODOLON Poginokabiti Pour le groupement les femmes</p> <p> GNADIA-GNADIA Tchilingo Spécialiste en sauvegarde environnementale (MAEDR) pour l'équipe de la mission.</p> <p> ALALI Hobabalo Pour les comités de développement</p> <p> FOLLY AKUVI E. Sociologue/MAEDR pour l'équipe de la mission</p>
---	--

## PV de consultation du public dans le canton de Yotocopé

Procès verbal de consultation publique dans le cadre d'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP

L'an deux mil vingt et un et le dix-sept avril, s'est tenue à Jotocopi dans le palais royal, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP.

L'ordre du jour était :

- la présentation du FSEP (contexte et composantes)
- les documents de sauvegarde environnementale et sociale
- Avis et doléances de la population

Abordant la présentation du FSEP, le contexte et les composantes ont été brièvement présentés.

Les documents de sauvegarde environnementale et sociale (CPRP, PGMO, PMPP, PEES, CGES, PGPP) ont été également présentés.

Au cours des débats, <sup>beaucoup de points</sup> des <sup>avis</sup> avis et doléances de la population ont été <sup>relevés</sup> relevés notamment :

- l'état d'infertilité des sols
- l'irrégularité des pluies
- le mauvais état des routes
- la création d'une retenue d'eau afin de s'insérer dans la logique des filières retenues

Fait à Jotocopi le 17 avril 2021



Ont signé

Megnawona Kossivi Kossi

XBEE Yawo

Chef village      les organisations de la société civile

AWITALA Talam Bou

Le représentant des producteurs

GNANA-GNANA Tchilinga  
Spécialiste en sauvegarde  
environnementale (IAEDR)  
Pour l'équipe de la mission

FOLLY AKIVI E.  
Sociologue/IAEDR  
pour l'équipe de  
la mission

Consultation du public dans le canton de l'Est Mono

Procès verbal de consultation publique dans le cadre d'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP

L'an deux mil vingt et un et le vingt avril, s'est tenue à la salle de réunion de la mairie Est Mono 1, une réunion d'éducation, d'information et de communication dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP.

La réunion a été présidée par le représentant du directeur préfectoral

Heure : Début : 10<sup>H</sup> 25' Fin 12<sup>H</sup> 33'

Participants : Cf liste de présence

Déroulement de la réunion

Après le mot de bienvenue prononcé par le représentant du directeur préfectoral, il a été procédé à la présentation des participants et de l'équipe de la mission. Le FSEP a été brièvement présenté ainsi que les six instruments de sauvegarde environnementale et sociale notamment le CPRP, le PMPP, le PEES, le CGES, le PGMO, le PGPP

Au cours des discussions, des questions d'éclaircissement ont été posées afin de mieux cerner le programme. Parmi les questions, on peut noter des questions comme :

Fait à Elavagnon le 20 avril 2021

Ont signé

IJANANA Amahzou

KOBANI Modeste

Pour le Chef quartier

Pour les organisations de la société civile

AMONA Afeitan

AKONBO Takaa

Pour le CCO

Pour la Mairie



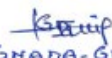



AWATE Yana

Pour la représentante des l'association  
des femmes transformatrices








FOLLY AKIVI E.  
Sociologue/IAEDR  
pour l'équipe de  
la mission

GNANA-GNANA Tchilinga  
Spécialiste en sauvegarde  
environnementale (IAEDR)  
Pour l'équipe de la mission



## Consultation du public dans le canton de Farende

<p>Procès verbal de consultation publique dans le cadre d'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP.</p> <p>L'an deux mil vingt et un et le vingt deux avril, s'est tenue aux affaires sociales de Farende, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP.</p> <p>La séance a été présidée par le Maire de la commune Bina M. BAMAZE Tchao</p> <p>Heure: Début: 9h37' Fin: 13h17'</p> <p>Participants: Cf liste de présence</p> <p><u>Déroulement de la réunion</u></p> <p>Après le mot de bienvenue à tous prononcé par le Maire, la présentation des participants et des membres de l'équipe de la mission a été faite. Par après l'équipe de mission a donné l'ordre du jour qui a été approuvé puis exposé les objectifs de la mission, tout en présentant sommairement le programme FSRP.</p> <p>Il faut noter que la séance a été faite dans deux langues à savoir le français et la langue locale le Kasye.</p> <p>Tout au long de la séance, les six documents instruments de sauvegarde environnementale et sociale à savoir le CPSP, le PGMO, PGPP, PEES, CGES, PMPP ont été présentés chacun.</p> <p>Les discussions et débats ont tourné autour des points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le mécanisme de gestion des plaintes</li> </ul>	<p>Fait à Farende le 22 avril 2021</p> <p>Ont signé</p> <p> Moutanzoro Métémasyoun Pour le représentant du chef canton</p> <p> AGBASSI Marie Pour les organisations de la société civile</p> <p> GNATA-GNATA Tchilinga Spécialiste en Sauvegarde environnementale / MAEDR Pour l'équipe de la mission.</p> <p> BAMAZE ERDO Pour le maire</p> <p> DEANDEMA GNAROU ESSAWA Pour le représentant des producteurs</p> <p> FOLLY AKUVI E. Sociologue / MAEDR pour l'équipe de la mission</p>
--	--

## PV de consultation du public dans le canton de Kougnohou

<p>Procès verbal de consultation publique dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP.</p> <p>L'an deux mil vingt et un et le dix neuf avril, s'est tenue au pbs palais du chef canton de Kougnohou, une rencontre d'éducation, d'information et de communication dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP.</p> <p>La rencontre a été présidée par le chef canton.</p> <p>Heure: Début: 11h33' Fin: 14h25'</p> <p>Participants: Cf liste de présence</p> <p><u>Déroulement de la rencontre</u></p> <p>la séance a commencé par le mot de bienvenue du Chef canton. S'en sont suivies la présentation de l'équipe et des participants, puis une brève description du projet programme.</p> <p>Les discussions ont tourné autour des points communs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prise en compte des filières déjà développées dans le milieu au lieu de la promotion des cultures qui peut être n'interesseraient pas.</li> <li>- la réinstallation</li> <li>- la réorganisation du secteur de transport de route</li> <li>- la</li> </ul>	<p>Fait à Kougnohou le 19 avril 2021</p> <p>Ont signé</p> <p> Léon KOUSSOU R. ANGHENE R. Chef Canton de Kougnohou 2013-2018  Chef Canton</p> <p> BASSARI Kodjo Pour la commune</p> <p> GNANDOU Ho/ka 9047625 les organisations de la société civile</p> <p> 1000, Mawourena Pour le CDR</p> <p> FOLLY AKUVI E. Sociologue / MAEDR pour l'équipe de la mission</p> <p> GNATA-GNATA Tchilinga Spécialiste en Sauvegarde environnementale / MAEDR Pour l'équipe de la mission.</p>
--	---

