



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

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

**PROJET D'APPUI A LA RIPOSTE DU SYSTEME EDUCATIF A LA  
PANDEMIE DU COVID-19 AU TOGO**

**(PARSEP COVID-19)**

**PROCEDURES DE GESTION DE  
LA MAIN D'OEUVRE**

Mai 2021

Sommaire	
SIGLES ET ACRONYMES .....	4
INTRODUCTION .....	7
I. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....	9
1.1. Effectif de travailleurs du projet .....	9
1.1.1. Nombre de travailleurs de l'UGP .....	9
1.1.2. Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes .....	11
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet .....	11
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE .....	12
2.1. Activités principales du projet.....	12
2.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures de protection sociale	13
III. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TOGO : TERMES ET CONDITIONS GENERALES .....	18
IV. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	20
V. PERSONNEL RESPONSABLE .....	21
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	23
VII. AGE POUR L'EMPLOI.....	25
VIII. CONDITIONS GENERALES : Salaires et horaire de travail .....	27
IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....	28
9.1. Règlement du conflit individuel de travail .....	28
9.2. Règlement de conflit collectif.....	30
9.3. Cas des plaintes sensibles ;.....	33
X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	35
XI. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	37
ANNEXES .....	37

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP .....	10
Tableau 2: Risques potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Projet PARSEP .....	16

## 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
COGEP	: Comité de Gestion des Ecoles Primaires
COGERES	: Comité de Gestion des Ressources Scolaires
COVID	: Coronavirus Disease
DEEE	: Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques
DRE	: Directeur Régionale de l'Education
EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
HS	: Harcèlement Sexuel
IGT	: Inspection Générale du Travail
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
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
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
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

Le Togo comme la plupart des pays au monde, lutte actuellement pour limiter la propagation de la pandémie du COVID-19. Selon les derniers chiffres publiés par le Gouvernement, à la date du 11 avril 2021, on recense 12006 cas confirmés de personnes atteintes par le virus dont 2616 cas actifs et 116 décès<sup>1</sup>.

Pour limiter la propagation de la pandémie, le Gouvernement a pris plusieurs mesures dont celle de la fermeture de tous les établissements scolaires et universitaires et tous les centres de formation professionnelle, tous ordres confondus, à compter du vendredi 20 mars 2020, sur l'ensemble du territoire national jusqu'à nouvel ordre.

Selon les dernières informations disponibles<sup>2</sup>, plus de 89 % de la population totale des élèves inscrits dans le système éducatif au niveau mondial sont actuellement déscolarisés du fait des fermetures d'écoles liées au COVID-19. Cela représente 1,54 milliard d'enfants et de jeunes inscrits à l'école ou à l'université, dont près de 743 millions de filles sur le plan mondial.

Au Togo, la fermeture des écoles a affecté près de 2.800.000 apprenants des différents cycles d'enseignement, des universités et des centres de formation.

En vue d'assurer une continuité des apprentissages, le Gouvernement a décidé de la réouverture des écoles le 02 novembre 2020 avec la mise en place de mesures barrières minimisant la propagation du virus. En vue d'assurer une gestion optimale de la situation d'urgence, le gouvernement a élaboré le projet d'Appui à la Riposte du Système Éducatif à la Pandémie de la COVID-19 au Togo, dont l'objectif de développement vise d'assurer la continuité des apprentissages dans un environnement sûr et protecteur sur l'ensemble du territoire national en associant enseignement, apprentissage et mesures de prévention contre le Covid-19. Ce projet s'inscrit pleinement dans le Plan National de Préparation et de Riposte à la COVID-19 et le Plan d'Action National de Riposte du Gouvernement, tant au niveau national que sectoriel. En effet, considéré comme la première intervention COVID-19 de la Banque dans le secteur de l'éducation utilisant le financement du PME, le PARSEP COVID 19 soutiendra la mise en œuvre des interventions urgentes identifiées dans la stratégie de riposte à la COVID-19 du secteur de l'éducation.

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est élaboré et mise en œuvre en vue de mieux identifier et traiter les problèmes spécifiques et potentiels liés aux activités du PARSEP que les principales parties prenantes rencontreront durant la mise en œuvre du projet.

### **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, 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 PARSEP seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 du cadre environnemental et

---

<sup>1</sup><https://covid19.gouv.tg/situation-au-togo/> Site officiel du Gouvernement 11 avril 2021 à 19h19

<sup>2</sup><https://fr.unesco.org/covid19/educationresponse>

social de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du Projet PARSEP.

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 potentiels liés au travail y compris le travail des enfants et le travail forcé ;
- c) Aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- 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



## **I. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

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 PARSEP, 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. Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PARSEP, les personnes physiques et les personnes morales seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

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

Le paragraphe 3 de la NES 2 du CES fournit les quatre (4) de type de « travailleurs du projet » :

- « travailleurs direct », toute personne 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 au projet ;
- « travailleurs contractuels », les personnes employées et recrutées par les tiers pour effectuer les travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ;
- « travailleurs des fournisseurs », les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'emprunteur ;
- « travailleurs communautaires », les personnes employées ou recrutées pour fournir le travail de la communauté.

Le présent projet utilisera environ 35 employés<sup>3</sup> comme des « travailleurs direct » au sein de l'UGP auxquels viendront s'ajouter les employés des prestataires notamment les travailleurs contractuels, employés des fournisseurs principaux dont l'effectif n'est pas encore connu à cet étape de la mise en œuvre du projet.

