



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

**MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS  
PRIMAIRE, SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE  
L'ARTISANAT**

**PROJET D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET DE L'ÉQUITÉ ET  
DE LA GESTION DE L'ÉDUCATION DE BASE AU TOGO (PAQEEB)**

**PROCÉDURES DE  
GESTION DE LA MAIN  
D'ŒUVRE**

**P172674**

Avril 2021

# Sommaire

SIGLES ET ACRONYMES .....	4
INTRODUCTION.....	8
I. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'AMELIORATION DE LA QUALITE ET DE L'EQUITE ET DE LA GESTION DE L'EDUCATION DE BASE AU TOGO (PAQEEB).....	10
1.1. Effectifs de travailleurs du projet .....	10
1.1.1 Nombre de travailleurs de l'UGP .....	11
1.1.1 Travailleurs communautaires .....	11
1.1.2 Travailleurs migrants.....	11
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet .....	11
2.1.1. Considérations liées à la Covid-19 .....	12
1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre .....	12
1.4. Travailleurs contractuels .....	14
1.5. Travailleurs migrants .....	14
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'OEUVRE.....	14
2.1. Composantes et activités principales du projet .....	15
2.1.1. Composantes.....	15
2.1.2. Activités du projet.....	15
2.1.3. Zone d'intervention du projet.....	16
2.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures de protection sociale .....	16
III. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TOGO : CONDITIONS GENERALES .....	19
IV. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	22
V. PERSONNEL RESPONSABLE .....	23
5.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs.....	23
5.2. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	23
5.3. Personnel responsable de la santé et de la sécurité au travail.....	23
5.4. Personnel responsable de la formation des travailleurs .....	25
5.5. Personnel responsable de la Gestion des plaintes des travailleurs.....	25
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	25
6.1. Politique.....	26
6.2. Procédure.....	26
VII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI .....	27
VIII. CONDITIONS GENERALES.....	28
IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	29
9.1. Règlement du conflit individuel de travail .....	29

9.1.1.	Pré-conciliation entre les parties .....	29
9.1.2.	Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail .....	29
9.1.3.	Procédure devant les tribunaux .....	30
9.2.	Règlement de conflit collectif .....	30
9.2.1.	Phase de conciliation .....	30
9.2.2.	Phase d'arbitrage .....	31
9.3.	Cas des plaintes sensibles .....	32
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	33
XI.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	36
XII.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	36
	ANNEXES .....	39

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Besoins et Compétences à recruter au bénéfice de l'UGP .....	12
Tableau 2:	Risques potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PAQEEB .....	18

## **SIGLES ET ACRONYMES**

ANGE	: Agence Nationale de Gestion de l'Environnement
APE	: Association des Parents d'Elèves
BIT	: Bureau International du Travail
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CdC	Code de conduite
COGEP	: Comité de Gestion des Ecoles Primaires
COGERES	: Comité de Gestion des Ressources Scolaires
COMEX	: Commission d'Expropriation
COVID	: Coronavirus Disease
DEEE	: Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques
DRE	: Directeur Régionale de l'Education
EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
HS	: Harcèlement Sexuel
IGT	: Inspection Générale du Travail
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
MASPFA	Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MENTD	: Ministère de l'Economie Numérique et de la Transformation Digitale
MEPSTA	: Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat
MESR	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MFPTDS	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PAQEEB	: Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Equité et de la gestion_de l'Education de Base au Togo
PAR	: Plan d'Action de Réinstallation
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PSE	: Plan Sectoriel de l'Education

PV	: Procès-Verbal
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SIDA	: Syndrome Immuno Déficience Acquise
SST	: Sécurité et Santé au Travail
UGP	: Unité de Gestion du projet
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VCE	: Violences Contre les Enfants
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

## CLARIFICATION DES CONCEPTS

**Travailleur** : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail en République Togolaise, 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 autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé (article 2 du code du travail).

**Travail forcé** : On entend par travail forcé ou obligatoire, 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 son plein gré (article 4 du code du travail en République Togolaise).

**Contrat de travail** : le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire (article 34 du code du travail en République Togolaise).

**Personne handicapée** : est considérée comme personne handicapée, toute personne qui, du fait d'une déficience motrice, sensorielle ou mentale, congénitale ou acquise, est dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale et se trouve empêchée ou limitée dans ses possibilités de jouir des mêmes droits et de faire face aux mêmes obligations que ses concitoyens de même sexe et de même âge (article 152 du code du travail en République Togolaise).

**Tâcheron** : est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe verbalement ou par écrit avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il doit être inscrit au registre du commerce et du crédit mobilier comme sous-entrepreneur. Le tâcheron est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale (article 79 du code du travail en République Togolaise).

**Salaire** : par salaire, il faut entendre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le salaire de base ou minimum et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier, et fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires (article 117 du code du travail en République Togolaise).

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

**Fonctionnaire** : toute personne placée sous l'administration dans une situation statutaire et réglementaire nommée et titularisée dans un grade de la hiérarchie des emplois publics ayant vocation, par application des règles d'avancement de fonctionnaire à occuper des emplois publics permanents (loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise).

**Contractuel** : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration (loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise).

**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.

## INTRODUCTION

Avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, le Gouvernement togolais a élaboré un Plan Sectoriel de l'Education (PSE) en 2010. Révisé en décembre 2013 et en cours d'actualisation depuis 2019, ce document de planification des actions du secteur de l'éducation nationale a pour objectifs : (i) d'équilibrer la pyramide éducative nationale tout en corrigeant les disparités, (ii) d'améliorer l'efficacité et la qualité du service éducatif, (iii) de développer un partenariat efficace avec les différents membres du corps social et (iv) d'améliorer la gestion et la gouvernance du système éducatif.

Le PSE est exécuté par le Gouvernement à travers les Ministères chargés de l'Éducation, à savoir le Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'exécution du PSE implique également le Ministère de l'Economie et des Finances, le Ministère du Plan et de la Coopération, le Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation, et l'ensemble des acteurs intervenant dans le secteur de l'Éducation de base, en particulier, les ONG actives dans l'Éducation, les COGERES et les COGEP.

Le projet dénommé "PAQEEB" qui sera financé par la Banque Mondiale et le Partenariat Mondial pour l'Education (PME), fait suite à l'exécution du PERI 2.

Le nouveau projet s'inscrit dans une dynamique d'apporter des changements transformationnels qualitatifs dans le système éducatif du Togo en lien avec les orientations du Plan National de Développement opérationnalisées dans le Plan Sectoriel de l'éducation. A ce titre, le Gouvernement a non seulement l'intention de capitaliser les acquis du PERI2, mais également, de mettre surtout l'accent sur les réformes phares à entreprendre pour renforcer la qualité, l'équité et la gestion du système éducatif en vue de son développement plus équitable, équilibré et soutenable. Il faut noter que les orientations politiques indiquées, entre autres, dans le PSE, la stratégie du numérique, le projet ENT (Environnement Numérique de Travail), le développement des IFADs, offrent des opportunités de déploiement du numérique pour renforcer les acquis du système. Le projet se basera sur les expériences réussies passées et en cours, aux fins de leur amélioration et expansion.