## PV de consultation du public dans le canton de Tindjassi

<p>- Procès verbal de consultation publique dans le cadre d'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP</p> <p>L'an deux mil vingt et un et le vingt et un avril, a été tenue au centre communautaire de Tindjassi, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSEP.</p> <p>La séance a été présidée par le chef canton. Heure : début 14h02' Fin : 15h37' Participants: Cf liste de présence</p> <p><u>Déroulement de la séance</u></p> <p>La séance a commencé par le mot de bienvenue du chef canton et la cérémonie d'ouverture présidée par l'adjoint au Maire. S'en sont suivies la présentation des participants et de l'équipe de la commune consultation puis la présentation sommaire du FSEP. Les six instruments de sauvegarde environnementale et sociale à savoir le CPRP, PAMO, PMPP, PEES, CAES, PAPP ont été aussi brièvement présentés.</p> <p>Entrant dans le vif des discussions beaucoup de points d'attention ont été relevés à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Les stratégies d'utilisation des herbicides pour la</li></ul>	<p>Fait à Tindjassi le 21 avril 2021</p> <p>Ont signé</p> <p>SEYI truff  </p> <p>Par le chef Canton</p> <p><del>XIENAKI Bernard</del> XIENAKI Bernard Pour le CCD</p> <p><del>K. G. G. G.</del> GNATA-GNARA Tchilinga Spécialiste en Sauvegarde environnementaliste/MAEDR pour l'équipe de la mission.</p> <p><del>KALAYA Boudibalabi</del> KALAYA Boudibalabi 91 60 89 55. Par la mairie</p> <p><del>FOLLY AKUVI EDROSTWAH</del> FOLLY AKUVI EDROSTWAH Sociologue/MAEDR pour l'équipe de la mission</p>
--	---

PV de la consultation public à Mandouri

Procès verbal de consultation publique dans le cadre d'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP

L'an deux mil vingt et un et le vingt trois avril, s'est tenue aux affaires sociales de Mandouri, une consultation de la population dans le cadre de l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale du FSRP.

La réunion a été présidée par le secrétaire général de la préfecture représentant le préfet.

Heure : Début : 10h17 Fin 12h05'

Participants : Cf liste de présence

Déroulement de la réunion

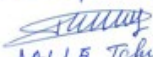
La réunion a commencé par le mot de bienvenue du secrétaire général de la préfecture. Après la présentation de tous les participants et de l'équipe de la mission, le FSRP a été présenté (contexte et composantes). Les six instruments notamment le CPEP, PQMO, FGPP, PMPP, GDES PDES dont l'élaboration fait l'objet de la mission ont été sommairement présentés. Il faut noter que la consultation a été faite dans deux langues, le français et la langue locale, le goumanché.


Au cours des discussions, les points saillants ressortis sont entre autres :


Fait à Mandouri le 23 avril 2021

Ont signé


  
KOLAN Boni  
Pour la chefferie traditionnelle  
SG de Kpendjal, représentant le Préfet.

  
JALLE Tchicpa  
Pour la Préfecture

  
SAKPANA Poguidame  
Pour les CGA

  
GNATA GNATA Tchilinga  
Spécialiste en sauvegarde  
environnementale / IAEDR  
pour l'équipe de la mission.

  
JAGOU Kamsouante  
Pour la mairie

  
ROLANI Sankampaga  
Pour les organisations de  
la société civile

  
FOLLY AKUVI EDZEDZINAH  
Sociologue au MAEDR  
pour l'équipe de la mission

### ANNEXE 3: Liste de présence des consultations du public

ACT  
ACC



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

**MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO**

Liste des acteurs institutionnels rencontrés

Période : KOUGNODOU - ATAKPAME du 16 au 28 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
01	KETIBATE Daminkhe	DRAEDR/Atakpa	DR	Kougnodon	90304068	
02	ERANOU Hella	ONG SOSVITA	chef projet	Atakpame	7085292	
03	KERISI Ad-radj	DPEEF/Atakpa	DR	Kougnodon	90273206	
04	AGBENKOUSSI Komina	CDD	CDD	Kougnodon	90432224	
05	ANONLINI-KOKOU	Ref. agricole	DR/ONG/LO	Kougnodon	90412224	
06	YOTO Tawadéma	CVD	President	Kougnodon	91868331	
07	SORAGNI yawo	Mairie Akaba commerçante	Maire	Kougnodon	90262403	
08	ANDHEHE AFOUA NATAH	SGNANT	Commerçante	Kougnodon	9037556	



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

**MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO**

Liste des acteurs institutionnels rencontrés

Période : YOTO KOPE du 16 au 28 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
1	ADAM ABUSALAAH	FOAITE	YOTO	TABLIGBO	90744728	
2	DADJA Hesso	DRAEDR-YOTO	DR-YOTO	TABUGBO	90167263	
3	XBBE Yawo	ONG OCOM	Président	TABLIGBO	90118723	
4	BONGO Aganette	ONG AJEDA	Directeur	Tabligno	90685410	
5	AYI Nonique	SCOOPS JESUKPEGO	Présidente	Tabligno	99122210	
6	TALBOUSSOUMA A.BICE	METEO/TA	Chief Centre	TABLIGBO	70215827	
7	TSIGLO Yawo Coma	Mairie Yoto	SG	Atakpa	92810350	
8	HOUNKANLI Kassi Djifa	DRAEDR-M	DR	Tedrie	90320421	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

AC  
ACC

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des acteurs institutionnels rencontrés  
Période : TINDJASSI - PAGOUDA du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
1	TCHAN Eyadasse	DRAEDR	DP / RS	Djarkpaga	90205521	[Signature]
2	KALAYA Badialacki	Mairie	adj. rattaché	Tindjassi	91608955	[Signature]
3	SONOU Koffi	Commune N°2	SA	Tindjassi	90807035	[Signature]
4	BAKOSSI Oumbaroko	DRAEDR DSVIP	DSVIP	Tindjassi	91319010	[Signature]
5	LANGBESAMA Riliki	ICAT	CIC/EA	Djarkpaga	91297353	[Signature]
6	KALOUFEI Alidou	ICAT	CTGEA	Pagouda	91430948	[Signature]
7	PAPAGUELE Koko Gyabalo	ICAT	CTGEA	Pagouda	92100804	[Signature]
8	HERIKOUM Wédéabalo					