#### **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 Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat (MEPSTA) nommés comme homologue aux spécialistes et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP comprendra 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 développement social, un comptable, un assistant de direction, des consultants en suivi de la

---

<sup>3</sup> Rapport post construction PERI 2

mise en œuvre des PGES des chantiers si nécessaire, un auditeur interne, un spécialiste en communication, des chauffeurs et un Agent de liaison.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet	Coordonnateur National	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Lomé
Dès le début du projet	Auditeur interne	01	Spécialiste en audit et contrôle de gestion	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en gestion financière	01	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en génie civil	01	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructures scolaires	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en passation des marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en suivi évaluation	01	Connaissances en Suivi – évaluation	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en sauvegardes environnementales	01	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en développement social	01	Sociologue, expérience en développement social/sauvegarde sociale/ Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales Connaissance en Violences Basées sur le Genre	Lomé
Dès le début du projet	Spécialiste en Communication	01	Connaissances en communication du projet	Lomé
Dès le début du projet	Comptable	01	Maîtrise des procédures comptables	Lomé
Dès le début du projet	Assistant de Direction	01	Connaissance en gestion du secrétariat	Lomé
Dès le début du projet	Coordonnateurs Régionaux	05	Connaissances et expériences avérées dans la coordination régionale d'un projet	Régions
Dès le début du projet	Consultants en suivi de la mise en œuvre du PGES chantier si nécessaire	05	Connaissances des normes environnementales et sociales et de suivi de la mise en œuvre du PGES chantier	Régions
Dès le début du projet	Conducteurs de Véhicule	07	Permis de conduire	Lomé/Régions

			Expérience avérée en conduite de Véhicule de projets	
Dès le début du projet	Agent de liaison	01	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Lomé
Dès le début du projet	ONG	05	Connaissances en sensibilisation sur les IST et VIH/Sida ; les VBG, les VCE et sur la gestion des pandémies	Régions
Total		34		

Source : Mission de préparation du PARSEP, 2020

### 1.1.2. Travailleurs des entreprises contractantes et sous-traitantes

Certaines activités du projet vont nécessiter de contractualiser avec des entreprises et sous-traitants pour leur mise en œuvre. Le nombre et le typologique exacte du travail à fournir ne sont pas connus à cette étape de préparation du projet. Toutefois les dispositions pour identifier les risques et impacts associés à l'utilisation de ce type de travailleurs ainsi que les mesures de mitigation sont prévues en cohérence avec les exigences de NES 2 pour anticiper et traiter de façon acceptable les éventuelles allégations.

## 1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

### Travailleurs directs

Comme défini dans le document d'évaluation du Projet PARSEP, 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). Cette catégorie de travailleurs est capitalisée dans les travailleurs directs et le Gouvernement du Togo a pris l'engagement d'assurer l'application des exigences de la NES 2 pertinents pour ces travailleurs directs.

De façon précise, les structures de mise en œuvre du projet sont entre autres :

- les organisations étatiques : (i) le Ministère de la santé et de la protection sociale et de l'action sociale et ses directions techniques dédiées telles que la Direction de la Santé de la Mère et de l'Enfant (DSME) ; la Division de la Santé Maternelle et Infantile et de la Planification Familiale (DSMI/PF) ; les Directions Régionales et Préfectorales de la Santé ; (ii) le Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation (MASPFA) et ses directions techniques telles que : la Direction du Genre et des Droits de la Femme (DGDF), les Directions Régionales et préfectorales de l'Action Sociale qui portent au niveau local la Politique de l'Egalité et de l'Equité de Genre du Togo.
- l'équipe de l'UGP Nationale;
- les Organisations non étatiques, notamment les ONG qui sont spécialisées dans le Plaidoyer, les Services de prévention (IEC, formations, structuration et renforcement des communautés, etc.) et de prise en charge (cliniques, cliniques mobiles, référencement, soins, etc.).
- les syndicats des enseignants ;

- les COGEP ;
- les COGERES ;

### **Travailleurs communautaires**

Le projet ne prévoit pas de travail communautaire tel que défini dans les paragraphes 34-38 de la NES 2. Toutefois il pourrait dans sa composante 2 relative aux activités de sensibilisations faire recours à des membres de la communauté de la zone d'intervention du projet pour transmettre des messages importants aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents et le nettoyage et l'entretien de l'environnement scolaire. A ce sens, les dispositions de protection de cette main d'œuvre seront appliquées de façon proportionnelle et en conformité avec les exigences de la NES 2 sur l'utilisation des travailleurs communautaires.

## **II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS 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. Activités principales du projet**

Les activités du Projet PARSEP sont entre autres : la conception et déploiement de l'apprentissage à distance, le développement, enregistrement des contenus d'apprentissage à distance, la diffusion des cours aux élèves à travers des émissions radio et télévisées, et des technologies de communication hors / en ligne, la traduction et distributions des cours diffusés en langage adapté des signes, et des documents imprimés en braille aux élèves avec handicap, la production, impression, et distribution de documents de cours sur des supports papier imprimés, la formation des enseignants aux méthodes d'enseignement à distance et à l'élaboration de contenus d'apprentissage à distance, la campagne de sensibilisation, l'installation de dispositifs de lavage des mains à l'entrée de chaque salle de classe et bureau administratif, la fourniture de trousse de savon et kits de lavage des mains pour s'assurer que les enfants et les enseignants se lavent fréquemment les mains, la fourniture de masques pour les enseignants et élèves, la désinfection d'environ 10,528 écoles, l'établissement des codes de conduite, y compris des outils de déclaration pour la prévention des maladies, le déploiement de campagnes médiatiques de retour à l'école avant la réouverture des écoles pour motiver les élèves à retourner en classes, la mobilisation des communautés pour transmettre des messages importants aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents sur la prévention de la maladie en déployant des campagnes radio visant à encourager les bonnes pratiques d'hygiène pendant la crise pour la sécurité de tous.