Dans l'optique de bâtir un continuum du système éducatif togolais du préscolaire au secondaire, le nouveau projet entend soutenir l'articulation de la réforme aux différents sous-cycles et sous-secteurs pour une cohérence globale du système et une appropriation plus soutenue. La réforme curriculaire est entamée au Togo du primaire au secondaire, mais à des vitesses plus ou moins différentes. Selon le RESEN 2019, le recours à des enseignants volontaires dans les écoles publiques alourdit les dépenses d'éducation des familles et risque d'hypothéquer les objectifs d'un enseignement de base pour tous. Dans cette perspective, le besoin de renforcer la concertation avec les syndicats comme acteurs clés pour l'amélioration du système éducatif a été clairement identifié.



A cet effet, le Gouvernement Togolais prévoit la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo (PAQEEB).

Ainsi, pour atténuer ces effets négatifs et les risques potentiels liés à la mise en œuvre du présent projet, le Gouvernement Togolais a prévu l'élaboration des instruments de sauvegarde environnementale et sociale. C'est dans ce sens que les présentes Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) ont été préparées.

### **Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre**

L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code du travail, le code de sécurité sociale en vigueur au Togo et aux exigences de la NES 2 du cadre environnemental et social de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, au Code de conduite (CdC) élaboré dans le cadre du projet, et tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 du cadre environnemental et social de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo.

Le document s'articule autour des points ci-après :

- a) Généralité sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
- b) Evaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre
- c) Bref aperçu de la législation du travail : conditions générales
- d) Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- e) Personnel responsable
- f) Politiques et procédures
- g) Age d'admission à l'emploi (conditions d'âge)
- h) Conditions générales (Salaires et horaire de travail)
- i) Mécanismes de gestion des plaintes
- j) Gestion des fournisseurs et prestataires
- k) Travailleurs communautaires
- l) Employés des fournisseurs principaux : Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés aux graves problèmes de sécurité).

## **I. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'AMELIORATION DE LA QUALITE ET DE L'EQUITE ET DE LA GESTION DE L'EDUCATION DE BASE AU TOGO (PAQEEB)**

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo (PAQEEB), peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) 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 la réglementation togolaise. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la gestion de l'Éducation de Base (PAQEEB) seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

### **1.1. Effectifs de travailleurs du projet**

Le projet utilisera environ 5850 employés<sup>1</sup> tout type de travailleur confondu: UGP, équipe technique de gestion des chantiers ; Entreprises).

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées à la mise en œuvre du projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- Fonctionnaires de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- 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) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance.
- Travailleurs communautaires.

---

<sup>1</sup> Effectifs obtenus sur la base du rapport post construction PERI de 2019 donnant 30 emplois en moyenne par bâtiment construits face à 195 sites envisagés dans le cas du projet PAQEEB.

### **1.1.1 Nombre de travailleurs de l'UGP**

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera formée des cadres, composés des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, des fonctionnaires du MEPSTA nommés comme homologues aux spécialistes et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP comprendra 34 travailleurs dont un Coordonnateur National, des coordonnateurs régionaux, un spécialiste en gestion financière, un spécialiste suivi-évaluation, un spécialiste en génie civil, un spécialiste en passation des marchés, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegarde social ayant des expériences sur les questions sur le genre, et la violence basée sur le genre (VBG) ; un comptable, un assistant de direction, des consultants en suivi de la mise en œuvre des PGES des chantiers si nécessaire, un auditeur interne, un spécialiste en communication, des chauffeurs et un Agent de liaison.

### **1.1.1 Travailleurs communautaires**

Dans le cadre du PAQEEB, il n'est pas attendu le déploiement de travailleurs communautaires.

### **1.1.2 Travailleurs migrants**

Tout migrant en règle avec la réglementation nationale pourrait être recruté lors de la mise en œuvre du projet. Cependant l'effectif de ces communautés ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction des sous-projets qui seront réalisés.

L'effectif de ces migrants ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera établi au cours de la mise en œuvre du projet.

## **1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet**

La mise en œuvre du projet va impliquer les acteurs du Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat (MEPSTA), du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), du Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation (MASPFA), du Ministère de l'Economie Numérique et de la transformation digitale (MENTD) et du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF).

Les structures de mise en œuvre du projet sont entre autres :

- Les directions techniques du MEPSTA ;
- Les directions techniques du MESR ;
- Les syndicats des enseignants ;

- L'UGP Nationale ;
- L'UGP Régionale ;
- Les COGEP ;
- Les COGERES ;
- Les entreprises ;
- Les ONG ;
- Etc.

Concernant cette catégorie de travailleurs du projet, l'UGP organisera des séances d'informations et de sensibilisation à leur endroit pour s'assurer du respect de la tolérance zéro de l'EAS/HS dans la vie du projet. A défaut de signer un code de conduite, des séances de rappel doivent être régulièrement organisées sur la prohibition de l'EAS/HS et les sanctions prévues.

### 2.1.1. Considérations liées à la Covid-19

Dans le cadre de la gestion de la pandémie, le personnel de l'unité de gestion de par ses différentes missions sur le terrain peut être exposé aux risques de contaminations au Covid-19.

A partir de leur lieu de départ, ou durant le parcours de leur trajet, les migrants (nationaux ou étrangers) peuvent devenir porteur du virus et partant propagateur potentiel de ce virus à leur lieu d'arrivée.

### 1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Le tableau ci-dessous présente les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

Tableau 1: Besoins et Compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Période de recrutement	Besoins (effectifs)	Lieu d'affectation	Types d'emplois	Compétences requises
Dès le début du projet	01	Lomé	Coordonnateur National	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
Dès le début du projet	01	Lomé	Auditeur interne	Spécialiste en audit et contrôle de gestion
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en gestion financière	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines Finance
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en génie civil	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructures scolaires

Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en passation des marchés	Connaissances en procédures de passation des marchés
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en suivi évaluation	Connaissances en Suivi – évaluation
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en sauvegardes environnementales	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en développement social	Sociologue, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales Connaissance en Violences Basées sur le Genre
Dès le début du projet	01	Lomé	Spécialiste en Communication	Connaissances en communication du projet
Dès le début du projet	01	Lomé	Comptable	Maîtrise des procédures comptables
Dès le début du projet	01	Lomé	Assistant de Direction	Connaissance en gestion du secrétariat
Dès le début du projet	05	Régions	Coordonnateurs Régionaux	Connaissances et expériences avérées dans la coordination régionale d'un projet
Dès le début du projet	05	Régions	Consultants en suivi de la mise en œuvre du PGES chantier si nécessaire	Connaissances des normes environnementales et sociales et de suivi de la mise en œuvre du PGES chantier
Dès le début du projet	07	Lomé/Régions	Conducteurs de Véhicule	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de Véhicule de projets
Dès le début du projet	01	Lomé	Agent de liaison	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire
Dès le début du projet	05	Régions	ONG	Connaissances en sensibilisation sur les IST et VIH/Sida ; les VBG et les VCE

Source : Mission de préparation du PAQEEB, 2020

#### 1.4. Travailleurs contractuels

Le projet recrutera des entreprises/sociétés pour la réalisation des sous-projets. Ces entreprises recruteront à leur tour des employés et des ouvriers : informaticiens, gestionnaires de réseaux, électriciens, maçons, menuisiers, ferrailleurs, plombiers, etc. Cependant, l'effectif des agents des entreprises/sociétés partenaires du projet, des agents des entreprises en sous-traitance et de leurs ouvriers ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises/sociétés seront sélectionnées.