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des acteurs institutionnels rencontrés  
Période : ATAKPAME - ELAVAGNON - BASSAR du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
1	BOUYE Kossivi	DREFP plateau	chargé d'études	Atakpame	90146803	[Signature]
2	MOTENA Kassaga	METEO ATAKPAME	DR Plateau	Atakpame	90157623	[Signature]
3	TEYEYI Folixké	DRAEDR	DSVIP	Elavagnon	93142650	[Signature]
4	AKONDA Tchaa	Commune N°1 Elavagnon	Représentant	Elavagnon	91245002	[Signature]
5	KOBAY Louman	DRAEDR	DS	Elavagnon	90339166	[Signature]
6	NANANPORE Filipe	CGE Elavagnon	comptable	Elavagnon	90847073	[Signature]
7	MOURAY Boudoune	APCAF-EN	AT	Elavagnon	90131535	[Signature]
8	LI ADAM Abdouazak.	DREFP-Bas	DP	Bassar	90303618	[Signature]

AC  
ACC

REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGM, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des acteurs institutionnels rencontrés

Période : MANDOURI - GANDO du 16 au 27 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
01	CHE NOLMONVI K. BOSSOU	Environnement	DR Kpendjel	Mandouri	90376976	
02	DISSISSO Aledjo	METEO Mand	Chf Service	Mandouri	90311097	
03	DAGOU Kamsanta	Représentant du maire	Charge de Coordonn	Mandouri	9070331	
04	IATCHANI Dambolo	Mairie	Le adjoint au Maire	Gando	92623385	
05	DURE Tchitchi Bama	MORE DPERF/S	DPERF/S	Gando	90260139	
06	SAMBIANI Fampo	Agriculture	Représentant du SP	Gando	90309066	
07						
08						



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGM, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des acteurs institutionnels rencontrés

Période : FAGOUA - KRENDA - MANDOURI du 16 au 27 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
1	PONEJI Amama	DPAEDR	DCV-P	Fagoua	91854559	
2	KALOUFEI Alidou	ICAT	CTGEA	Fagoua	91430948	
3	TCHONDA Plamsonu	DPERF-Bimah	Directeur	Fagoua	90194618	
4	AWESSO Boronbadi	METEO	Chf meteo	Fagoua	90457622	
5	PAYAGUELE Koko Pyabolo	ICAT	CTGEA	Fagoua	92102504	
6	KECANI L. Foufanga	Préfecture	Préfet	Kpendjel	90930113	
7	ATIAGAMA Kokou	DPAEDR	DCV-P	Mandouri	92687631	
8	D.SAPORKE Bonlayah	ICAT	CTGEA	Mandouri	93387055	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGM, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des acteurs institutionnels rencontrés

Période : GANDO - DAPONG - KARA - KETAO - FAGOUA - SOKODO - ATAKPAME du 16 au 27 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Localité	Contact	Signature
1	IATCHANI Dambolo	Mairie	Le adjoint au Maire	Gando	92623385	
2	DOUTI Larouja	DRAEDR/S	DR	Dapong	90036544	
3	BELEJI Maeninnivé	DRAEDR/K	DR	Kara	90221866	
4	ALI TCHAN	ICAT	CTGEA	Kokou	91021922	
5	AWESSO Boronbadi	METEO	Météorologiste	Fagoua	90457622	
6	TCHABI Tsigban	DP/Agri	DPAEDR	Fagoua	90358322	
7	DJOBO Solizama	DRAEDR-C	DR	Sokodé	90312669	
8	BATCHASSI Agninnifé	DRAEDR-PEL	DR	Atakpame	90120318	

Liste des participants aux réunions de consultation du public





REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP,  
PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR  
LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : YOTOKOPE

Période : Du 16 au 28 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	BONGO Azanleté	CNG AJEAD	Directeur Exécutif	Tabligbo	90665410	[Signature]
02	AYI Monique	SCOPES JESUKPEGO	Présidente	Tabligbo	93120210	[Signature]
03	ETEYI KOKOU	agriculteur	Natalité	Yotokope	79782373	[Signature]
04	Bele' Kangai'	Agriculteur	secrétaire	Yotokope	30-33-23-84	[Signature]
05	AMATCHUTCHUI Afiwavi	Agricultrice	secrétaire	Yotokope	91152827	[Signature]
06	SALLA Djessa	Chiffre	Producteur	Yotokope		[Signature]
07	EGLIA - Koffi?	Agriculteur	Président C.V.D	Yotokope	90215244	[Signature]
08	KOSI Kossivi Magnawma	chef de village	cultivateur chef de village	Yotokope	30261068	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP,  
PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR  
LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : YOTOKOPE

Période : Du 16 au 28 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	TSIGLO Yawo Esona	Maire Yoto 2	S-G	Tabligbo	92810350	[Signature]
02	ATANK S. Abidi	PPAD	Sociologue	Lomé	90146587	[Signature]
03	FOLLY AKUMI EDZODZINAM	DPPSE	Sociologue	Lomé	90060105	[Signature]
04	GNADA-GNADAT	IAEDR	Responsable Environnement - Sociologie	Lomé	90778105	[Signature]
05	KISSI Aborwi Eberance	DPPSE	Environnement - Sociologie	Lomé	92609425	[Signature]
06	TALBOUSSOUMA A. BRICE	METEDTA	RESPONSABLE	TABLIGBO	70215827	[Signature]
07	AMOUZOU K. Akalepo	MAEDR/PAIA	Expert Social	Lomé	90254682	[Signature]
08	ADAM AZUMBANWA	FOAST	YOTO	ZAFI	90744238	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : YOTO KOPE  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	DADJA Hesso	DPACR- YOTO	DP- YOTO	TABLIASSO	90167263	
02	PATARO Animatana		Producteur	MAYIKOU	91432009	
03	KOSSIVI Kodjo		Producteur	YOTO KOPE	90433441	
04	DJESSOU Komi		Producteur	YotoKope	90543606	
05	KOMBATE Sinanlegue		Producteur	YotoKope	96655743	
06	AWITAGB Talambesi		Producteur	PAVIKOU	91815643 90123826	
07	ZANOU Kokou	MAPRIEYOTO	conseiller	YotoKope	31728783 302411341	
08	ABBE Yans	ONG OCBM	Président	TABLIASSO	90118723	