Les différentes activités à réaliser dans le cadre du PARSEP sont récapitulées dans le tableau ci-dessous suivant les composantes du projet :

<b>Composantes</b>	<b>Activités</b>
<b>Composante 1 : Assurer la continuité de l'éducation (1.13 millions de dollars Américains)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception et déploiement de l'apprentissage à distance</li> <li>- Développement, enregistrement des contenus d'apprentissage à distance</li> <li>- Diffusion des cours aux élèves à travers des émissions radio et télévisées, et des technologies de communication hors / en ligne.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traduction et distributions des cours diffusés en langage adapté des signes, et des documents imprimés en braille aux élèves avec handicap</li> <li>- Production, impression, et distribution de documents de cours sur des supports papier imprimés.</li> <li>- Formation des enseignants aux méthodes d'enseignement à distance et à l'élaboration de contenus d'apprentissage à distance,</li> <li>- Campagne de sensibilisation</li> </ul>
<b>Composante 2 : Assurer la réouverture sécurisée des écoles et le retour des élèves à l'école. (4,90millions de dollars Américains)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Installation de dispositifs de lavage des mains à l'entrée de chaque salle de classe et bureau administratif</li> <li>- Fourniture de trousse de savon et kits de lavage des mains pour s'assurer que les enfants et les enseignants se lavent fréquemment les mains</li> <li>- Fourniture de masques pour les enseignants et élèves</li> <li>- Désinfection d'environ 10,528 écoles</li> <li>- Etablissement des codes de conduite, y compris des outils de déclaration pour la prévention des maladies</li> <li>- Déploiement de campagnes médiatiques de retour à l'école avant la réouverture des écoles pour motiver les élèves à retourner en classes</li> <li>- Mobilisation des communautés pour transmettre des messages importants aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents sur la prévention de la maladie en déployant des campagnes radio visant à encourager les bonnes pratiques d'hygiène pendant la crise pour la sécurité de tous</li> </ul>
<b>Composante 3 : Gestion du projet, renforcement des capacités et Suivi-évaluation (0,82 millions de dollars Américains)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement des capacités au niveau sectoriel et au sein du comité de coordination</li> <li>- Etudes, les enquêtes et les évaluations des impacts des interventions du projet</li> </ul>

## **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. Il s'agira de :

- Risque d'accident du travail

Conformément à la loi n° 2011-006 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République Togolaise, qui dispose en son article 49 que « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part ». Le code précise « 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.

- Risque d'atteinte des maladies professionnelles

Il s'agit des risques de maladies liées à la profession chez le personnel de bureaux de l'UGP du PARSEP et les agences d'exécution (troubles musculo-squelettiques, accidents de trajet) ;

- Risques d'atteinte à la santé et à la sécurité du personnel des prestataires en charge des activités de campagne de sensibilisation, des formations, ...

Il s'agit notamment le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA, transmission de la COVID-19 due relation sociale qui pourraient être créée entre les employés et les aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents ;

- Risques d'accidents de circulation lors des déplacements,

Ces risques pourraient être dus à l'état des routes, somnolence du chauffeur ou de l'état des matériels roulants.

- Risques de blessures et d'électrisation et de nuisances sonore éventuels

Ces risques sont liés à l'utilisation d'outils et de machines par le personnel des imprimeries prestataires en charge de l'impression des supports de formation dans le cadre du PARSEP.

- Risque de développement des maladies parasitaires

En fonction des zones d'intervention, pour les activités de sensibilisation et de formation, les employés s'exposeront aux risques liés au piqures par les moustiques et d'atteinte aux fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.

- Risque d'infection pulmonaire

Il serait dû à la mauvaise manipulation des produits qui serviront à la désinfection des écoles et non port des EPI adaptés.

- Risques d'intoxication,

Ces risques sont inhérents aux activités de désinfection des écoles par les employés et leurs mauvaise gestion d'hygiène après les activités de désinfection par les employés.

- Risque d'exploitation, d'abus et le harcèlement sexuel (EAS/HS).et risques de violence basée sur le genre (VBG) ;

Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphères sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements

inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.

- Risque des conflits collectifs

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

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.).

Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes du Projet PARSEP sont résumés dans le tableau ci-dessous :

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

Composantes	Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
<p><b>Composante 1 : Assurer la continuité de l'éducation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception et déploiement de l'apprentissage à distance</li> <li>- Développement, enregistrement des contenus d'apprentissage à distance</li> <li>- Diffusion des cours aux élèves à travers des émissions radio et télévisées, et des technologies de communication hors / en ligne.</li> <li>- Traduction et distributions des cours diffusés en langage adapté des signes, et des documents imprimés en braille aux élèves avec handicap</li> <li>- Production, impression, et distribution de documents de cours sur des supports papier imprimés.</li> <li>- Formation des enseignants aux méthodes d'enseignement à distance et à l'élaboration de contenus d'apprentissage à distance,</li> <li>- Campagne de sensibilisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques de discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, l'EAS/HS et VCE, infection à la Covid-19.</li> <li>- Risques de blessures, d'électrocution et de nuisances sonore éventuels liés à l'utilisation d'outils et de machines par le personnel des imprimeries prestataires en charge de l'impression des supports de formation dans le cadre du PARSEP</li> <li>- Risques d'atteinte à la santé et à la sécurité du personnel des prestataires en charge des activités de campagne de sensibilisation, des formations, ... (IST et le VIH/SIDA, transmission de la COVID-19)</li> <li>- Risques d'accidents de circulation lors des déplacements, dus à l'état des routes, somnolence du chauffeur ou de l'état des matériels roulants.</li> </ul>