Tout non-respect du code de conduite expose les entreprises à des pénalités financières au cours des travaux voire des suspensions de participation aux soumissions éventuelles.

#### 1.5. Travailleurs migrants

Les données du recensement général de la population et de l'habitat, RGPH4 (2010) indiquent que la majorité des immigrants sont des travailleurs, soit 94 055 (51,91 %). Bien d'autres sont en quête de leur premier emploi, soit 11 346 (6,24 %) et des femmes au foyer, 16 313 (9,0 %). Seuls 576 (0,32 %) sont au chômage. Ceci indique que, majoritairement, les migrations à destination du Togo ont un caractère économique ou éducatif. En effet la proportion d'étudiants étrangers est assez significative, soit 48 062 étudiants (26,52 %).

Tout migrant en règle avec la réglementation nationale ne sera pas exclu des recrutements lors de la mise en œuvre du projet.

Ces travailleurs migrants ne travailleront dans le cadre de ce projet qu'après avoir signé le code de conduite comportant une explication claire sur les comportements interdits (y compris EAS / HS). Tout non-respect expose les entreprises à des pénalités financières au cours des travaux voire des suspensions de participation aux soumissions éventuelles.

Les travailleurs ne travailleront dans le cadre de ce projet qu'après avoir signé le code de conduite comportant une explication claire sur les comportements interdits (y compris EAS/HS). Tout non-respect expose les entreprises à des pénalités financières au cours des travaux voire des suspensions de participation aux soumissions éventuelles.

## **II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'OEUVRE**

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

## 2.1. Composantes et activités principales du projet

### 2.1.1. Composantes

Le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo (PAQEEB) sera mis en œuvre à travers trois (03) composantes.

#### **Composante 1 : Améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage**

Sous cette composante, le projet poursuivra la réforme curriculaire au primaire, assurera des formations en qualité et en quantité des enseignants avec le renforcement des capacités des gestionnaires du système d'enseignement (chefs d'établissement, directeurs, inspecteurs, DRE, etc.), en incluant le numérique (digitale) à tous les niveaux pour améliorer la gestion et la qualité du système éducatif...

#### **Composante 2 : Améliorer l'accès équitable à l'éducation de base (primaire et collège)**

Cette composante vise à soutenir les filles pour l'accès et la rétention à l'école (avec un accent mis sur les filles des zones défavorisées), à améliorer et promouvoir la santé à l'école pour tous, créer un environnement d'apprentissage sécurisé (sans violence basée sur le genre (VBG) à travers des sensibilisations, et à faire des appuis ciblés aux zones sous tensions et marginalisées, etc.).

#### **Composante 3 : Renforcement du système et gestion du projet**

Sous cette composante, le Projet va appuyer le développement de l'enseignement préscolaire par l'extension de l'accès aux zones prioritaires suivant la carte scolaire et les besoins dûment identifiés, (constructions et équipement d'écoles préscolaires, primaires et de collèges) et renforcer les capacités en ressources numérique et pédagogique avec des primes aux innovations...

### 2.1.2. Activités du projet

Les activités du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo sont entre autres : la formation, le renforcement de capacités, la révision des programmes et politiques des manuels scolaires ainsi que du programme de formation des enseignants, la construction et l'équipement d'écoles primaires et collèges, l'équipement des instituts de formation des enseignants, l'utilisation des TIC au service de la formation des enseignants, le renforcement du système national d'évaluation, l'assistance technique et le suivi et l'évaluation.

En ce qui concerne l'engagement des citoyens, le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) doit prévoir des consultations avec les principales parties prenantes du projet afin de fournir des informations sur le projet proposé, les risques sociaux y compris l'EAS/HS et environnementaux potentiels et de déterminer leur contribution à la conception globale du projet. Le gouvernement organisera une série de consultations par des canaux de communication en ligne ou en petits groupes avec les bénéficiaires, y compris, entre autres, des activités clés telles que des consultations représentatives des femmes dans toutes les communautés bénéficiaires. L'approche

de la consultation par petits groupes exemple avec les femmes/filles permettront d'identifier les canaux d'accès au MGP. La consultation avec les groupes/associations de femmes/filles doit être dirigée par une femme pour faciliter les échanges. Notons que ces consultations n'ont pas pour but d'identifier des survivantes d'EAS/HS mais plutôt d'échanger sur les risques liés au projet avec les travailleurs du projet. Toutefois, elles auront la capacité d'orienter les éventuels cas qui se présenteront vers les services de prise en charge de la zone à travers du mécanisme de gestion des plaintes sensibles en toute confidentialité.

Un système de surveillance communautaire sera mis en place et complété par un mécanisme de gestion de plaintes (MGP) sensible à l'EAS/HS qui permettra aux bénéficiaires du projet de soumettre des questions, des plaintes ou des suggestions par courrier électronique, téléphone, SMS ou courrier ordinaire. A cet effet, le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo mettra en place un centre d'appels gratuit pour les interactions entre les communautés et l'UGP. Le projet comportera une stratégie globale d'engagement des citoyens, qui sera élaborée à la suite de réunions restreintes avec les responsables communautaires avant l'identification des œuvres. La stratégie comprendra des consultations semestrielles tout au long du projet tout en tenant compte des mesures barrières contre la propagation de la pandémie du Covid-19, pour partager les progrès du projet et identifier les problèmes y compris le fonctionnement du MGP. Le projet veillera à ce que l'engagement des citoyens lors de sa mise en œuvre soit efficace et vérifiera si les préoccupations exprimées par les différentes parties prenantes (notamment, les canaux d'accès au MGP par les survivantes en toute confidentialité et sécurité) sont bien prises en compte.

### **2.1.3. Zone d'intervention du projet**

Le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo interviendra sur l'ensemble du territoire national en mettant un accent particulier sur les Préfectures où les filles sont les plus défavorisées en matière d'éducation et d'apprentissage.