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : Kougouha  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	KOMBATE Damintak	DPACDR	DP	Kougouha	90900003	
02	ATSOULEY KWEVI	Mairie	Géomètre	Kougouha	91441147	
03	BASSARI Kodjo Tawaga	Mairie	Chief de village	Kougouha	92350261	
04	HOUVI Kodzoni ANONENEVI	chiffre Trad	chef Canton	Kougouha	90883473	
05	FINANOU Hella	ONG SOS-Atta	chef de village	Atakpana	7009242	
06	YODJO Djibnyiga	DPERIFAK	R. DPESF	Kougouha	93600204	
07	ASBENKODJI KASSINA	C D R	C D R	Kougouha	90938394	
08	KERIM Ach-va	DPERIFAK	DP	Kougouha	90233706	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : KOLIGNOHOU - ELAVAGNON  
Période : Du 16 au 21 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	YOVO Mawouina	Prod CDQ	CDQ	Kouyohou	91868931	[Signature]
02	SODAGNI yavo	Mairie Akabé	Mairie	Kouyohou	90262409	[Signature]
03	ANONENE AFOUA NATAH	GENCMT	Commissaire	Kouyohou	90737566	[Signature]
04	KPATIBINA Kossouwa	Productrice	Productrice	Kouyohou	83 02 36 19	[Signature]
05	BONKO - MAWULI	Agri/Artisan	Agriculteur	Kouyohou	97618871	[Signature]
06	KOKOMES KOSSA	Agriculteur	Agriculteur	Kouyohou	97318217	[Signature]
07	TEYEYI Lolixol	DRADER	Dev/Plan	Elavagnon	93142850	[Signature]
08	DJANA Amouzou	Agri/Artisan	cdq/IG	Amouzou	91222552	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : ELAVAGNON - TINDJASSI  
Période : Du 16 au 21 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
1	YOVO Agbeke	Justice	clerc d'instance	Elavagnon	90019522	[Signature]
2	SONDOU Adé	Coop	Trésorier	Tindjassi Lab	33010814	[Signature]
3	SONDOU Bluff	SG	Pr	Tindjassi	98307823	[Signature]
4	IKALAYA Badilalah	Mairie	Adjoint	Amouzou	91385110	[Signature]
5	SONON TEYE	Productrice	Productrice	Tindjassi	98308887	[Signature]
6	LANGBOGMA Biliki	IKAT	CGEA	Djékpéga	91395553	[Signature]
7	BAKOSSI Oumbere	Dev/Plan	DRADER	Tindjassi	93319010	[Signature]
8	SONDOU Bigno ZignBhe	membre	Président du Coop (Solim Tindjassi)	Tindjassi	92992351	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : ELAVAGNON  
Période : Du 16 au 21 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	ADONA Afetom	CDQ	Pr	Elavagnon	93105025	[Signature]
02	MURISA BAPAZAN	DRSER-CP	DR	Elavagnon	91305352	[Signature]
03	HANKPABA Madjantouga	CDQ	Tr	Elavagnon	93723038	[Signature]
04	SEBESSA Essouwe	TIG-IP EST	Agriculteur	Gbadyshe	90329180	[Signature]
05	HANKPABA Félise	ONG Nouvelle Pête	Comptable	Elavagnon	90847073	[Signature]
06	ELEMIASSI Koféli	ONG CADPHEF	Secrétaire	Elavagnon	93319329	[Signature]
07	KOBAN L. Modeste	ONG CADPHEF	Pr	Amédika	90339166	[Signature]
08	E KOUTE Kofi	Enseignant	CSG	Amédika	93745197	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : ELAVAGNON  
Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	AWIAÏE Jama	SCOOPS	Trésorier trice	Elavagnon	90384216	
02	AKANDE Kamilon	C.D.G	Secrétaire	Elavagnon	91863220	
03	SANSO Akoulou	C.D.G	Secrétaire	AMOUKA	90712247	
04	AKANDE Koffi	SCOOPS	Apiculteur	Elavagnon	90276692	
05	HALOUYA Kékouvi	AFVA	Animateur	Elavagnon	90360477	
06	TOKEUSSE BA Gnanze	Centre village	Secrétaire	Elavagnon	90960477	
07	GBEDEGBEBOU Koni Jean B.	C.D.G	Président	Okontavaya	99510979	
08	AKONDO Tchada	Maïria	Président du conseil	LOKONAVA	91265003	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : TIN DJASSI  
Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	TCHANA Egalane	SPAEDA	DP	Djoungou	90205722	
02	BAYELE Bakou	Voisine CVD	Cultivateur	Tindjassi	936295621	
03	AMOUKOU Néri	Femme leader	conseil	Toukoudjou	99520005	
04	FARE Mohamed	Membre CVD	Mécanicien	SARAKANU	98820720	
05	WENAKI Bernard	PLC CVD	EV	Tindjassi	92249745	
06	GNAZA Baroukouda		Trésorier	Tindjassi	91018300	
07	ABIYA Ambroise	ESODI	Secrétaire	Tindjassi	91314068	
08	SETI Goffo	chef de	chef caennon Tindjassi	Tindjassi	93070780	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : TINDJASSI - FARENDE  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	KROU-ASSO Mawaa	chef de village	chef village	Savakama	91606039	
02	TATOBO Bissimhai	chef de village	chef de village	Kababou	-	
03	WADJA Ndjawankes	chef de village	chef de village	Lomnava	-	
04	HERIKOUM Wédéabalo	Agriculture	Représentant	Tchikawa	90007657	
05	PRAGUELE Koko Eyalolo	J.C.A.T	CTGEA	Pagouda	92100804	
06	KALOUFEI Alidou	J.C.A.T	CTGEA	Pagouda	91430948	
07	ADEWI Komlan	Agriculture	Représentant	Farende	92156639	
08						



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : FARENDE  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	AWESSO Boronibadi	Météo	Chf Météorologie	PAGouda	90157622	
02	PIYINDA Payotikite	Agriculture	Producteur	Farende	91800213	
03	PITCHIKI'DI Kaféi	Agriculture	représentant	FARENDE	-	
04	MATAKEDI Soule	Agriculture	CRD	Tchikawa	91632158	
05	LARE Yandayi	AGAP-ESR	TA	Pagouda	921401027	
06	WELA Potobalo	Agriculture	représentant	Tchikawa	92273036	
07	LIMANG Pélébé	Agriculture	représentant	Tchikawa	91352043	
08	KOUTANGORO Métémasi	Agriculture	producteur	Farende	91515816	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

