

RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail-Liberté-Patrie



**MINISTÈRE DE L'ECONOMIE NUMERIQUE ET DE LA
TRANSFORMATION DIGITALE**

(MENTD)

**PROJET D'ACCELERATION NUMERIQUE DU TOGO (PANT)-
P179138**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE
(PGMO)**

Septembre, 2024

Financement :



TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	7
LISTE DES FIGURES	7
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	8
LISTE DES UNITES DE MESURES.....	11
DEFINITION DE CONCEPTS.....	12
1 INTRODUCTION	15
1.1 Contexte et objectifs du projet.....	15
1.2 Présentation du Projet	16
1.2.1 Objectifs du projet.....	16
1.2.2 Composantes du Projet.....	16
1.2.2.1 Composante 1 : Le déploiement de la fibre pour l'inclusion numérique des établissements d'enseignement scolaires, des formations sanitaires et des mairies.....	16
1.2.2.2 Composante 2 : Stimulation des compétences numériques, capital humain et innovation..	16
1.2.2.3 Composante 3 : Renforcement de l'environnement juridique, réglementaire et institutionnel de l'économie numérique.....	17
1.2.2.4 Composante 4 : Gestion de projet.....	17
1.3 Présentation sommaire de la zone d'intervention du projet.....	17
1.4 Contexte et objectifs de la Procédure de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).....	18
1.4.1 Contexte d'élaboration du PGMO	18
1.4.2 Objectifs du PGMO	19
1.4.3 Structuration du PGMO	20
2 APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	21
2.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet.....	21
2.2 Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	23
3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'OEUVRE	26
3.1 Risques liés aux conditions de travail.....	28
3.1.1 Risques liés à l'emploi informel (absence de contrat des travailleurs journaliers)..	28
3.1.2 Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs	29
3.1.3 Risque de discrimination.....	29
3.1.4 Risques de violences liés aux comportements des travailleurs.....	29
3.1.5 Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux	29
3.1.6 Risques liés aux déplacements en véhicule.....	30
3.1.7 Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)	30
3.2 Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST).....	31

3.2.1	Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA	31
3.2.2	Risques d'accidents de la route	31
3.2.3	Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes	31
3.2.4	Risques liés aux fouilles et aux excavations.....	31
3.2.5	Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures.....	32
3.2.6	Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges.....	32
3.2.7	Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers	33
3.2.8	Risques d'exposition au bruit	33
3.2.9	Risques de piqure de guêpes, abeilles, moustiques et serpents	33
3.2.10	Risque d'électrisation et d'électrocution liés aux lignes électriques sous tension ...	33
3.3	Risques de travail des enfants et de travail forcé	36
3.3.1	Risque de travail des enfants	36
3.3.2	Risque de travail forcé	36
3.4	Risques auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique	36
3.4.1	Risque visuel	36
3.4.2	Risques psychosociaux	37
3.4.3	Risques d'intensité du travail.....	37
3.4.4	Risques musculosquelettiques	38
3.4.5	Risques liés aux champs magnétiques.....	38
3.5	Analyse des risques et mesures d'atténuation	40
1.1.1.1.		42
4	APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES..	55
4.1	Base législative	55
4.1.1	Législation nationale.....	55
4.1.1.1	<i>Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo...</i>	56
4.1.1.2	<i>Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo</i>	56
4.1.1.3	<i>Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique.....</i>	56
4.1.1.4	<i>Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo.....</i>	57
4.1.2	Exigences de la BM (NES 2).....	57
4.1.3	Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)	57
4.1.4	Analyse des exigences de législation nationale et de celles de NES n°2 Emploi et conditions de travail	61
4.2	Gestion de la relation employeur-travailleur	65
4.3	Rémunération	65