Les critères qui ont permis de faire le choix des préfectures ciblées est le taux d'achèvement des filles (critère primordial) : les préfectures dont le taux d'achèvement des filles au primaire est inférieur à la moyenne nationale. Au total, 28 préfectures ont été ciblées pour le primaire et 30 préfectures pour le secondaire tous répartis dans les cinq (05) région économique du Togo notamment la région maritime, la région des plateaux, la région centrale, la région de la Kara et la région des savanes.

Notons que les mesures d'atténuation EAS / HS et le suivi de leur mise en œuvre doivent être encore plus forts dans les endroits où les filles sont particulièrement vulnérables/défavorisées.

## **2.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures de protection sociale**

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. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à des conflits collectifs, à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le conflit collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu. (Article 256 du code du travail en République Togolaise).

Un autre risque encouru par les travailleurs est celui d'accident du travail défini par la loi n° 2011-006 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République Togolaise en son article 49<sup>2</sup>.

La main d'œuvre peut être aussi exposée aux maladies professionnelles considérées comme, des maladies résultant des conditions de travail et qui sont inscrites sur le tableau des maladies professionnelles (article 50 du code de sécurité sociale).

Depuis le 27 juin 2012 et suivant le Décret 2012/043 bis/PR portant révision des maladies professionnelles, le Togo a établi la liste de 46 tableaux de maladies professionnelles qui sont en cours d'actualisation (annexe 1).

La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les articles 51 et suivants du code de sécurité sociale en République Togolaise.

Au Togo, les prestations servies en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle comprennent :

- les prestations en nature ;
- une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire ;
- une rente ou une allocation en cas d'incapacité permanente ;
- une allocation de frais funéraires et des rentes de survivants en cas de décès.

La victime salariée doit déclarer l'accident à son employeur dans les plus brefs délais.

L'accident doit également être déclaré à la CNSS :

- dans les 72 heures, par l'employeur, pour les travailleurs salariés ;
- dans les 8 jours pour les travailleurs non-salariés.

---

<sup>2</sup> Le Code dispose que « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travail par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part ». Il précise aussi qu'« est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet aller ou retour et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour le motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ».

Le code souligne que les « accidents survenus aux travailleurs pendant les voyages ou missions dûment autorisés par l'employeur et ayant un rapport avec l'objet de l'entreprise » sont aussi considérés comme accidents du travail

Toutefois, en cas de carence de l'employeur, le travailleur ou ses ayants droit ont un délai de 2 ans suivant la date d'accident ou de première constatation de la maladie professionnelle pour agir.

En dehors des accidents du travail et des maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple l'exploitation les abus et le harcèlement sexuels (EAS/HS)). 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.).

Le personnel de l'unité de gestion de par ses différentes missions sur le terrain peut être exposé aux risques de contaminations au Covid-19 ainsi que l'ensemble de la main d'œuvre du projet dans le contexte de pandémie qui prévaut.

A partir de leur lieu de départ, ou durant le parcours de leur trajet, les migrants (nationaux ou étrangers) peuvent devenir porteur du virus et partant propagateur potentiel de ce virus à leur lieu d'arrivée.

Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2: Risques potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PAQEEB

Composantes	Principaux risques liés à la main d'œuvre
<b>Composante 1 : Améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage</b>	Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, l'exploitation et abus sexuel et l'harcèlement sexuel (EAS/HS) et Violences Contre les Enfants (VCE) y compris
<b>Composante 2 : Améliorer l'accès équitable à l'éducation de base (primaire et collège)</b>	Conflits liés à la gestion des subventions, les incidents ou accident sur les chantiers des sous- projets, les conflits de cohabitation liés à la pression foncière, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, l'EAS/HS et VCE, infection au virus de Covid-19, les infections aux IST et VIH/SIDA, les plaintes récurrentes, etc.
<b>Composante 3 : Renforcement du système et gestion de projet</b>	Conflits liés à la gestion des subventions, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, l'EAS/HS et les Violences Contre les Enfants (VCE), infection au virus de Covid-19, les plaintes récurrentes, etc.

Source : mission d'élaboration de PGMO-PAQEEB, 2021

Le Code du travail ne précise pas les conditions d'obtention du permis de travail et ne prévoit aucun mécanisme pour évaluer les besoins de main-d'œuvre étrangère en tenant compte de l'impact éventuel de cette arrivée sur le marché du travail national.

Aucun principe d'opposabilité de la situation de l'emploi ou système de quota n'est prévu. Selon les informations obtenues auprès du Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social (MFPTDS), le processus de délivrance de visa de contrat de travail donne néanmoins l'occasion de vérifier qu'il n'y a pas de main-d'œuvre locale compétente avant d'autoriser le recrutement d'un étranger (Migration au Togo, profil national 2015). Néanmoins, dans le cas du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo, toutes les dispositions légales devront être respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination aucune et en toute équité.

Pour ce qui concerne particulièrement le présent 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, le manque de toilettes séparées pour les femmes et les hommes avec éclairage et capable de se fermer de l'intérieur, 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., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité.

Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être mises en œuvre par rapport aux activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social du PAQEEB y compris pour les travailleurs de l'UGP.

### **III. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TOGO : CONDITIONS GENERALES**

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République Togolaise et porte sur les conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Togo est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant Statut Général de la Fonction Publique Togolaise ;
- Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du Travail en République Togolaise ;
- Loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale au Togo ;
- Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo ;
- Textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
  - ✚ Décret n° 2015 – 120/PR du 14/12/2015 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique togolaise.

- ✚ Décret n° 70-164 du 2 octobre 1970 fixant, en application des dispositions de l'article 134 du Code du travail, les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature.
- ✚ Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles.
- ✚ Décret n° 2015 – 120/PR du 14/12/2015 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique togolaise.
- ✚ Décret n° 2012-071/PR du 12 septembre 2012 portant réglementation des points de vente du tabac et ses produits dérivés.
- ✚ Décret n° 97-256/PR du 3 décembre 1997 portant interdiction d'importation et d'utilisation dans les travaux publics et les bâtiments de matériaux contenant de l'amiante.
- ✚ Arrêté interministériel n° 005/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs, du milieu de travail, la prévention, l'amélioration des conditions de travail et le suivi-évaluation des activités, pris conformément aux articles 175 et 194 du Code du travail.
- ✚ Arrêté interministériel n° 006/2011/METSS/MS du 7 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 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé, pris conformément à l'article 179 du Code du travail.
- ✚ Arrêté n° 889-55/ITLS du 28 octobre 1955 portant interdiction d'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l'huile de lin plombifère dans les travaux de peinture en bâtiment.

Les agents de l'Etat sont régis par la loi 2013-002 du 21 janvier 2013 portant Statut Général de la Fonction Publique Togolaise 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 mise en disposition, la disponibilité, le détachement, 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° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du Travail en République Togolaise et ses textes d'application ainsi que par la loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale. Ces textes juridiques réglementent les rapports individuels et collectifs de travail et précisent les conditions de travail et de rémunération. Il prévoit aussi les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail et de la sécurité sociale 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 de janvier 2011,

version révisée en juillet 2014 ; les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail.

Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite. La loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du Travail en République Togolaise est explicite sur le travail des femmes, des enfants, les handicapés, sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à un syndicat de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat.

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi Française n° 40-484 du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association, modifiée par les décrets et les lois des 23 octobre 1935 et 12 avril 1939, et déclarée applicable au Togo, en ses titres 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup>, par le décret 46-432 du 13 mars 1946. Elles seront aussi soumises au code de conduite qui prohibe l'EAS/HS.

La loi n° 40-484 pose le principe de la liberté d'association. Le décret n°92-130/PMRT du 27 mai 1992 fixant les conditions de coopération entre les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et le Gouvernement. 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.

Une nouvelle loi sur la liberté d'association au Togo en cours d'adoption corrigera les limites de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901. Ce projet de loi définit et précise les conditions d'installation et de reconnaissance des associations internationales et étrangères ainsi que les organisation non gouvernementales (ONG).

Articles 40 et 301 de la Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du Travail en République Togolaise Le Code du travail interdit le harcèlement sexuel et exige qu'aucun employé ne doit être rejeté ou sanctionné pour avoir refusé les agissements de harcèlement de l'employeur, de ses représentants ou de toute autre personne. Ceux qui violent le harcèlement sexuel concernant les dispositions du code du travail sont passibles d'une amende de cent mille à 1 million (1.000.000) de francs et la durée d'une peine d'emprisonnement allant de trois mois à six mois, ou une de ces peines. En cas de récidive, la peine est doublée.

Les dispositions de la section 5/harcèlement sexuel notamment les articles 399 et 400 puis l'article 889 définissant le harcèlement sexuel et les peines y afférents de la loi N°2015-10 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal

Le Code de l'enfant du 25 juin 2007 : Ce code traite des droits et liberté des enfants. Il traite en ses articles 353 à 425 le droit de protection des enfants contre toutes formes de violences y compris les violences sexuelles. Le code prévoit également les pénalités contre toutes formes de violences contre les enfants.

Loi du 16 mai 1984 relative à la protection des filles et des garçons inscrits dans un établissement d'enseignement ou centre de formation professionnelle incrimine le fait de mettre une fille enceinte ou d'entretenir des relations sexuelles suivies avec une fille ou un garçon inscrit dans les établissements scolaires ou professionnels.

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

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière de santé et sécurité au Travail englobe les lois, les décrets et arrêtés cités plus haut et aux conventions ratifiées par le Togo.

Le Togo a ratifié plusieurs Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- la convention n° 6 sur le travail de nuit et les enfants, 1919 ;
- la convention n° 14 sur le repos hebdomadaire, 1921 ;
- la convention n° 102 sur la sécurité sociale, 1952 ;
- la convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 ;
- la convention n° 85 sur l'inspection du travail, 1947 ;
- la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1919 ;
- la convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 ;
- la convention sur le travail maritime, 2006.

Sur la protection sociale au profit des agents de l'administration publique, la **loi 2013-002 du 21 janvier 2013** portant Statut Général de la Fonction Publique Togolaise, prévoit dans la section 6 la protection sociale des fonctionnaires de l'Etat. Il en est de même de la protection en matière des risques fonctionnels, protection familiale, d'assurance vieillesse et de soins de santé.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la **Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006** portant Code du Travail en République Togolaise et ses textes d'application ainsi que la **loi n°2011-006 du 21 février 2011** portant code de sécurité sociale. Conformément à cette loi, les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies.

Le code du travail dispose en son article 196 que « les conditions et les mesures générales d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail sont fixées par décret en conseil des ministres après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail ». Toute entreprise ou établissement, de quelque nature que ce soit, doit assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs (article 175).

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 sécurité et santé au travail (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 (SST) 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.

## **V. PERSONNEL RESPONSABLE**

Cette section identifie les fonctions responsables d'un certain nombre d'actions le cadre du présent projet.

### **5.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs**

L'équipe de préparation du PAQEEB en collaboration avec les équipes de passation des marchés du Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat (MEPSTA) vont conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera formée des spécialistes recrutés sur le projet dont un spécialiste en sauvegarde social ayant des notions sur l'EAS/HS et la violence basée sur le genre (VBG).

### **5.2. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants**

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera formée des spécialistes recrutés sur le projet et des homologues désignés par le MEPSTA. Elle aura comme rôle principal, de coordonner le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo (réalisation des études, diffusion des rapports validés, coordination des activités, etc.) ;

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/fournisseurs. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales telles que la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

### **5.3. Personnel responsable de la santé et de la sécurité au travail**

L'UGP, au regard de l'article 82 du Code du Travail, doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle a passé un contrat, la communiquer périodiquement à

l'inspecteur du travail et des lois sociales et la tenir à la disposition des représentants des travailleurs.

Le tâcheron est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale.

L'UGP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé.

L'UGP devra veiller à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risques pour la santé. Cela devra inclure l'application des mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

L'UGP collaborera activement avec les travailleurs du projet et les consultera résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail tout en promouvant la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet ou des sous-projets, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines y compris l'EAS/HS 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.

Chaque entreprise engagera un environnementaliste qui sera le correspondant de la santé et sécurité au travail des travailleurs de l'entreprise et aura pour tâche de :

- Informer les travailleurs sur les risques et les mesures préventives prises : en organisant des quarts d'heures sécurité en groupes restreints sur le module sur le risque lié aux activités. Poser des questions et évaluer le niveau de compréhension. Ces quarts d'heures se feront au rythme de trois par semaine. Former et veiller au port des EPI sur les chantiers ;
- Sensibiliser les travailleurs Les risques et surtout les risque infectieux, mode de transmission, gestes barrières, hygiène individuelle.
- Elaborer une procédure découverte de cas suspect : qui aura pour but d'éviter la propagation de la maladie.
  - Isolé le travailleur suspect et s'éloigner de lui ;
  - Joindre au téléphone le correspondant HSST ;
  - Correspondant HSST joint la cellule d'alerte du ministère ;



- Cellule d'alerte joint le travailleur au téléphone : s'il rentre dans les critères, ils viennent le prendre pour l'isoler et réaliser le test. S'il ne rentre pas dans les critères, orientation vers un centre de santé.

Les entreprises mettront en application toutes les mesures et recommandations de l'UGP nécessaires pour prévenir la sécurité et la santé dans la mesure du possible, pour reconstituer des emplacements de travail aux normes acceptables, et pour respecter toutes les mesures sécuritaires préventives d'exécution définies.

Les entreprises doivent systématiser la visite médicale d'embauche et les visites médicales périodiques, contracter un service médical ou un médecin de travail selon les cas conformément à la législation en vigueur ;

Les entreprises doivent systématiquement doter les travailleurs des équipements de protection individuels adaptés.