Act  
Accé  
actiV

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGM0, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : FARENDE  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	LAWOTOKO Kolatéma	Agriculture	Payson	Farende	92 89 56 61	
02	KOUARTEKPE magnibakou	Agriculture	Payson	Farende	92-07-30-31	
03	MAKÉKERAN Afouca	Agriculture	ménagère	Farende	-	
04	DJONDO Valentine	Stagiaire	Stagiaire	Farende	92 58 88 12	
05	ABBE A. Marcelin	Stagiaire	Stagiaire	Farende	92 22 44 02	
06	KANA S. Nicolas	Stagiaire	Stagiaire	Farende	90 13 29 09	
07	PATAYODI Kafineusi	Agriculture	producteur	Farende	91 34 29 17	
08	ASSALAH Atasimban	Agriculture	Producteur	Farende	90 61 65 09	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGM0, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : FARENDE  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	DEANDEMA ANAKOU Eshoué	CIFM-Togo	Président	TEHAKWA	90 85 59 22	
02	TCHONDA Plangouwa	DPERF-Bénah	Directeur	Bigouda	90 19 46 18	
03	AGBARSI Nava	DECO-APAD	Directrice	Bigouda	91 11 25 81	
04	HAINGA Foyoué	Action sociale	Responsable	Farende	90 51 55 62	
05	FAROUH Yoleme F.	Retraité	Producteur	Farende	92 44 52 28	
06	BAMAZE Titikatéma	Agriculture	Producteur	Farende	90 12 35 01	
07	Sadim Josephine	Agriculture	Productrice	Kouadé	90 63 73 43	
08	DEADSO ALPhonse	Agriculture	Producteur	TEHAKWA	90 41 95 26	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : MANDOURI  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	NSAPORKE Banlopak	ICAT	CTGEA	Mandouri	33387055	[Signature]
02	OTCHENDI Sakoumaga	CD CG	COB	Mandouri	93975398	[Signature]
02	BUNKARI Zakari	chef de zone	chef de zone	Mandouri		[Signature]
04	LAMBONI Nagnin	chef de canton	chef de canton	Mandouri		[Signature]
05	KPALA Tadjia	Groupe rural	Groupe rural	Mandouri	91188690	[Signature]
06	POUGUMBA Dambala	Groupe rural	Groupe rural	Mandouri	93164664	[Signature]
07	KOMBATE Namia	chef de canton	chef de canton	Mandouri	91498725	[Signature]
08	LAMBONI Komlan Bingué	chef de canton	chef de canton	Mandouri		[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : MANDOURI  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	SAKPANA Roguidance	CD CG		Mandouri	70185014	[Signature]
02	BOMBORA Jeanlamfèi	groupement		Mandouri	93989369	[Signature]
03	LAMBONI Natandja	groupement		Mandouri	93472980	[Signature]
04	SARRO Sakoumaga	Groupement			92022444	[Signature]
05	DESSIBO Aléjo	METEO	Météorologie	Sagré	90991038	[Signature]
06	DOUTI Bismanso	chef de zone	chef de zone	Mandouri		[Signature]
07	NDUMONVI Komlan Bossou	Environnement	DP-Kpandji	Mandouri	90376996	[Signature]
08	ATIAGAMA Kikou	DPADR	DPAD	Mandouri	92687631	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : MANDOURI - GANDO  
Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	LAMBONI Moudouine	Groupement	Groupement	Mandouri	91789337	[Signature]
02	KOMBATE Pougnandji	chef de canton	chef de canton	Mandouri	70578277	[Signature]
03	KOLMANI Boudji	chef de canton	chef de canton	Mandouri	94199068	[Signature]
04	SANKARENSA Evariste	RE-KPANDJI	RE-KPANDJI	MANDOURI	91117525	[Signature]
05	NAPO Tonlepa	Gendarme	Gendarme	BF Mandou	91774860	[Signature]
06	DASOU Kansoumè	représentant du Maire	représentant du Maire	Mandouri	90707334	[Signature]
07	SAMBIANI Fampa	Agriculture	représentant du S.P.	Gando	91909066	[Signature]
08	SANBOGOU Moumouni	AJEAPE	Pépiniériste	Gando	90218036	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR  
LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Gando

Localité : GANDO

Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	SOMBIRI Djamali	-	Producteur	Gando	93 16 2859	[Signature]
02	KASSO - Dampou Kiri	-	Producteur	Gando	98 26 3583	[Signature]
03	KOLANI Jean	-	Producteur	Gando	31 60 68 06	[Signature]
04	TCHANATE Manlé	UNION Préfet des agriculteurs	Producteur	Gando	90 30 32 47	[Signature]
05	DIRE-Jabedé Bama	NERF	DPERF	Gando	90 86 01 80	[Signature]
06	TATCHANI Jean Gole	MEAF	TE Artisan au Hôpital	Gando	92 62 91 85	[Signature]
07	TATCHANI Libito	Producteur	Producteur	Gando		[Signature]
08	SAMBIEN Bayahi	UNION préfet de l'agriculture		GANDO	91 05 85 80	[Signature]



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR  
LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : FARENDE - PAGUDA - DAPONG - KARA - KEDAO

Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	TEDIHOU TIKISSANI	GFPK	Technicien	Koussandé	90 33 70 17	[Signature]
02	BAMAZI Palakwé	AVSADIE	Directeur	FARENDE	90 51 24 30	[Signature]
03	PONEJI Amana	DPAEDR	DCV-P	Pagouda	91 85 45 59	[Signature]
04	DOUTI Larolfa	DRAEDR/S	DR	Dapong	90 03 65 44	[Signature]
05	BELEJI Maximilien	DRAEDR/K	DR	Kara	90 22 18 66	[Signature]
06	TCHABE Issifon	DPAEDR-Binal	DP	Pagouda	90 98 83 97	[Signature]
07	ALI TCHAA	ICBT	CTGEA	Kedao	91 02 19 77	[Signature]
08	KALOUFEI Alidou	SCAT	CPAET	Pagouda	91 43 03 48	[Signature]





REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP,  
PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR  
LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité: FARENDE - PAGOUDA - MAPONG - KARA - KEDAO  
Période: du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	TEDIHOU TIKISSANI	GFPK	Technicienne	Koukouidi	30337017	
02	BAMAZE Palakwè	AVSADZ	Directeur	FARENDE	90512430	
03	PONEJI Amama	DPAEDR	SCV-P	Pagouda	91854559	
04	DOUTI Laraffa	DRAEDR/S	DR	Dapang	90036344	
05	BELEJI Maximilien	DRAEDR/K	DR	Kara	90221866	
06	TCHABI Issifon	DPAEDR-Bi	DR	Pagouda	90988397	
07	ALI TCHAA	ICBT	CTGEA	Kedao	91021970	
08	KALOUFEI Aliolan	SCAT	CTGEA	Pagouda	91430948	



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : KETAO

Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	AKLA Kpalcha	Agriculteur	chef quartier	Kéto	91272835	
02	TCHAROUWE Aboloulayo	Agriculture	quartier	Kéto	90788578	
03	LAKASSI Isaac	Agriculteur	Producteur	Kéto	90543511	
04	SIM Mazalo	TEOUFEMA	Présidente	Kéto	90989941	
05	Kodolou panipagnita	LELENG	Présidente	Kéto	91887318	
06	WALLAH adette	ESSOGNIMA	Présidente	Kéto	93221552	
07	ASOTE Yawa	Essasinada	membre	Kéto	92859549	
08	ABALO Assi Ki	AGRICULTEUR	chef quartier	Kéto	98161243	