4.4	Travail forcé.....	66
4.5	EAS /HS en milieu de travail.....	66
4.6	Repos hebdomadaires et congés.....	67
4.7	Travailleurs des ONG et associations.....	67
5	APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	67
5.1	Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).....	67
5.1.1	Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).....	67
5.1.1.1	<i>Décret N°70-164/PR du 2 octobre 1970 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature.....</i>	67
5.1.1.2	<i>Décret N°97-257/PR du 3 décembre 1997 portant interdiction d'importation et d'utilisation dans les travaux publics et les bâtiments des matériaux contenant de l'amiante</i>	68
5.1.1.3	<i>Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles</i>	68
5.1.1.4	<i>Arrêté interministériel n°004/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant création des Services SST, pris conformément aux articles 175 et 178 du code du travail.....</i>	68
5.1.1.5	<i>Arrêté interministériel n°005/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 relatif à la surveillance de la Santé des Travailleurs, du milieu de Travail, à la prévention, l'amélioration des conditions de Travail et le suivi-évaluation des activités.....</i>	69
5.1.1.6	<i>Arrêté interministériel n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé</i>	69
5.1.1.7	<i>Arrêté interministériel n°008 MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail (CTCSST)</i> 69	
5.1.1.8	<i>Arrêté ministériel n°009 MTESS/CAB/DGTLS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST).....</i>	69
5.1.2	Exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail	70
5.1.3	Analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale.....	70
5.1.4	Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale	71
5.1.4.1	<i>Intégrité des structures sur le lieu de travail.....</i>	72
5.1.4.2	<i>Toilettes et douches</i>	72
5.1.4.3	<i>Précautions contre l'incendie.....</i>	73
5.1.4.4	<i>Éclairage.....</i>	73
5.1.4.5	<i>Accès sans danger.....</i>	73
5.1.4.6	<i>Premiers secours.....</i>	73
5.1.4.7	<i>Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail</i>	74
5.1.4.8	<i>Signalisation des zones dangereuses</i>	74
5.1.4.9	<i>Étiquetage des équipements.....</i>	74

5.1.4.10	Communication des codes de risque.....	74
5.1.4.11	Équipements rotatifs et engins mobiles.....	75
5.1.4.12	Bruits.....	75
5.1.4.13	Ergonomie, mouvements répétitifs, manutention	76
5.1.4.14	Travaux en hauteur	76
5.1.4.15	Fréquence des accidents mortels et non mortels.....	76
5.1.4.16	Suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail.....	77
5.1.5	Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (SST)	77
6	PERSONNEL RESPONSABLE.....	79
6.1	Mise en œuvre du PGMO	80
6.1.1	Responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP).....	80
6.1.2	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	81
6.1.3	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	82
6.1.4	Responsabilités des entreprises et autres fournisseurs	82
6.2	Santé et sécurité au travail.....	83
6.3	Formation des travailleurs.....	83
7	POLITIQUES ET PROCEDURES.....	83
7.1	Procédures de recrutement et applicabilité des procédures.....	83
7.1.1	Procédures de recrutement.....	83
7.1.2	Dispositions contractuelles.....	84
7.1.3	Procédure de gestion et de suivi des prestations des entreprises	84
7.1.4	Applicabilité des procédures	85
7.1.4.1	Travailleurs directs	85
7.1.4.2	Travailleurs contractuels	85
7.1.4.3	Travailleurs des fournisseurs principaux.....	86
7.2	Établissement des contrats	86
7.3	Santé et sécurité au travail.....	87
7.3.1	Mesures préventives afin d'éviter les accidents	87
7.3.2	Formation et sensibilisation des travailleurs	89
7.4	Mesures en cas d'accident.....	90
7.5	Afflux de main d'œuvre.....	90
7.6	Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	91
7.7	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées	91
7.8	Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels	91
8	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	92

8.1	Age de l'emploi.....	92
8.2	Travail forcé.....	92
9	CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE	93
9.1	Salaires	93
9.2	Heures de travail.....	93
9.3	Périodes de repos	94
9.4	Conditions de licenciement	94
9.5	Sanctions disciplinaires.....	94
9.6	Libertés syndicales.....	95
9.7	Travail des enfants	95
9.8	Inclusion du genre.....	95
9.9	Convention collective.....	96
9.10	Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale	97
9.10.1	Conflits individuels de travail.....	98
9.10.2	Conflit collectif de travail.....	98
10	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	99
10.1	Typologie des plaintes	100
10.1.1	Responsabilités de principaux acteurs.....	101
10.1.1.1	<i>Le président à la responsabilité</i>	<i>101</i>
10.1.1.2	<i>Le secrétaire s'assure de</i>	<i>101</i>
10.1.1.3	<i>En fonction de leur aptitude, il sera identifié parmi les autres membres.....</i>	<i>101</i>
10.2	Mesures à prendre pour le traitement des plaintes.....	106
10.3	Plaintes dites sensibles.....	107
10.3.1	Étape 1 : Dépôt et réception de la plainte.....	107
10.3.2	Étape 2 : Traitement des cas d'EAS/HS/VCE.....	109
10.3.3	Étape 3 : Mesures de soutien aux survivant (e) s	109
10.3.4	Étape 4 : Référencement des VBG/EAS/HS/VCE.....	110
10.3.5	Mesures disciplinaires.....	111
10.3.6	Mise à disposition des kits prophylaxie post exposition au sexe et soutien psychosocial.....	112
10.3.7	Mesures visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé	112
10.3.8	Les options de congé pour les survivant (e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :	113
10.3.9	Indicateurs de suivi du MGP.....	113
10.3.10	Diffusion de l'information et communication sur le mécanisme de gestion de plaintes (MGP).....	114