#### 5.4. Personnel responsable de la formation des travailleurs

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites individuels dans les contrats des entreprises, fournisseurs, gestionnaires et travailleurs. Il sera clairement mentionné dans ces codes de conduite, la tolérance zéro à l'EAS/HS et les conséquences en cas de violation du code signé. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée des situations de plaintes relatives aux conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. Au nombre de ces différents renforcements de capacités, auront les renforcements des capacités sur les EAS/HS.

#### 5.5. Personnel responsable de la Gestion des plaintes des travailleurs

Le traitement des litiges entre employeur et employé devra être réglé à l'amiable ou avec l'appui de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales. En cas de non-conciliation, il pourra être fait recours à la voie contentieuse. Dans ce cas les travailleurs du secteur privé s'adresseront au tribunal du travail et ceux de l'administration public, au tribunal administratif, pour le règlement du conflit. L'exception portera ici sur les cas liés à l'EAS/HS ou aucun règlement à l'amiable n'est permis seul le consentement éclairé de la victime doit primer et guider sa prise de décision de porter l'affaire en justice ou non.

## **VI. POLITIQUES ET PROCEDURES**

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi pris en compte dans la législation nationale ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet.

## 6.1. Politique

Au plan national, la santé et à la sécurité au travail sont pris en compte par un certain nombre de textes juridiques. Le Togo ne dispose pas de politique en la matière. Il s'agit fondamentalement de :

**La loi n°2013-002 du 21 janvier 2013** portant statut général de la fonction publique togolaise a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics.

Dans le cadre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

**La loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006** portant Code du Travail en République Togolaise et ses textes d'application ainsi que la **loi n°2011-006 du 21 février 2011** portant code de sécurité sociale, dont les dispositions en matière de SST s'appliquent aux travailleurs du secteur privé et aux contractuels.

## 6.2. Procédure

Les procédures sont prises en compte par les textes juridiques applicables en matière de travail au plan national.

La procédure de réparation d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle (pour les travailleurs du secteur privé et des sous-projets), est contenue dans la **Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006** portant Code du Travail en République Togolaise dans les articles 172 et suivants :

- L'employeur est tenu de déclarer à l'inspection du travail et des lois sociales dans le délai de quarante-huit (48) heures ouvrables, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale certifiée de la maladie est assimilée à la date de l'accident.
- Tout établissement ou toute personne dont l'activité comporte des risques majeurs d'accident ou de maladie professionnelle doit observer des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé.
- Il est institué un comité de sécurité et santé au travail dans tous les établissements ou entreprises.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de lui fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis par le code du travail.
- L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade soigné sur place.
- L'employeur doit, après avoir assuré les premiers secours et les soins d'urgence, faire transporter au centre médical le plus proche, les blessés et les malades transportables qui ne peuvent être traités avec les moyens dont il dispose.

- Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence à l'autorité locale (Maire ou Préfet) le plus proche. Celui-ci fait procéder au transport par les moyens à sa disposition ; tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration, sont remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports sanitaires.

### **Cas des travaux forcés**

On entend par travail forcé ou obligatoire, 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 son plein gré.

Selon l'article 4 du Code du Travail de la République Togolaise, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République Togolaise, respectivement le 07 juin 1960 et le 10 juillet 1999. La Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 est ratifiée le 19 septembre 2000. Le projet se conformera au respect de toutes ces dispositions.

### **Autres mesures**

- Mettre à disposition des travailleurs des EPI adaptés. Dans ce contexte de pandémie au nouveau corona virus, il faudrait au-delà de l'adoption des mesures barrières, mettre à la disposition des travailleurs des dispositifs de lavage de mains et des désinfectants afin de réduire le risque de propagation de la COVID-19.
- Appliquer la distanciation sociale lors des regroupements dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet.

## **VII. 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 âgé de 18 ans au moins à la date du concours et tout candidat devra produire pour la constitution de son dossier entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (article 45 et suivant de la loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise). 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.

Ainsi, dans le cadre du projet PAQEED, l'âge minimum applicable aux travailleurs est de 18 ans.

Il est contenu dans la Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du Travail en République Togolaise dans les articles 150 et suivants :

- Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage ou l'âge minimum applicable dans le cadre du PAQEED est de 15ans., les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.
- Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail et des lois sociales qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour notifier son désaccord éventuel. Dans tous les cas, sont interdits les pires formes de travail des enfants.

Au Togo, malgré le cadre juridique mis en place pour protéger les enfants, on assiste encore à des pratiques qui vont à l'encontre de leurs droits.

Des enfants obligés de travailler, le concept n'est pas une curiosité au Togo. Mais le nombre croissant de cas de travail des enfants inquiète et interpelle familles et autorités. Selon le Bureau International du Travail (BIT), 6 enfants sur 10, soit 60% des enfants âgés de 5 à 17 ans, sont contraints de travailler. Ces chiffres ont été révélés lors de la commémoration de la journée de la lutte contre le travail des enfants le 12 juin 2017 autour du thème "dans les conflits et les catastrophes, protégeons les enfants du travail des enfants". 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. A cet effet, les renforcements de capacités prendront en compte des violences contre les enfants (VCE) et des sensibilisations sur le mécanisme de surveillance prévu. Tout non-respect expose les entreprises à des pénalités financières au cours des travaux voire des suspensions de participation aux soumissions éventuelles.

## **VIII. CONDITIONS GENERALES**

Dans le cadre de ce projet, les salaires et les heures de travail respecteront les réglementations nationales et les procédures de la Banque mondiale. 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 heures de travail applicables au projet PAQEED sont régis par le Code du Travail notamment en son article 142. Conformément aux dispositions de l'article 142, la durée de travail dans le cas du projet PAQEED est de 40 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire. Il ressort du code du travail que les modalités d'application de la durée du travail et la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents et exceptionnels ainsi que la durée du travail considérée comme équivalente seront fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.

Le taux et les modalités de rémunération des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, pendant les jours ouvrables, les jours fériés et les jours de repos sont déterminés conformément aux dispositions de la convention collective interprofessionnelle du Togo.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans ses articles 130 et suivants. Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

## **IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES**

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- le litige individuel de travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat, un travailleur à son employeur.
- le conflit collectif de travail est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.
- les plaintes sensibles liées à la discrimination et à l'utilisation des EAS / HS ou à la violence contre les enfants.

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

### **9.1. Règlement du conflit individuel de travail**

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

#### **9.1.1. Pré-conciliation entre les parties**

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

#### **9.1.2. Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail**

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

#### 9.1.3. Procédure devant les tribunaux

Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé préalablement à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du secrétaire greffier vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels un accord est intervenu ; il est dressé procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

En cas de non-conciliation totale ou partielle de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé qu'une seule fois par le tribunal sauf accord des parties.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats ou expertises.

Le jugement peut être immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par le tribunal. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Une copie du jugement, signée par le président et le secrétaire-greffier doit être remise aux parties sur demande. La mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le secrétaire greffier en marge de la minute du jugement.

## 9.2. Règlement de conflit collectif

### 9.2.1. Phase de conciliation

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail et des lois sociales.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas de conciliation, l'accord est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 228 du code du travail en République Togolaise.