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : KETAO

Période : Du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	PIYAKI ESSOGNIMA	Agriculture	chef village	Kéto	9099105A	
02	FOYODI Bilisan	Agriculteur	chef quartier	Kéto	90942023	
03	SINDJALIM Kossi	Agriculteur	chef quartier	Kéto	90345404	
04	KPASSI WALOU Amérim	Agriculteur	chef quartier	Kéto	90813302	
05	SIM Wédé	Agriculteur	chef quartier	Kéto	91366740	
06	KOUYAKOUSSIM Agalo	Agriculteur	chef quartier	Kéto	92016369	
07	ESSIWÉ Aféitam	Agriculteur	chef quartier	Kéto	92309989	
08	TATANGUÉ Rita	Agriculteur	chef village	Kéto	92264526	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : KETAO - FAGODA  
Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	SOKOU AMOU	Agriculture	CDA	Ketao	91308723 Ketao	
02	AWESSO Boronibadi	Météorologie	Météorologie	Fagoda	90 15 7622	
03	ABALOSOME Koudabala	Agriculture	Producteur	Ketao	93099512	
04	WARE Manani	DRAEDR	chef de poste	Ketao	90365793	
05	DJINOU Doussan gué	Environnement	chef de poste	Ketao	90257720	
06	KALOUKI Atchéléwé	Agriculture	chef quartier	Ketao	90093087	
07	ALALI Houdabala	Agriculture	CCD	Ketao	90881218	
08	PATIALAKI P'KLA	Agriculture	chef quartier	KETAO	90-512234	



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Ministère de l'agriculture, de l'élevage  
et du développement rural

MISSION D'ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES (CPRP, CGES, PEES, PGMO, PMPP, PGPP) DU PROGRAMME DE RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST POUR LE TOGO

Liste des participants aux réunions

Localité : KETAO - ATAKPAME - TSEVIÉ - SOKODÉ  
Période : du 16 au 23 Avril 2021

N°	Nom et prénoms	Structure	Fonction	Lieu de provenance	Contact	Signature
01	AKOLOM Pagnintoukakiki	Agriculture	chef de canton	Ketao	96482503 90524012	
02	TCHABBI Akou Gofam	DRAEDR			92 200131	
03	ADOTE Rodrigue	Agriculture	CDA	Ketao	92-912273	
04	PETEMBA Atanawé	Agriculture	CDA	KETAO	92596684	
05	DJODO Salizama	DRAEDR-C	DR	Sokodé	90312669	
06	BATCHASSI Agninafeli	DRAEDR-P&T	DR	Atakpame	90120918	
07	HOUNKANLI Kossi Djifa	DRAEDR-M	DR	Tsévié	90320422	
08						

**ANNEXE 4 : Images des consultations du public**



*Rencontre d'échange à yotocope*



*Consultation du public dans la préfecture de Kougnouhou*



*Consultation du public dans la préfecture de l'Est Mono*



*Consultation du public dans la préfecture de Mo*



*Consultation du public dans la préfecture de la Keran*



*Consultation du public dans la préfecture de la Binah*



*Consultation du public dans la préfecture de Mandouri*



*Consultation du public dans la préfecture de l'Oti sud (gando)*

### ANNEXE 5 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes relatives aux EAS/HS

No du dossier	Date de réception de la plainte	Nom de la personne recevant la plainte	Où / comment la plainte a été reçue	Nom et contact du plaignant (si connus)	Contenu de la réclamation (inclure toutes les plaintes, suggestions, demandes de renseignements)	La réception de la plainte a-t-elle été confirmée au plaignant ? (O / N - si oui, indiquez la date, la méthode de communication et par qui)	Date de décision prévue	Résultat de la décision (Inclure les noms des participants et la date de la décision)	La décision a-t-elle été communiquée au plaignant ? O / N Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	Le plaignant était-il satisfait de la décision ? O / N  Énoncez la décision.  Si non, expliquez pourquoi et si vous le savez, poursuivra-t-il la procédure d'appel.	Une action de suivi (par qui, à quelle date) ?

## ANNEXE 6 : Code de conduite

### CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

#### Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) avec un accent sur l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et

Contribuer à prévenir, identifier et combattre les formes de VBG notamment l'EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG/EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et

Créer une prise de conscience concernant les VBG/EAS/HS et de VCE, et :

Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et

Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

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

#### Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

**Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) :** un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

**Hygiène et sécurité au travail (HST) :** l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

**Violences basées sur le genre (VBG) :** terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui



caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »<sup>1</sup>. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

**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 abus sexuelles, 2017, p.6).

**Abus sexuels** : 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).

**Viol** : pénétration non consentuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

**Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

**Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

**Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

**Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

**Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.

**Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)

**Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé,

---

<sup>1</sup> Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

**Violence contre les enfants (VCE) :** un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>2</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>3</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

**Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet :** est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur<sup>4</sup>.

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

**Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) :** le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

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

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

**Consentement :** est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur<sup>5</sup>. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

---

<sup>2</sup> L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

<sup>3</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

<sup>4</sup> Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

<sup>5</sup> Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite.

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

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

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

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

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

**Équipe de conformité VBG/EAS/HS et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

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

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

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

**Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG/EAS/HS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

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

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

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

---

(<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

## CODES DE CONDUITE

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- a) **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG/EAS/HS et de VCE ;
- b) **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- c) **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

### a) CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

#### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre, l'exploitation et abus sexuel, le harcèlement sexuel, et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

#### Généralités

L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).

L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

### **Hygiène et sécurité**

L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

L'entreprise :

Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

### **Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, travail forcé et violences contre les enfants**

Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.

Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. 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.

À moins qu'il n'y ait consentement<sup>6</sup> sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la

---

<sup>6</sup> Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAS/HS et de VCE du projet.

Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

### **Mise en œuvre**

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS/HS ou les VCE.

Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG/EAS/HS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

La **Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAS/HS et de VCE** pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;

Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et

Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG/EAS/HS et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action d'atténuation et réponses aux risques de Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement

Sexuel (HS) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG/EAS/HS et VCE.

*Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG/EAS/HS et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## **B) CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE**

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG/EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur l'atténuation et réponses aux risques de VBG/EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

#### **La mise en œuvre**

Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :

Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;

S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.

Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.

Veiller à ce que :

Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;

Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;

Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;

Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :

Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et

Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances



Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.

Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :

Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAS/HS et les VCE ;

Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;

Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG/EAS/HS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAS/HS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.

Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG/EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE.

Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

### **La formation**

Les gestionnaires ont la responsabilité de :

Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;

Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.

Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG/EAS/HS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG/EAS/HS et la VCE.

Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :

Les exigences HST et les normes ESHS ; et

Les VBG/EAS/HS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.

Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG/EAS/HS et de VCE.

## **L'intervention**

Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.