<p><b>Composante 2 : Assurer la réouverture sécurisée des écoles et le retour des élèves à l'école.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Installation de dispositifs de lavage des mains à l'entrée de chaque salle de classe et bureau administratif</li> <li>- Fourniture de trousse de savon et kits de lavage des mains pour s'assurer que les enfants et les enseignants se lavent fréquemment les mains</li> <li>- Fourniture de masques pour les enseignants et élèves</li> <li>- Désinfection d'environ 10,528 écoles</li> <li>- Etablissement des codes de conduite, y compris des outils de déclaration pour la prévention des maladies</li> <li>- Déploiement de campagnes médiatiques de retour à l'école avant la réouverture des écoles pour motiver les élèves à retourner en classes</li> </ul> <p>Mobilisation des communautés pour transmettre des messages importants aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents sur la prévention de la maladie en déployant des campagnes radio visant à encourager les bonnes pratiques d'hygiène pendant la crise pour la sécurité de tous</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque d'exclusion des personnes vulnérables</li> <li>- Risque d'exploitation, l'abus et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE),</li> <li>- Risques d'atteinte à la santé et à la sécurité du personnel des prestataires en charge des activités de campagne de sensibilisation contre les IST et le VIH/SIDA, transmission de la COVID-19, etc.</li> <li>- Risques d'accidents de circulation lors des déplacements, dus à l'état des routes, somnolence du chauffeur ou de l'état des matériels roulants.</li> <li>- Risque d'infection pulmonaire dû à la mauvaise manipulation des produits qui serviront à la désinfection des écoles et le non port des EPI adaptés.</li> <li>- Risques d'intoxication, inhérents aux activités de désinfection des écoles par les employés et leur mauvaise gestion d'hygiène après les activités de désinfection par les employés.</li> </ul>
<p><b>Composante 3 : Gestion du projet, renforcement des capacités et Suivi-évaluation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement des capacités au niveau sectoriel et au sein du comité de coordination</li> </ul> <p>Etudes, les enquêtes et les évaluations des impacts des interventions du projet</p>	<p>Conflits liés à la gestion des réseaux de communication et à la transmission des messages essentiels liés à la stratégie d'intervention d'urgence, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, l'Exploitation, l'Abus et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), infection au virus de Covid-19, les plaintes récurrentes, etc.</p>

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

Ces risques sont évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées sont préconisées pour être exécutées durant la réalisation des activités. Ces dernières ont été prises en compte dans la politique et procédure et consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social du Projet PARSEP y compris les travailleurs de l'UGP.

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

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République Togolaise et porte sur les termes et 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° 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, 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 et la loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale. Ces lois réglementent les rapports individuels et collectifs de travail, précisent les conditions de travail et de rémunération de même qu'elles prévoient 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 ces dernières 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, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) 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 handicapées, 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 organisations non gouvernementales (ONG).

En outre, dans le cadre de la gestion de l'épidémie au Covid-19, le gouvernement du Togo a adopté l'Ordonnance n°2020-004 du 3 juillet 2020 relative aux mesures générales nécessaires pour faire face à la pandémie de COVID-19. Cette ordonnance permet de réglementer tous les aspects liés à la pandémie de Covid-19 sur l'ensemble du territoire national.

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 PARSEP, toutes les dispositions légales devront être respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

#### **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 est régie par 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, l'obligation de sécurité et de santé incombant, prévoit dans la section 6 la protection sociale des fonctionnaires de l'Etat.

Protection en matière des risques fonctionnels, protection familiale, d'assurance vieillesse et 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 et la loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale qui met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies.

Le code du travail dispose dans son article 196 « 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 SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Est considérée comme maladie professionnelle, une maladie résultant des conditions de travail et qui est inscrite 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.

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

## **V. PERSONNEL RESPONSABLE**

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

L'équipe de préparation du Projet PARSEP en collaboration avec les équipes de passation des marchés du MEPSTA vont conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera composée de spécialistes recrutés sur le projet et les homologues désignés par le Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat (MEPSTA). Elle aura comme rôle principal, de coordonner le Projet PARSEP (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 que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

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'inspection 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. Elle devra veiller à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques (ils devront utiliser les désinfectants conformes aux normes pour ne pas s'exposer et exposer les élèves aux substances dangereuses) et en respectant aussi la tolérance zéro à l'EAS/HS. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet ou des sous-projets, les former à la sécurité et la santé au travail.

Sur le lieu de travail, la procédure de gestion des performances en matière de sécurité et santé au travail proposée dans la section politique et procédure sera utilisée pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

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.

Autres intervenants dans la mise en œuvre du projet

- a. L'Agence Nationale de Gestion de l'Environnement (ANGE) va assurer la validation des études, la facilitation de la délivrance des autorisations Environnementales et Sociale et le contrôle de la mise en œuvre des PGES ;
- b. Les mairies et autorités locales qui vont également contribuer à travers la facilitation de l'enracinement territorial du projet et la participation des acteurs clés.

## **VI. POLITIQUES ET PROCEDURES**

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

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. Les fonctionnaires bénéficient d'un régime général de protection sociale constitué de prestations en matière de risques professionnels, de prestations familiales, d'assurance vieillesse et de soins de santé. Des lois spécifiques précisent les conditions d'octroi, les taux, les procédures de prise en charge, de liquidation et paiement des prestations relative à l'assurance maladie, les prestations familiales, les risques de maladies professionnelles et les prestations en matière de décès.

Dans le cadre du Projet PARSEP, 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.

Pour les travailleurs du secteur privé et des sous-projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle 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 au présent chapitre.
- 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.

### **Mesures fondamentales complémentaires**

- Mettre à disposition des travailleurs des EPI adaptés, notamment de masques et respirateurs médicaux ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace. Lorsqu'il est impossible d'acquérir les EPI voulus, d'autres solutions viables peuvent être considérées notamment des masques en tissu et laver périodiquement, des gels hydroalcooliques, pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles
- Appliquer les méthodes de nettoyage approfondi, y compris le nettoyage à fond (à l'aide d'un désinfectant approprié) des services de restauration, des cantines, des équipements de distribution d'aliments ou de boissons, des latrines/toilettes/douches, des espaces communs, notamment les poignées de porte, les sols et toutes les surfaces que l'on touche régulièrement
- Utiliser des désinfectants conformes aux normes pour ne pas exposer les élèves aux substances dangereuses
- Mettre en œuvre une stratégie ou un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la transmission de messages clairs aux élèves concernant la propagation de la COVID-19.

Au Togo, les prestations services 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.

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.