L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi du conflit doit, sans délai, prendre l'initiative du règlement devant intervenir entre les parties.

Les parties au conflit sont tenues de répondre à toutes les convocations et de se rendre aux réunions de concertation et de conciliation organisées par l'autorité compétente.

Lorsque l'une des parties ne comparaît pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales la convoque de nouveau dans un délai qui ne peut excéder quarante-huit (48) heures, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé au directeur général du travail qui convoque les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution.

Au cas où le désaccord persiste sur certains points du différend, le directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au ministre chargé du travail et lui propose de désigner les membres du conseil d'arbitrage qui doivent être saisis du différend.

La désignation des membres du conseil d'arbitrage doit intervenir dans les huit (08) jours qui suivent la transmission du rapport.

Le conseil d'arbitrage est présidé par le président de la cour d'appel territorialement compétent ou un conseiller délégué. Il comprend en outre : i) un magistrat de la cour d'appel désigné par le président ; ii) le président du tribunal du travail ; iii) un inspecteur du travail et des lois sociales qui n'a pas eu à connaître de la conciliation et désigné par le ministre chargé du travail ; iv) un assesseur employeur et un assesseur travailleur nommés par le ministre chargé du travail et désignés sur la liste des assesseurs du tribunal du travail.

Les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le différend ne peuvent être membres du conseil d'arbitrage.

#### 9.2.2. Phase d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage, ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par les rapports établis ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ces rapports, sont les conséquences du différend en cours.

Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur, ainsi que

sur les différends relatifs à la négociation et à la révision de clauses des conventions collectives.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif, susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Le conseil d'arbitrage doit se prononcer dans quinze (15) jours francs à compter de sa saisine. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé par décision du ministre chargé du travail, d'une durée supplémentaire ne dépassant pas huit (08) jours francs.

La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties.

A l'expiration d'un délai de deux (02) jours à compter de la notification et si aucune partie n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions prévues à l'article 228 du Code Travail.

Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la cour suprême. Le pourvoi est formé dans le délai d'un (01) mois à compter du jour où la sentence a acquis force exécutoire.

Le demandeur au pourvoi peut introduire une requête afin de sursis à exécution.

Le présent MGP sera porté à la connaissance de tous les travailleurs qui seront sensibilisés dessus afin de permettre à ces derniers de pouvoir se faire entendre de façon adéquate lorsqu'ils se prévalent d'une situation donnée dans leur relation avec l'employeur.

Ces dispositions doivent permettre au projet à la phase de mise en œuvre d'élaborer et rendre fonctionnel un MGP pour les travailleurs dans le cadre des activités du projet.

### 9.3. Cas des plaintes sensibles

Les plaintes de nature sensible notamment les plaintes liées à l'Exploitation et Abus Sexuel, Harcèlement Sexuel, Violence sur les mineurs et les viols seront traitées de manière confidentielle. Tous les survivants se verront immédiatement proposer d'être référés aux services VBG disponibles localement (une assistance médicale, psychosociale et juridique sera proposée). Le lien entre la plainte et le projet sera vérifié pour déterminer si des sanctions doivent être appliquées. Le survivant aura toujours la possibilité de demander justice, mais la police n'interviendra qu'avec le consentement éclairé du survivant.

Dispositions pour les plaintes sensibles



Un consultant spécialisé sur les questions liées à la Violence Basée sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuel, Harcèlement Sexuel, Violence sur les mineurs viendra en appui au besoin et de manière temporaire afin de réaliser la cartographie et évaluer la qualité des services de VBG et les institutions en mesure de prendre en charge ces questions avec une approche basée sur la survivante. Cet expert va aussi assister le projet pour l'élaboration d'un plan d'action de prévention et de réponse lié à l'EAS/HS liées aux activités du projet ainsi que la violence sur les Mineurs.

Il accompagnera le projet à mettre en place des procédures spécifiques pour traiter les plaintes sensibles, avec des dispositions de confidentialité et de sécurité ainsi que des documents sûrs et éthiques des cas d'EAS/HS (dont les fiches d'enregistrement, le registre spécifique, le protocole d'orientation vers les services de prise en charge). Plusieurs canaux seront mis en place pour faciliter au plaignant de déposer une plainte classée sensible. Lors des consultations avec les associations ou groupes de femmes, ces canaux doivent être identifiés, comme sûrs et confidentiels. Les considérations spécifiques de MGP pour traiter les plaintes sensibles dans le cadre de ce projet sont les suivantes :

- Établissement d'un MGP distinct, potentiellement géré par une ONG. Les acteurs doivent être formés sur la façon de documenter les cas de plaintes sensibles de manière confidentielle et empathique ;
- L'information relative au MGP doit être diffusée au sein de la communauté de même que la façon de porter plainte à travers le mécanisme en place ;
- Mise à disposition de plusieurs canaux de plaintes ;
- Aucune information identifiable sur le survivant ne doit être stockée dans le journal de bord ou la base de données MGP.
- Un registre spécial sera dédié aux cas liés à l'EAS/HS pour préserver la confidentialité et garder dans un lieu sécurisé avec un accès limité ;
- Le MGP devrait aider les survivants en les renvoyant au fournisseur de services /ONG pour obtenir de l'aide immédiatement après avoir reçu une plainte d'un survivant.

Le MGP devrait avoir mis en place des processus pour aviser immédiatement l'UGP et la Banque mondiale de toute plainte sensible avec le consentement du survivant.

## **MISE EN PLACE DES COMITES DE GESTION DES PLAINTES**

Chaque fournisseur/entreprise doit mettre en place un système de gestion des plaintes accessible à tous les employés. A ce niveau le comité de gestion des plaintes serait composé de : un représentant de l'entreprise, un représentant des travailleurs, un représentant de l'inspection du travail, un membre de COGEP/Parents d'élèves, un représentant des enseignants.

## **X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

La sélection des fournisseurs et prestataires sur le projet sera régie par le code des marchés publics en République Togolaise et conformément aux règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Une documentation (Mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS, Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites sensible à l'EAS/HS, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux fournisseurs et 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 notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. 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. Le code de conduite interdisant clairement l'EAS / HS et incluant des sanctions en cas de faute est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes 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 seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes 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.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive 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, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Togo a ratifié le 8 novembre 1983 et de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les présentes 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, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/sévi­ces sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, 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. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions des présentes PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilité prédéfinis.

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits 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 PAQE­EB n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du PAQE­EB sera respecté conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail

forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

## **XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires sont constitués essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Ils peuvent comprendre des individus ou des membres des groupements de femmes, de jeunes et les membres d'autres associations de développement. Les femmes, les jeunes ou les groupes vulnérables seront sollicités pour puiser de l'eau, pour le ramassage des cailloux ou de parpaing d'un endroit à l'autre sur le chantier. Les femmes les jeunes ou les groupes vulnérables ne travailleront dans le cadre de ce projet qu'après avoir signé le code de conduite comportant une explication claire sur les comportements interdits (y compris EAS / HS). Elles seront suffisamment édifiées sur le contenu du code et les objectifs fixés par le code de conduite avant sa signature. Tout non-respect expose les entreprises à des pénalités financières au cours des travaux voire des suspensions de participation aux soumissions éventuelles.