En ce qui concerne la VBG/EAS/HS et la VCE :

Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;

Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;

Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;

Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;

Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui

seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- L'avertissement informel
- L'avertissement formel
- La formation complémentaire ;
- La perte d'un maximum d'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

En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

*Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## c) CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

- Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG/EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
- Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
- Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
- Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
- Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
- Laisser la police vérifier mes antécédents ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des

- allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
  - Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; 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 ;
  - A moins d'obtenir le plein consentement<sup>7</sup> de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
  - Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

- Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
- Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
- M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
- M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
- Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
- Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

---

<sup>7</sup> Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

## Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
- Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
- Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
- M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
- Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

## Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- 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
- La dénonciation à la police, le cas échéant

*Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.*

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

## Plan d'action VBG et VCE

### 4.1 L'Équipe de conformité (EC) VBG et VCE

Le projet mettra en place une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE. Elle comprendra, selon les besoins du projet, au moins quatre représentants (« Points focaux »), répartis comme suit :

- Un spécialiste des sauvegardes, nommé par le client
- Un spécialiste en genre, nommé par le client
- Le gestionnaire chargé de l'hygiène et de la sécurité du travail nommé par l'entrepreneur<sup>8</sup> ou toute autre personne chargée des questions de VBG/EAS/HS et VCE, ayant le temps et l'expérience nécessaires pour assumer ce poste
- Le consultant chargé de la supervision
- Un représentant d'un prestataire de services local ayant de l'expérience en matière de VBG/EAS/HS et VCE (le « Prestataire de services »)

Il incombera à l'équipe de conformité (EC), avec l'appui de la direction de l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités et responsabilités de la GCCT. Pour servir efficacement au sein de la GCCT, les membres doivent suivre une formation dispensée par le Prestataire de services local avant le début de leur affectation, afin de s'assurer qu'ils sont bien sensibilisés aux questions de VBG/EAS/HS et de protection des enfants.

#### La EC sera tenue :

D'approuver tout changement apporté aux **Codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE** figurant dans le présent document, après approbation de la part de la Banque mondiale pour tout changement de ce type ;

De vérifier la mise en œuvre du **Plan d'action sur les VBG/EAS/HS et VCE** reflétant les Codes de conduite, qui comprend :

- Les **Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et VCE** (voir la section 4.2) ;
- Les **Mesures de responsabilité et confidentialité** (voir la section 4.4) ;
- Une **Stratégie de sensibilisation** (voir la section 4.6) ;
- Un **Protocole d'intervention** (voir la section 4.7).
- D'obtenir l'approbation du Plan d'action sur les VBG/EAS/HS et VCE de la part de la Direction de l'entreprise ;
- D'obtenir les autorisations du client et de la Banque mondiale pour le Plan d'action sur la VBG/EAS/HS et VCE avant la pleine mobilisation ;
- De réceptionner et d'assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG/EAS/HS et VCE liées au projet ; et
- De s'assurer que les statistiques des plaintes au sujet des VBG/EAS/HS et VCE sont à jour et soit incluses dans les rapports réguliers du projet.

L'équipe de conformité (EC) tiendra des réunions trimestrielles de mise à jour pour discuter des moyens de renforcer les ressources et le soutien en matière de VBG/EAS/HS et VCE pour les employés et les membres des communautés.

### 4.2 Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et VCE

Le MGP pour les cas de EAS/ doit être mis à jour après finalisation du plan d'action MGP doit être mis à jour après finalisation du plan d'action MGP L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de

---

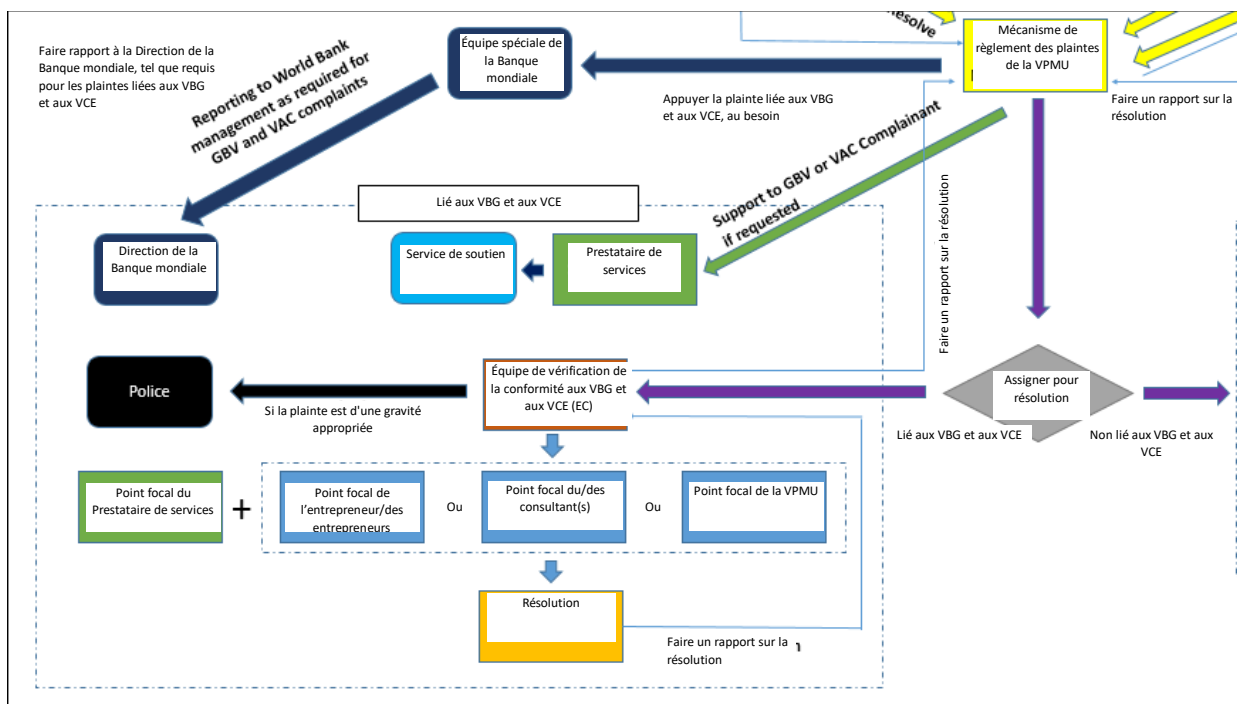
<sup>8</sup> Lorsqu'il y a plusieurs entrepreneurs qui travaillent sur le projet, chacun doit nommer un représentant, le cas échéant.

VBG/EAS/HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

### 4.3 Traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes sur la base de l'exemple du Projet d'investissement dans l'aviation de Vanuatu (VAIP).



Note : La Cellule de gestion du projet de Vanuatu (VPMU) est chargée de l'exécution du VAIP.