10.3.11	Recours à la justice	114
10.3.12	Suivi et rapportage	115
11	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	115
12	EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET	115
13	EMPLOYES DES FOURNISSEURS	116
14	CONCLUSION	117
15	ANNEXES	118
15.1	Annexe 1 : Canevas de rapportage d'incident/accident de travail	118
15.2	Annexe 2 : Canevas du code de conduite	120
15.3	Annexe 3 : Modèle de plan particulier de sécurité et de protection de la sante	127
I	RENSEIGNEMENTS GENERAUX	128
1.1	- L'entreprise :	128
1.2	- Le chantier :	128
1.3	- Le planning et l'organisation horaire :	128
II	RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISATION DU CHANTIER	129
2.1	- Hygiène et conditions de travail du personnel de chantier :	129
2.2	- Surveillance médicale spéciale :	129
3	MESURES DE SECURITE APPLICABLES AUX INTERVENTIONS	129
	DE L'ENTREPRISE SUR LE CHANTIER	129
5	AVIS / COMMENTAIRES / SIGNATURES	134
15.4	Annexe 4 : Cartographie des prestataires VBG	136
15.5	Annexe 5 : Pictogramme et signification	140

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences nécessaires pour le compte du projet.....	23
Tableau 2 : Activités sources de risques et principaux risques	26
Tableau 3 : Risques professionnels.....	39
Tableau 4 : Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi.....	41
Tableau 5: Comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de la NES n°2 en matière de travail.....	61
Tableau 6: Tableau comparatif entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de SST.....	70
Tableau 7 : Processus de gestion des plaintes	100
Tableau 8 : Phases de gestion des griefs.....	102
Tableau 9 : Délais de traitement des plaintes	104

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Vue d'ensemble des entités visées par le déploiement de la connectivité.....	18
Figure 2: Présente le niveau des conséquences en fonction de l'intensité.....	34
Figure 3: Procédure d'évaluation des risques	88
Figure 4. Structure du MGP des plaintes liées au travail.....	102
Figure 5: Circuit du protocole de référencement.....	111

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

3ASC	Association d'Appui aux Activités de Santé Communautaire
ADESCO	Appui au Développement et à la Santé communautaire
AED	Agence Éducation-Développement
AGR	Activités Génératrices de Revenu
ANCy	Agence Nationale de Cybersécurité
ANID	Agence Nationale d'Identification
ANGE	Agence Nationale de Gestion de l'Environnement
ARCEP	Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes
ATD	Agence Togo Digital
ATBEF	Association Togolaise pour le Bien-Etre Familial
ATOP	Association Togolaise de Presse
BM	Banque Mondiale
CCAGP	Comité Cantonal de Gestion des Plaintes
CCD	Comité Cantonal de Développement
CCGP	Comité Central de Gestion des Plaintes
CCIT	Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo
CCOGP	Comité Communal de Gestion des Plaintes
CCSC	Communication pour le Changement Social et Comportemental
CDB	Comité de Développement à la Base
CDQ	Comité de Développement du Quartier
CES	Cadre Environnemental et Social
CNN	Comité National du Numérique
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Social
CIPLEV	Comité Interministériel de Prévention et de Lutte contre l'Extrémisme Violent
CLC	Comités Locaux de Coordination
CO2	Dioxyde de Carbone
COMEX	Commission d'Expropriation
CP	Comité des Plaintes
CPGP	Comité Préfectoral de Gestion des Plaintes
CPR	Cadre de Politique de Réinstallation
CRGP	Comité Régional de Gestion des Plaintes
CVD	Comité Villageois de Développement
DAGL	District Autonome du Grand Lomé
DGEN	Direction Générale de l'Économie Numérique
DP	Directeur Préfectoral
DRE	Direction Régionale de l'Éducation
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EC	Équipe de Conformité