Dans le cadre du PAQEEB, il n'est pas attendu le déploiement de travailleurs communautaires.

## **XII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

La mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité dans les travaux des 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.

Dans le cadre du PAQEEB, conformément au code du travail au Togo, les enfants de moins de quinze (15) ans ne peuvent être employés dans aucune entreprise, ni réaliser aucun type de travail même pour leur propre compte. Cependant, une dérogation peut être accordée par un arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Les enfants de plus de quinze (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 huit (08) jours pour notifier son désaccord éventuel. Dans tous les cas, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou

obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;

3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;

4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

**Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est passible de sanctions pénales.**

Du travail de nuit prévu au code du travail au Togo, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

Ces dispositions seront strictement respectées par le Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Équité et de la Gestion de l'Éducation de Base au Togo.

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 2 (paragraphes 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 son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du PAQEEB, la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail des enfants et au travail forcé.

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 contractuellement de par la loi y relative au Togo de prendre toutes les mesures utiles qui s'imposent sur les conditions et les mesures générales d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux 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 nécessaire de

demander aux entreprises prestataires, la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans tous les établissements ou entreprises (article 174 du code du travail).

L'UGP doit sensibiliser les fournisseurs et prestataires sur les risques du travail des enfants ou de travaux forcés et doit veiller à l'observation des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé dans tous les lieux de travail.

A cet effet, un rapport concernant des employés des fournisseurs et des prestataires sera produit par mois. Les fournisseurs ou prestataires qui vont se dérober aux règles en vigueur seront sanctionnés.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Liste des tableaux de maladies professionnelles

**Tableau n°1** : Affections causées par le plomb et ses composés ;

**Tableau n°2** : Affections provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant ;

**Tableau n°3** : Affections provoquées par les rayons X ou substances radioactives naturelles et artificielles ou toute autre source d'émission corpusculaire ;

**Tableau n°4** : Affections causées par les ciments (alumino-silicates de calcium) ;

**Tableau n°5** : Affections provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques (chloronaphtalènes, polychlorophényles, polybromobiphényles, chlorobenzène, hexachlorobenzène)

**Tableau n°6** : Affections causées par l'action de l'acide chromique ; les chromates et bichromates alcalin, les chromates de zinc et les sulfates de chrome ;

**Tableau n°7** : Intoxication professionnelle par tétrachlorure de Carbone ;

**Tableau n°8** : Affections provoquées par les dérivés halogénés suivants des hydrocarbures acycliques : Dichlorométhane (chlorure de méthylène), trichlorométhane (bromoforme), tribromométhane (bromoforme), 1,2- dichloroéthane, 1,2- dibromoéthane, 1, 1, 1-trichloroéthane méthylchloroforme), 1, 1-dichloroéthylène (dichloroéthylène asymétrique), 1 ; 2 dichloroéthylène (dichloroéthylène symétrique), trichloroéthylène, tétrachloroéthylène, (perchloroéthylène) , 1,2-dichloropropane, chloropropylène (chlorure d'allyle), 2-chloro 1,3-butadiène (chloroprène) ;

**Tableau n°9** : Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des carbures benzéniques ;

**Tableau n°10** : Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol (dinitrophénols, dinitro-ortho crésol, dinoseb) par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzotrile (bromoxynil, ioxynil) ;

**Tableau n°11** : Maladies professionnelles provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés hydroxylés, halogénés, nitrosés, nitrés et sulfonés ;

**Tableau n°12** : Maladies professionnelles provoquées par les goudrons de houille, brai de houille et huiles anthracéniques ;

**Tableau n°13** : Charbon professionnel ;

**Tableau n°14** : Leptospiroses professionnelles ;

**Tableau n°15** : Maladies professionnelles causées par l'arsenic et ses composés oxygénés et sulfurés ;

**Tableau n°16** : Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié,

**Tableau n°17** : Sulfocarbonisme professionnel,

**Tableau n°18** : Brucelloses professionnelles ;

**Tableau n°19** : Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates (kaolin, talc), du graphite ou de la houille ;

**Tableau n°20** : Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle ;

**Tableau n°21** : Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle ;

**Tableau n°22** : Maladies professionnelles engendrées par la streptomycine, la néomycine et leurs sels, par les pénicillines et leurs sels, les céphalosporines et par la chlorpromazine ;

**Tableau n°23** : Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, des outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;

**Tableau n°24** : Dermatoses professionnelles consécutives à l'emploi de lubrifiants ;

**Tableau n°25** : Maladies professionnelles dues aux bacilles tuberculeux du type bovin ;

**Tableau n°26** : Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales : coton, kapok, lin, sisal, bagasse, canne à sucre ;

**Tableau n°27** : Affections professionnelles provoquées par les organophosphorés anticholinestérasiques, les carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques, les organochlorés et les pyréthrinoïdes ;

**Tableau n°28** : Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussière d'amiante ;

**Tableau n°29** : Affections professionnelles provoquées par les bois ;

**Tableau n°30** : Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants ;

**Tableau n°31** : Affections professionnelles provoquées par le chlorure de vinyle monomère ;

**Tableau n°32** : Hépatite virale A, B, C, D et E et VIH-SIDA d'origine accidentelle ;

**Tableau n°33** : Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques ;

**Tableau n°34** : Intoxication professionnelle provoquée par l'oxyde de carbone ;



**Tableau n°35** : Affections professionnelles liées à des agents infectieux contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile ;

**Tableau n°36** : Affections professionnelles péri articulaires, articulaires et ostéoarticulaires ;

**Tableau n°37** : Maladies professionnelles provoquées par l'inhalation de poussières aviaires ;

**Tableau n°38** : Tétanos professionnelles ;

**Tableau n°39** : Lésions provoqués par des travaux effectués dans les milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique ;

**Tableau n°40** : Affections causées par l'action de l'aldéhyde formique et ses polymères ;

**Tableau n°41** : Rage professionnelles ;

**Tableau n°42** : Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température ;

**Tableau n°43** : Intoxications professionnelles par l'hexane ;

**Tableau n°44** : Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés ;

**Tableau n°45** : Surdité provoquée par les bruits lésionnels ;

**Tableau n°46** : Onchocercose professionnelles.

## Annexe 2 : Mécanisme de gestion des griefs (non sensibles)

**Règlement du conflit individuel**

**Pré-conciliation entre les parties:**  
règlement à l'amiable par les parties elles-mêmes



**Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail :** tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail



**Procédure devant les tribunaux :**  
Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

**Illustration du MGP (cas des travailleurs), Togo.**