## MECANISME DE GESTION DES PLAINES (MGP) LIÉS AUX VBG/EAS/HS ET VCE

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du projet. Les dénonciations de VBG/EAS/HS et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG/EAS/HS et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution (ce lien ne peut être établi qu'une fois la cartographie des services VBG et plan d'action VBG/EAS/HS et VCE validés). Conformément au Plan d'action sur les VBG/EAS/HS et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du



MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

#### Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG/EAS/HS ou de VCE. Le client, le(s) entrepreneur(s) et le consultant doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG/EAS/HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG/EAS/HS et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE.

#### Points focaux chargés des VBG/EAS/HS et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

La EC confirmera que toutes les plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'entrepreneur devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du client par le client). Le Point focal fournira des conseils à la EC en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein de la EC doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes de VBG/EAS/HS et de VCE. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et de la GCCT comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s de VBG/EAS/HS et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein de la EC<sup>9</sup>. Dans les cas de VBG/EAS/HS et de VCE justifiant une action de la police, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) à la direction en vue d'une action ultérieure. Le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

#### 4.4 Mesures de responsabilisation et confidentialité

---

<sup>9</sup> Les survivant(e)s de VBG et de VCE pourraient avoir besoin d'accéder à des services de police, de justice, de santé, psychosociaux, de refuge sécuritaire et de moyens de subsistance pour commencer à se remettre de leur expérience de la violence.

Toutes les dénonciations de VBG/EAS/HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé qui est accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG/EAS/HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG/EAS/HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e). La EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

#### **4.5 Suivi et évaluation**

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG/EAS/HS et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

#### **4.6 Stratégie de sensibilisation**

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG/EAS/HS et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

#### **4.7 Protocole d'intervention**

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit<sup>10</sup> pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG/EAS/HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG/EAS/HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

#### **4.8 Mesures de soutien aux survivant(e)s**

---

<sup>10</sup> Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG/EAS/HS et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

#### **4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence**

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS et de VCE ;

Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou

Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

#### **5.0 Sanctions**

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG/EAS/HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

#### **Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG/EAS/HS et VCE**

**Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :**

- Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/EAS/HS/VCE revêt une importance capitale ;
- Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
- 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/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

**Les Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et VCE devraient préciser :**

- A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
- Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG/EAS/HS et VCE ;
- Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

**Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :**

- Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
- Une avance de salaire ;
- Le paiement direct des frais médicaux ;
- La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
- Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
- L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
- Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
- La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

**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 comprendre<sup>11</sup> :**

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

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

---

<sup>11</sup> 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.

- Un employé survivant de VBG/EAS/HS 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/EAS/HS ;
- Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG/EAS/HS 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.

**Les sanctions potentielles à l’encontre des employés auteurs de VBG/EAS/HS 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.

## ANNEXE 7 : NES2 - Travail et conditions de travail

### Obligations de l'Emprunteur

#### A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

##### *Travailleurs directs*

4. Les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs directs.

##### *Travailleurs contractuels*

5. Les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs contractuels, tel qu'il est précisé à la Section E.

##### *Travailleurs communautaires*

6. Les dispositions des paragraphes 34 à 38 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs communautaires, tel qu'il est précisé à la Section F.

##### *Employés des fournisseurs principaux*

7. Les dispositions des paragraphes 39 à 42 de la présente NES s'appliqueront aux employés des fournisseurs principaux, tel qu'il est précisé à la Section G.

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<sup>8</sup>. La NES no 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

9. L'Emprunteur élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES2. Elles indiqueront de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33.

##### *Conditions de travail et d'emploi*

10. Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

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

12. Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. 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 soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

#### *Non-discrimination et égalité des chances*

13. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

14. Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

15. L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

#### *Organisations de travailleurs*

16. 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. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

## **B. Protection de la main-d'œuvre**

### *Travail des enfants et âge minimum*

17. Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

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

- a. Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous
- b. Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence
- c. L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

19. 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<sup>13</sup>, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

### *Travail forcé*

20. Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

### **C. Mécanisme de gestion des plaintes**

21. Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

22. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

23. 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.



## D. Santé et sécurité au travail (SST)

24. Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné.

Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le Plan d'Engagement Environnemental et Social.

25. 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.

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

27. Des procédures seront établies 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. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

28. Les travailleurs du projet auront 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.

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

30. Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de

sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

### **E. Travailleurs contractuels**

31. L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers<sup>22</sup> 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 au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

32. L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur 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.

33. Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.

### **F. Travailleurs communautaires**

34. Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale<sup>23</sup> ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut-être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES no 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire<sup>25</sup>.

35. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- a. À la nature et l'envergure du projet;
- b. Aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- c. À la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

36. Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de

travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

37. L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

38. Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

### **G. Employés des fournisseurs principaux**

39. Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

40. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

41. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal 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.

42. La capacité de l'Emprunteur 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'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.

#### **Notes :**

<sup>9</sup> Dans la mesure où les prescriptions du droit national s'appliquent aux activités du projet et satisfont aux exigences de la présente NES, l'Emprunteur ne sera pas tenu de les reprendre dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

<sup>10</sup> Le versement de ces indemnités dépendra de la nature de la relation de travail, y compris si les travailleurs du projet sont employés sur la base d'un contrat à durée déterminée, ou s'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, sur une base temporaire ou saisonnière.

<sup>11</sup> L'Emprunteur envisagera de prendre, à condition que cela soit techniquement et financièrement possible, des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.

<sup>12</sup> Par exemple, lorsque le projet ou une composante de celui-ci vise un groupe ou un ensemble particulier d'individus, comme dans les projets obligés de recruter la main-d'œuvre locale, les projets de protection sociale ou les projets œuvrant pour la paix. Il peut également s'agir de mesures de discrimination positive prévues par le droit national.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Pour les travailleurs communautaires, voir le paragraphe 36.

<sup>17</sup> Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes exigé en application de la NES no 10.

<sup>18</sup> La Section 2 des Directives ESS générales sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous les projets et peut être consultée à l'adresse suivante : <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>.

Chacune des directives applicables à un secteur d'activité traitent des questions de santé et sécurité au travail concernant ce secteur d'activité particulier. On peut trouver les liens vers chacune de ces directives à l'adresse suivante : [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health+and+Safety+Guidelines/](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health+and+Safety+Guidelines/)

<sup>19</sup> Ces dispositifs seront coordonnés avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgence prévues sous la NES no 4.

<sup>20</sup> Ces solutions doivent tenir compte, le cas échéant, du niveau de salaire et de l'âge du travailleur du projet, de l'importance de l'impact négatif et du nombre et de l'âge des personnes à charge concernées.

<sup>21</sup> Ces services peuvent être fournis directement par l'Emprunteur ou par l'entremise de tiers.

<sup>22</sup> Voir la note 3 : il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires.

<sup>23</sup> Par exemple, les programmes de « vivres contre travail » et les travaux publics exécutés dans le cadre de programmes de protection sociale.

<sup>24</sup> Ces mesures seront consignées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

<sup>25</sup> Voir la note 14.