EIES	Études d'Impact Environnemental et Social
EPI	Équipement de Protection Individuel
ERS	Évaluation des Risques Sécuritaires
ESHS	Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité
FDS	Forces de Sécurité
FEFA-Togo	Fédération des Femmes Entrepreneurs et Femmes d'Affaires du Togo
FETAPH	Fédération Togolaise des Associations des Personnes Handicapées
FSB	Filets Sociaux de Base
GF2D	Groupe de Réflexion et d'Action Femme, Démocratie et Développement
HS	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
IDEA	Increased Digital Connectivity And Electricity Access
IST	Infection Sexuellement Transmissible
JPO	Journées Portes Ouvertes
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MST	Maladies Sexuellement Transmissibles
MENTD	Ministère de l'Économie Numérique et de la Transformation Digitale
NBP	Note de Bonnes Pratiques
NES	Normes Environnementales et Sociales
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
ONG	Organisations Non Gouvernementale
ORESPA	Organisation Régionale pour la Promotion Sociale et Agricole
OSC	Organisations de la Société Civile
PAFED	Programme d'Appui à la Femme et à l'Enfance Déshéritée
PANT	Projet d'Accélération Numérique au Togo
PAP	Personnes Affectées par le Projet
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PF-MGP	Points Focaux du Mécanisme de Gestion des Plaintes
PFN	Point Focal National
PGDEE	Plan de Gestion des Déchets d'Équipements Électriques
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PGS	Plan de Gestion de la Sécurité
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNS	Plainte Non Sensible
PP	Partie Prenante
PPP	Partenariat Public Privé
PPSPS	Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé
PRAVOST	Projet d'Appui au Volet Social du Programme CIZO d'Électrification Rurale du Togo

PS	Plainte Sensible
PTBA	Plan de Travail Budget Annuel
PURS	Projet d'Urgence de la Région des Savanes
PVH	Personnes Vivant avec un Handicap
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnementale
REDISSE	Projet Régional de Renforcement des Systèmes de Surveillance des Maladies
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
ROSCI-SR/PF	Réseau des Organisations de la Société Civile intervenant dans la Santé de la Reproduction et la Planification Familiale
RSE	Responsable Suivi-Évaluation
SDS	Spécialiste en Développement Social
SIDA	Syndrome d'Immuno-Déficiência Acquise
SOS VITA-TOGO	Association pour la Protection et la Promotion de la Vie
SSEQCU	Service des Santé Essentielles de Qualité pour une Couverture Sanitaire Universelle
SSES	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la Population,
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants
VIH	Virus d'Immunodéficiência Humaine
WILDAF Togo	Women in Law and Development in Africa
WURI	West Africa Unique Identification for Regional Integration and Inclusion/ Projet d'Identification Unique pour l'Intégration Régionale et l'Inclusion en Afrique de l'Ouest

LISTE DES UNITÉS DE MESURES

mg/m³	Milligramme Par Mètre Cube
Mm/l	Millimètre par litre
ppm	Parties Par Million
µm	Micromètre
dB	Décibel
KV	Kilovolt
mA	Milliampère
V/m	Volt par mètre
Hz	Hertz
GHz	Gigahertz

DEFINITION DE CONCEPTS

Violence basée sur le genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

Exploitation et abus sexuels

- *Exploitation sexuelle* : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).
- *Abus sexuel* : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Traite des personnes : L'expression « traite des personnes » désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain (Norme Environnementale et Sociale no 2 de la Banque Mondiale, note de bas de page 15).

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Faute grave : La faute grave est : soit un fait ou un ensemble de faits imputables au travailleur et qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment du contrat de travail ou des conventions ou accords collectifs de travail. Elle est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement même pendant la durée du préavis. La faute grave prive le travailleur de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis (article 77 de la Loi N°2021-012 du 18/06/21 portant code du travail en République du Togo).

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous, qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1).

Travailleur du Projet :

L'on entend par travailleur du projet :

a) toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (**travailleurs directs**) ;

b) les personnes employées ou recrutées par de tierces parties pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation des travaux (**travailleurs contractuels**) ;

c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (**employés des fournisseurs principaux**) et

d) les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (**travailleurs communautaires**). Il s'agit des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à un autre pour trouver un emploi.

