



**CAISSE REGIONALE DE REFINANCEMENT  
HYPOTHECAIRE DE L'UEMOA**

**Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO)**

**Projet d'Inclusion financière pour les Ménages et  
micro, petites et moyennes Entreprise dans l'UEMOA  
(P181251)**

Conformément aux dispositions de la Norme environnementale et sociale n° 2 (NES n° 2) de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail, des procédures simplifiées de gestion de la main-d'œuvre ont été mises au point pour le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent la manière dont tous les travailleurs du projet seront gérés par [l'organisme d'exécution], compte tenu des risques et des effets escomptés. Les objectifs des procédures de gestion de la main-d'œuvre sont les suivants : identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'intervenir sur le projet ; déterminer, analyser et évaluer les risques et les effets potentiels des activités du projet pour la main-d'œuvre ; définir des procédures qui répondent aux exigences de la NES n° 2 sur l'emploi et les conditions de travail, de la NES n° 4 sur la santé et la sécurité des populations et de la législation nationale applicable.

#### *Définitions des types de travailleurs dans le cadre du projet.*

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs de projet, qu'ils soient employés sur la base d'un contrat à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier. Les types de travailleurs qui seront inclus dans le projet sont les suivants :

- **Travailleurs directs** — qui comprend les employés de la CRRH impliqués dans le projet : 25.
- **Travailleurs contractuels** — qui comprend les consultants individuels ou les prestataires de service : 7.

#### *Risques liés à la main-d'œuvre*

Le projet pourrait entraîner les risques suivants pour la main-d'œuvre :

- Violation des droits des travailleurs : les règles de non-discrimination et d'égalité des chances des travailleurs appliquées peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque Mondiale ;
- Risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel (EAS/HS) pour les travailleurs.

#### *Cadre législatif applicables aux travailleurs du projet*

Le cadre législatif régissant les travailleurs de la CRRH-UEMOA repose sur un équilibre entre son statut de société anonyme de droit togolais et ses engagements en tant qu'institution financière régionale. Cette structure juridique s'articule autour du code du travail togolais et des textes internes suivants :

- les statuts du personnel et le règlement intérieur ;
- le code d'éthique et de déontologie ;
- la politique de genre ;
- la procédure d'exercice du droit d'alerte.

Les travailleurs directs continueront sur les termes de leur contrat de travail avec la CRRH-UEMOA.

Les travailleurs contractuels devront se conformer au cadre normatif mis en place par la CRRH-UEMOA afin de promouvoir, en toutes circonstances, un comportement éthique et professionnel de la part de son personnel. Ils devront notamment se conformer aux dispositions ci-dessous citées.

### *Procédures générales applicables*

La CRRH-UEMOA appliquera les directives suivantes dans ses relations avec les travailleurs contractuels :

- Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir ou combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation.
- Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné ne seront pas considérées comme des actes de discrimination.
- Des mesures de protection appropriées seront prises à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet.
- La CRRH-UEMOA établira des contrats de travail comportant des modalités et conditions claires, notamment les droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale. Le code de conduite inclus dans ces procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet.
- La CRRH-UEMOA veillera au respect du code de conduite, notamment en organisant des séances d'information et de sensibilisation sur celui-ci.
- La CRRH-UEMOA et les fournisseurs veilleront au respect des procédures de santé et de sécurité au travail, surtout lors des déplacements (sécurité routière).
- La CRRH-UEMOA veillera à ce qu'aucune personne âgée de moins de 18 ans ne soit employée sur le projet.
- Les travailleurs seront engagés de leur plein gré, et aucun travailleur ne sera forcé ou contraint à travailler.
- La CRRH-UEMOA veillera au respect des prescriptions ci-dessus.
- Tous les travailleurs seront informés de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes (voir ci-dessous) auquel ils pourront soumettre leurs griefs concernant le travail, ainsi que toute question sensible et grave en lien avec l'EAS/HS.

### *Procédures de santé et sécurité au travail (SST)*

L'objectif de ces procédures est d'assurer et de maintenir un cadre de travail sain et sûr pour tous les travailleurs du projet. La CRRH-UEMOA exigera des protocoles stricts de sécurité routière (ex. port de la ceinture, pas de déplacement avant le lever et après le coucher du soleil, respect des limites de vitesse).

### *Mécanisme de gestion des plaintes*

La CRRH-UEMOA a instauré un mécanisme de gestion des plaintes, structuré autour de trois piliers :

Le cadre réglementaire et interne rigoureux :

L'Institution s'est dotée d'une procédure interne d'exercice du droit d'alerte, alignée sur les exigences de la circulaire N°01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit de l'UMOA. Ce

mécanisme permet de signaler confidentiellement tout acte, avéré ou suspecté, contraire aux lois, à l'éthique ou aux intérêts de l'Institution.

L'accessibilité et la protection des parties prenantes :

Le dispositif est conçu pour être inclusif et sécurisé pour l'ensemble des acteurs :

- Pour le personnel : une procédure dédiée encourage les signalements liés à la déontologie, tout en garantissant un anonymat strict et une protection totale contre d'éventuelles représailles.
- Pour les acteurs externes : les clients, fournisseurs et partenaires peuvent soumettre leurs alertes via un formulaire de signalement dédié, disponible sur le site institutionnel [www.crrhuemoa.org](http://www.crrhuemoa.org)

La garantie de traitement et de confidentialité :

Qu'elles émanent de l'interne ou de l'externe, toutes les plaintes sont traitées avec le même degré de rigueur et de confidentialité.

### *Code de conduite*

Tous les travailleurs du projet appliqueront le Code d'éthique et de déontologie de la CRRH-UEMOA, en se conformant notamment aux dispositions suivantes :

- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.
- Ne pas faire usage d'un langage ou d'un comportement qui serait inapproprié, s'apparenterait à du harcèlement ou serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres de la collectivité.
- Ne pas échanger de faveurs sexuelles ou avoir d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Ne pas s'engager dans une quelconque activité qui consiste à payer pour des relations sexuelles avec des membres des communautés riveraines du lieu de travail.
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tout acte de violence sexiste présumée ou réelle perpétré par un collègue contre une personne de tout genre ou toute violation du présent Code de conduite.
- Utiliser à bon escient les ordinateurs, les téléphones mobiles ou les caméscopes numériques, et ne jamais exploiter ou harceler les femmes, les enfants ou une personne vulnérable par le biais de ces médias.
- Se conformer à toutes les lois locales pertinentes.
- Se livrer à l'une quelconque des activités illicites mentionnées ci-dessus peut être un motif de licenciement, de responsabilité pénale et/ou de sanctions d'autre nature.