### **Procédure de l'examen du système de contrôle et de suivi de performances en matière de sécurité et santé au travail, :**

Pour l'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, il faudra

- Désigner une personne qui sera le correspondant HSST
- Evaluer le risque infectieux, élaborer un plan d'actions.
- 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 infectieux. Poser des questions et évaluer le niveau de compréhension. Ces quarts d'heures se feront au rythme de trois par semaine.
- Systématiser la visite médicale d'embauche : conformément à la législation en vigueur.
- Elaborer fiche accueil et formation des nouveaux collaborateurs dont le contenu porte sur :
  - Les EPI : types, comment les porter, comment les enlever. Dotation obligatoire;
  - Les risques et surtout les risque infectieux, mode de transmission, gestes barrières, hygiène individuelle.
- Elaborer un module accueil et formation des journaliers
- 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.

## **VII. AGE POUR 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.

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, 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 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.

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 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. L'âge minimum applicable au travailleurs du projet est de 18ans. Cependant Les enfants de plus de quinze (15) ans peuvent effectuer des travaux légers.

#### VII.1. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet

L'acte de naissance, le certificat de vie collective ou la Carte nationale d'identité nationale sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de vérifier l'âge des postulants avant embauche ou la pré-embauche.

#### VII.2. Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou l'observation comportement peuvent faire douter sur l'âge d'un employé.

### **VIII. CONDITIONS GENERALES : Salaires et horaire de travail – dispositions d'organisation en association**

Dans le cadre de ce projet, les salaires et les heures de travail vont respecter 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, les congés et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis par le Code du Travail respectivement en ses articles 142, et suivants. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail ne peut normalement excéder 40 heures par semaine, dans toutes les entreprises, à l'exception des entreprises agricoles. Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire.

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 sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.

Les conventions collectives déterminent 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.

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 juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

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 Projet PARSEP 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 PARSEP ne devrait 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.

## **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.

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 phases suivantes :

#### **Etape 1 : Réception et enregistrement des plaintes**

Pour les travailleurs directs, les plaintes seront formulées verbalement, par écrit ou par téléphone au niveau du spécialiste en sauvegarde sociale. Pour les travailleurs contractuels et des fournisseurs, les plaintes seront formulées verbalement, par écrit ou par téléphone au niveau du délégué des employés et par écrit au niveau de l'inspection du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

Les plaintes sont enregistrées immédiatement dans un registre disponible au niveau de l'UGP pour les employés directs et au niveau des délégués des employés contractuels et des fournisseurs dont l'adresse et contacts seront indiqués aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion.

Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte.

#### **Etape 2 : Examen des plaintes**

Un tri est opéré par le délégué des employés. Les plaintes non sensibles entre employeur et employé devra être réglé à l'amiable ou avec l'appui de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales et en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique. 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. L'exception portera ici sur les cas liés à la Violence Basée sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuel, Harcèlement Sexuel, Violence sur les mineurs et les viols 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. Les plaintes sensibles seront traitées de manière confidentielle.

Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder cinq (05) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 10 jours ouvrables pour celles sensibles.

### **Etape 3 : Procédure devant les tribunaux**

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

### **Etape 5 : Propositions de réponse**

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.

En cas de jugement, 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.

### **Etape 6 : Révision des réponses en cas de non-résolution.**

Au cas où la révision n'offre pas de satisfaction au plaignant, ce dernier est libre d'entamer une procédure judiciaire auprès des instances habilitées. La victime décidera uniquement sur base d'un consentement éclairé de poursuivre ou non le présumé auteur.

### **Etape 7 : Mise en œuvre des mesures correctrices**

La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un PV de consentement. Un procès-verbal signé par les deux partis saisis sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

### **Etape 8 : Clôture ou extinction de la plainte**

La clôture du dossier intervient au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée.

### **Etape 9 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet PARSEP Covid-19 seront enregistrées dans un registre de traitement cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

### **Etape 10 : Archivage**

Le Projet PARSEP Covid-19 mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

## **9.2. Règlement de conflit collectif**

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement se déroule suivant les étapes ci-dessous :

### **Etape 1 : Réception et enregistrement des plaintes**

Les cas des règlements collectifs sont formulés par écrit au niveau de l'inspection du travail. Le plaignant reçoit un accusé de réception sans délais. Les plaintes sont également enregistrées dans un registre disponible au niveau de l'UGP.

### **Etape 2 : Examen des plaintes**

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 doit être saisi 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.

#### **Etape 4 : Phase d'arbitrage en cas de persistance de désaccord sur certains points du différend pour les cas des conflits collectifs**

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.

#### **Etape 5 : Propositions de réponse**

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.

#### **Etape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices**

La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un PV de consentement. L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

#### **Etape 7 : Clôture ou extinction de la plainte**

La clôture du dossier intervient au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée.

#### **Etape 9 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet PARSEP Covid-19 seront enregistrées dans un registre de traitement cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

#### **Etape 10 : Archivage**

Le Projet PARSEP Covid-19 mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.



### **9.3. Cas des plaintes sensibles ;**

Les plaintes de nature sensible notamment les plaintes liées à la Violence Basée sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuel, Harcèlement Sexuel, Violence sur les mineurs et les viols seront traitées de manière confidentielle.

#### ***Dispositions pour les plaintes sensibles***

##### **Etape 1 : Réception et enregistrement des plaintes**

Les plaintes seront formulées verbalement, par écrit ou par téléphone au niveau du spécialiste en sauvegarde sociale et des autorités locales de manière confidentielle et immédiatement dans un registre distinct à accès limité disponible pour les plaintes sensibles au niveau de l'UGP dont l'adresse et contacts seront indiqués aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion.

Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 24 h après le dépôt de sa plainte.

##### **Etape 2 : Examen des plaintes**

Aucun règlement à l'amiable n'est permis pour les cas des plaintes sensibles. Seul le consentement éclairé de la victime doit primer et guider sa prise de décision de porter l'affaire en justice ou non. Les plaintes sensibles seront traitées de manière confidentielle. Des enquêtes approfondies seront menées afin d'obtenir le maximum de renseignements pour éviter les cas non fondés et déterminer les précautions à prendre. L'enquête sera effectuée par les ONG intervenant dans le domaine avec l'assistance du spécialiste en sauvegarde sociale.

Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder dix (10) jours ouvrables après accusé de réception.

##### **Etape 3 : Traitement des plaintes**

Le traitement des plaintes sensibles comme pour les cas de viol entre autres, peut nécessiter le recours à des compétences spécifiques qui peuvent ne pas être directement disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées sont sollicitées, que cela ne devrait être fait qu'avec le consentement éclairé de la victime. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes plaintes nécessitant des investigations supplémentaires pour sa résolution. Les plaignants concernés devront être informés des délais supplémentaires.

##### **Etape 4 : Propositions de réponse**

L'UGP à travers le spécialiste de sauvegarde sociale avec des connaissances en EAS/HS analyse la plainte et oriente le plaignant vers le système judiciaire et aux organisations habilitées en cas de nécessité de prise en charge immédiat avec le consentement éclairé de la victime.

##### **Etape 5 : Révision des réponses en cas de non-résolution.**

En cas de non-résolution, la victime décidera uniquement sur base d'un consentement éclairé de poursuivre ou non le présumé auteur.

##### **Etape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices**

La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions

retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un PV de consentement. L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

#### ❖ **Etape 7 : Clôture ou extinction de la plainte**

La clôture du dossier intervient au bout de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de cinq (5) jours ouvrables par l'instance nationale. L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués.

#### **Etape 8 : Rapportage**

Toutes les plaintes sensibles reçues dans le cadre du MGP du Projet PARSEP Covid-19 seront enregistrées dans un registre de traitement différent cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données doit être confidentielle avec un accès limité pour le respect de la confidentialité. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

#### **Etape 9 : Archivage**

Le Projet PARSEP Covid-19 mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

Toute personne se sentant lésée par la mise en œuvre du Projet PARSEP Covid-19, doit déposer une requête auprès l'UGP qui analysent les faits et statuent. Cette voie de recours est à encourager et à soutenir très fortement. Mais si le requérant n'est pas toujours satisfait, il peut saisir le système judiciaire et aux organisations habilités.

Si la personne affectée n'est pas satisfaite de la décision du Projet PARSEP Covid-19, elle pourra, en dernier ressort, porter sa plainte devant les tribunaux. Les informations relatives aux cas d'EAS/HS seront stockées dans un endroit sécurisé, verrouillable par un mot de passe avec un accès limité.

Un consultant spécialisé sur les questions liées à la Violence Basée sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuel, Harcèlement Sexuel, sera recruté pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action VBG y compris les activités de cartographie des services et institutions en mesure de prendre en charge ces questions avec une vision orientée sur les besoins des survivantes. Le consultant sera recruté par appel à manifestation d'intérêt au second trimestre de la mise en œuvre du projet.

Il accompagnera le projet à mettre en place des procédures spécifiques pour traiter les plaintes sensibles, avec des dispositions de confidentialité ainsi que des documents sûrs et éthiques des

cas VBG. Plusieurs canaux seront mis en place pour faciliter au plaignant de déposer une plainte classée sensible. 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 un ONG. Les acteurs doivent être formés sur la façon de documenter les cas de plaintes sensibles de manière confidentielle et empathique ;
- 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.
- 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.

L'UGP devrait mettre mis en place des processus pour aviser immédiatement la Banque mondiale de toute plainte sensible avec le consentement du survivant.

## **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 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, Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, 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.

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 vulnérabilités prédéfinis.

Les travailleurs contractuels et les fournisseurs en cas de besoin, mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront l'UGP des procédures (autres que celles évoquées dans le contrat de prestation et relatives aux traitements des litiges). Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence. Cependant, l'UGP, via le spécialiste en sauvegardes sociale, coordonnera la mise en œuvre du mécanisme aux fins de

suivre les plaintes reliées aux activités financées par le projet. Il rendra compte sur leur traitement, et au besoin, formulera des recommandations par les voies officielles.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre de Projet PARSEP 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**

Le PARSEP engagera des activités dans la composante 2 plus précisément les sous composante 2.1 qui l'impliqueront des communautés dans le nettoyage et l'entretien de l'environnement scolaire puis sous composante 2.3 à travers laquelle les communautés seront mobilisées pour transmettre des messages importants aux familles, aux membres de la communauté, aux enseignants, aux élèves et aux parents sur la prévention de la maladie en déployant des campagnes radio visant à encourager les bonnes pratiques d'hygiène pendant la crise pour la sécurité de tous. L'UGP organisera une sensibilisation dans les différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités ou sous-projets qui requerront de l'implication de la communauté avec l'appui des CVD, CDQ etc. Le projet spécifiera et privilégiera un processus inclusif envers les personnes et groupes les plus vulnérables et marginalisés (femmes, handicapés, enfants mineurs, en âge de travailler, etc.) et vérifiera que ces mêmes personnes sont bien conscientes des activités et sous projets et de leur capacité à se présenter. Le projet dotera ces travailleurs communautaires des EPI adaptés et d'un paquet d'animation aux gestes barrières pour les protéger contre les risques et conséquences de la Covid19, ainsi qu'à leur entourage. Cette protection individuelle sera adaptée aux réalités probables sur le terrain, pour se prémunir dans les situations où il y a des cas de travailleurs symptomatiques. Le projet veillera à ce que ces travailleurs bénéficient des avantages du projet à travers des mesures d'assistance spécifiques.