Travailleur : est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République du Togo, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur (loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique en République du Togo et la Loi N°202106-0120 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo).

Travail forcé :

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne selon l'article 7 du Code du Travail de la République du Togo, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- c) Mesure de discipline au travail ;
- d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- e) Méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique ;
- f) Puniton pour avoir participé à des grèves.

Travailleurs migrants : les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi. Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale. (Cadre Environnemental et Social, 2017, NES n°2, page 32).

Personne vivant avec un handicap (PVH) : est considérée comme personne vivant avec un handicap, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi (Loi N°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo).

Parties touchées par le Projet : l'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1).

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits. (Loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique en République du Togo).

Pires formes de travail des enfants : sont considérées comme pires formes de travail des enfants au titre de l'article 192 de la Loi n°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail du Togo :

- Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
- Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. **Source** (*Article 192 de la Loi n°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail du Togo*).

Victime/Survivant(e) : Personne ayant subi une violence basée sur le sexe : les termes « victime » et « survivant(e) » sont interchangeables. « Victime » est un terme souvent utilisé dans les domaines juridique et médical. « Survivant(e) » est le terme généralement plus utilisé dans les secteurs d'appui psychosocial, car il est plus flexible et concentré sur la résilience de la personne confrontée à la VBG. (*Directives Inter-Agency Standing Committee (IASC) en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte et objectifs du projet

Le secteur de l'économie numérique et de la transformation digitale connaît depuis plusieurs années un remarquable développement, sous l'impulsion des politiques gouvernementales. Ce secteur nécessite de sa tutelle et de l'État un soutien institutionnel important et de développement de capacités. Les partenaires et institutions nationales unissent leurs efforts depuis quelques années déjà pour augmenter et améliorer la capacité de production et le rendement du secteur. Le gouvernement togolais s'est engagé à créer un environnement propice aux startups et aux entrepreneurs, y compris dans le secteur du numérique, afin de favoriser la création d'emplois de qualité, la diversification économique et les innovations fondées sur la demande et donc de stimuler la croissance économique. Cet engagement ressort dans tous les documents stratégiques nationaux notamment la "Feuille de route gouvernementale Togo 2025". Cette stratégie a mis au centre de ses missions le développement numérique et digital comme levier essentiel pour accélérer la croissance inclusive et durable, stimuler la compétitivité des secteurs prioritaires et créer des emplois à forte valeur ajoutée. L'importance accordée au développement digital et la transformation numérique se reflète en particulier par le fait que les trois-quarts des réformes et projets de la Feuille de route gouvernementale ont une composante digitale. Ceci justifie la formulation de nombreux projets en cours de réalisation ou planifiés et la mise en place des institutions y afférentes dans le secteur énergétique.

En effet, la pénétration du haut débit mobile a augmenté de manière significative mais doit encore être améliorée. Toutefois, le taux de pénétration internet fixe reste relativement faible (1,37% au quatrième trimestre de l'année 2023). La plupart des startups et entreprises numériques sont regroupées dans la fintech et le commerce électronique. Leur développement est entravé, entre autres, par le faible niveau de compétences digitales dans la population, le prix relativement élevé des services de télécommunication, et la faible connaissance des opportunités que peuvent procurer l'adoption des technologies de l'information et de la communication. En outre, le système d'incubation et de soutien aux petites entreprises et aux startups est encore naissant, avec des ressources financières et humaines limitées.

Pour stimuler efficacement l'innovation, le Togo est confronté à une pénurie de professionnels dotés de compétences numériques spécialisées, accentuée par un net clivage entre les hommes et les femmes. Au-delà de ces aspects directement liés à l'extension de la fibre et à l'écosystème, d'autres points essentiels méritent d'être mentionnés. En matière de cybersécurité, malgré les avancées qui ont renforcé la cyber-résilience du pays, le Togo reste confronté à d'importants défis. Les mesures juridiques en matière de cybersécurité restent faibles.

Dans le but de relever tous ces défis et de faire du Togo une référence régionale dans le digital tout en poursuivant la modernisation, la facilitation digitale et l'implémentation des autres projets de la Feuille de route gouvernementale 2025, le Togo a sollicité l'appui de la Banque mondiale pour la mise en œuvre du « Projet d'Accélération Numérique au Togo, (PANT) » (P179138). Le PANT est un projet d'un montant de cent (100) millions de dollars US.