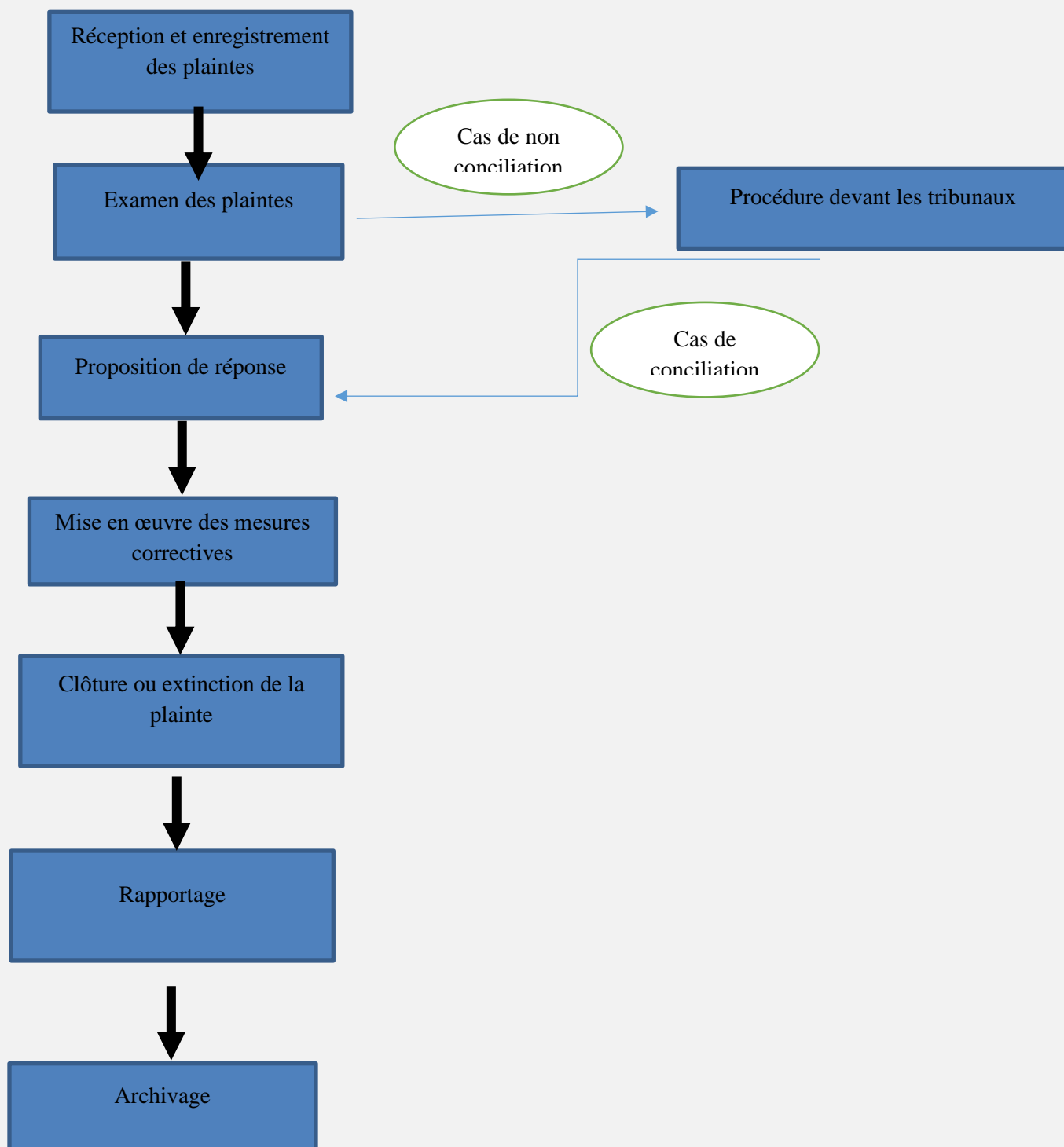
## **XII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

La mise en œuvre du Projet PARSEP 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. L'UGP va élaborer et mettre en œuvre un plan de communication pour sensibiliser les fournisseurs et prestataires sur les risques de travail des enfants ou de travaux forcés et exiger l'application des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé dans tous les lieux de travail ainsi que les dispositions de prévention et de protection contre le travail des enfants et le travail forcé. 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 : Mécanisme de gestion des griefs non sensible



Source: Projet COVID-Education, Togo.

Annexe 2: Document de code de conduite applicable dans le cadre du projet



---

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

-----

**CODE DE CONDUITE DU PROJET D'APPUI A LA RIPOSTE DU  
SYSTEME ÉDUCATIF A LA PANDEMIE DE LA COVID-19 AU TOGO  
(PARSEP COVID-19)**

MAI 2021



## **Sommaire**

1.	Généralités	42
2.	Définitions	42
3.	Codes de conduite	45
	<b>Code de conduite individuel</b> .....	45
	<b>Code de conduite de fournisseur/entreprise</b> .....	49
4.	Sanctions	53

## 1. Généralités

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

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG, EAS/HS et la VCE sur lieux de travail et dans les établissements scolaires ou communautés bénéficiaires du projet.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le Projet d'Appui à la Riposte du Système Educatif à la Pandémie du Covid-19 (PARSEP COVID-19) atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG, EAS/HS et de VCE sur les sur lieux de travail et dans les établissements scolaires ou communautés bénéficiaires du projet.

Les personnes travaillant sur le Projet PARSEP COVID-19 doivent adopter ce Code de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
  - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
  - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG, EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des présents Codes de Conduite est de s'assurer que toutes les parties prenantes du Projet PARSEP COVID-19 comprennent les valeurs morales du projet, les conduites que chaque partie est tenue à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

## 2. Définitions

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

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

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

**Violences basées sur le genre (VBG)** : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté.

Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques ». Les types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
  - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
  - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique).
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

**Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>4</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance

---

<sup>4</sup>L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>5</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier.

Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>5</sup>L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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

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

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

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

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

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

**Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG, EAS/HS et de VCE.

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

### 3. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris le personnel de l'UCP ; et
- ii. **Code de conduite de fournisseur ou entrepreneur** : Engage le Directeur de la société à aborder les questions de VBG, EAS/HS et de VCE.

#### **Code de conduite individuel**

Mise en œuvre des normes ESHS, des exigences HST et Prévention des violences basées sur le genre (VBG), d'exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, ....., reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du Projet d'Appui à la Riposte du Système Éducatif à la Pandémie du Covid-19 en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG), d'exploitations et d'abus sexuels/ harcèlement sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), d'exploitations et d'abus sexuels/ harcèlement sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre

les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG, EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le Projet PARSEP COVID-19, je consens à :

1. Assister et participer activement dans des séances de sensibilisation et formation sur les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG, EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet ;
3. Mettre en œuvre les mesures d'hygiène, santé, sécurité et environnement aux lieux de travail ;
4. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
5. Laisser la police et Ressource Humaine du projet vérifier mes antécédents ;
6. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
7. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
8. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
9. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants notamment à la sollicitation malveillante des enfants ou à des contacts par le biais des médias numériques ; et avec les femmes d'autrui. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. Ne pas avoir d'interactions sexuelles entre le personnel du projet ou des membres des communautés avoisinantes à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) au personnel du projet ou aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle, une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes et des doléances tout cas présumé ou avéré de VBG, EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

13. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un adulte responsable pour l'enfant au moment de travailler à proximité d'enfants.
14. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique

- (dans ce cas il faut immédiatement appeler les parents ou quelqu'un pour qu'ils sont informer d'où est l'enfant) ;
15. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à la pornographie infantile ;
  16. Ne pas photographier ou de filmer des enfants ;
  17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
  18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
  19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

## Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires suivant le niveau de risque qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte périodique de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement ;
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

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

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

Nom et prénoms : \_\_\_\_\_

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

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



## **Code de conduite de fournisseur/entreprise**

Mise en œuvre des normes ESHS, HST et Prévention des violences basées sur le genre, d'exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel et des violences contre les enfants

Le fournisseur/entreprise de prestation de service sur le PARSEP COVID-19, s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement des établissements scolaires, les élèves, les enseignants, les communautés et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, d'hygiène, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées.

L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels, le harcèlement sexuel et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu. Ces actes ne seront tolérés par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

### **Généralités**

1. Le fournisseur des équipement et prestation de service sur PARSEP COVID-19, et par conséquent tous les employés, associés, représentants et sous-traitants, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. Le fournisseur ou prestataire de service s'engage à mettre intégralement en œuvre les mesures prescrites dans le Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
3. Le fournisseur ou prestation de service s'engage à payer les salaires proportionnellement au travail rendu pour hommes et femmes.
4. Les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes sont traités avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG, EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.
5. Le fournisseur s'assure que les interactions avec les membres de la communauté aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
6. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants du fournisseur, y compris les sous-traitants.
7. Le fournisseur ou prestataire de service suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
8. Le fournisseur ou prestataire de service protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

## Hygiène et sécurité

9. Le fournisseur livra les équipements au respect strict des normes d'hygiène et de la sécurité.
10. Le fournisseur ou prestataire de service s'assurera que ses employés portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié sur les lieux de livraison des équipements, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité humaine. Il y aura des experts de santé et sécurité qui feront des inspections sur les établissements scolaires.
11. L'entreprise/fournisseur est tenue à interdire
  - i. la consommation d'alcool pendant le travail ;
  - ii. l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

## Violences basées sur le genre, exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel et violences contre les enfants

12. Les actes de violences basées sur le genre (VBG), exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS) et les violences contre les enfants (VCE) constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de violences basées sur le genre (VBG), exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS) et les violences contre les enfants (VCE), y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale. Sont pris en compte dans le cadre du présent projet :
  - i. **Le harcèlement sexuel** : il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
  - ii. **Les faveurs sexuelles** : il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, intimidant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des mineurs (enfants de moins de 18 ans), y compris par le biais des médias numériques, est interdit. **La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.**
15. Les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés bénéficiaires du projet sont interdites. Les relations avec un mineur de 16 ans sont strictement interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle. Une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent code.
16. Outre les sanctions appliquées par le fournisseur ou prestataire de service, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG, EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les travailleurs, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG, EAS/HS et/ou de VCE

commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG, EAS/HS et de VCE du projet. A cet effet, les capacités de l'équipe de gestion des plaintes seront renforcées et les plaintes seront traitées dans l'anonymat strict des plaignants.

18. Les actes présumés ou avérés de VBG, EAS/HS et/ou de VCE conformément aux lois, textes et règlements en vigueur en république togolaise et aux procédures de la Banque. Ils soumettront des rapports mensuels à l'UCP pour des fins de suivi des conformités de ses actions.

## Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, le fournisseur ou prestataire de service s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les employés/travailleur signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG, EAS/HS ou les VCE. Avant sa signature, le code de conduite individuel sera expliqué oralement en langues locales appropriées aux employés.
20. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), **un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :**
  - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG, EAS/HS et de VCE pour signaler les incidents de VBG, EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
  - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
  - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG, EAS/HS et de VCE.
21. Le fournisseur ou prestataire de service doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action de prévention des VBG, EAS/HS et VCE du projet, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
22. **Tous les travailleurs doivent être sensibilisés/formés obligatoirement**, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG, EAS/HS et VCE.

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

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

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

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

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

#### **4. Sanctions**

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

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

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

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

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

### **Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE**

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

**Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s, un employé ou une femme de la communauté peuvent inclure :**

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt pour les femmes salariées et un don financier pour les non-salariées ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ou tout lieu dont il fréquente ou habite ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

**En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé ou une femme de la communauté, peuvent comprendre<sup>6</sup> :**

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

---

<sup>6</sup>Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

**Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :**

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

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

1. L'avertissement informel pour les cas de soupçons au VBG ;
2. L'avertissement formel pour les cas avérés aux légères VBG ;
3. La formation complémentaire sur les VBG et VCE ;
4. La perte périodique de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement après plusieurs avertissements sur les cas de VBG ;
7. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin pour les cas graves de VBG.