Le PANT s'articulera principalement autour de l'extension de l'infrastructure à large bande résiliente et abordable en mettant l'accent sur le réseau filaire dans toutes les régions du Togo pour connecter les établissements scolaires, les formations sanitaires et les mairies d'une part et d'autre part améliorer les compétences numériques/digitales et renforcer l'écosystème d'innovation numérique dans le pays.

1.2 Présentation du Projet

1.2.1 Objectifs du projet

Le PANT vise deux principaux objectifs notamment : (i) étendre l'accès à la connectivité à large bande abordable et résistante au climat (fibre) aux établissements scolaires, aux formations sanitaires et aux mairies, et (ii) améliorer les compétences numériques/digitales et renforcer l'écosystème d'innovation numérique dans le pays.

1.2.2 Composantes du Projet

Le PANT s'articule autour de quatre (04) composantes principales : (i) le déploiement de l'infrastructure numérique, (ii) le renforcement des compétences numériques et l'amélioration de l'écosystème d'innovation, (iii) le développement d'un cadre institutionnel favorable ; et (iv) la gestion de projet.

1.2.2.1 Composante 1 : Le déploiement de la fibre pour l'inclusion numérique des établissements d'enseignement scolaires, des formations sanitaires et des mairies.

Cette composante vise à étendre la connectivité à large bande abordable pour les établissements scolaires publiques, les formations sanitaires publiques et les mairies sur toute l'étendue du territoire et se décline en deux (02) sous composantes.

- Sous composante 1.1 : Études stratégiques préparatoires

Cette sous-composante aidera le gouvernement à mener des études préalables afin d'accélérer le déploiement de l'infrastructure à large bande dans tout le pays, en atteignant une grande partie des zones résidentielles et commerciales déjà connectées au réseau électrique, selon une approche progressive.

- Sous-composante 1.2 : Extension de la connectivité du dernier kilomètre dans les régions sélectionnées

Sur la base des conclusions des études stratégiques réalisées dans le cadre de la sous-composante 1.1, cette sous composante utilisera comme levier, un financement catalytique pour étendre la connectivité à large bande du dernier kilomètre dans des zones sélectionnées, où le réseau électrique est déjà déployé, afin de desservir les établissements scolaires et formations sanitaires publics ainsi que les mairies.

1.2.2.2 Composante 2 : Stimulation des compétences numériques, capital humain et innovation

Cette composante vise à doter les personnes de compétences numériques afin de favoriser leur employabilité et leur participation à l'économie numérique, et à soutenir l'écosystème d'innovation pour créer des entreprises et des emplois évolutifs.

- Sous-composante 2.1 : Compétences numériques et écosystème d'innovation

Cette sous-composante vise à soutenir le gouvernement togolais dans la création d'un centre numérique pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'écosystème d'innovation au Togo et qui pourra servir toute l'Afrique de l'Ouest. Ce centre va appuyer les micro entrepreneurs, et fournir des

formations dans les compétences digitales aux Togolais, contribuant ainsi à une meilleure productivité des entreprises, à la création d'emplois, à la diversification économique, à l'inclusion des populations et au renforcement de la position du Togo en tant que hub de service.

- Sous-composante 2.2 : Mise en place d'un réseau de connaissances

Cette sous-composante vise à soutenir la création d'un réseau de connaissances à travers le pays afin d'impliquer divers groupes de la population dans un apprentissage collaboratif et une mise en réseau. Le réseau de connaissances représentera de longues branches du centre technologique/numérique basé à Lomé afin de diffuser équitablement les avantages de la formation, des camps d'entraînement et de l'aide à l'emploi dans d'autres régions.

1.2.2.3 Composante 3 : Renforcement de l'environnement juridique, réglementaire et institutionnel de l'économie numérique

Cette composante finance des activités d'assistance technique et de renforcement de capacités pour le MENTD et d'autres parties prenantes clés, telles que l'ARCEP et l'Agence National de la Cybersécurité (ANCy), afin de renforcer les "fondations analogiques" pour soutenir une économie numérique sûre et inclusive. L'objectif principal de ce volet est de soutenir le développement du marché des télécommunications, de stimuler la fourniture et l'adoption de services publics numériques et de renforcer la confiance des citoyens dans les transactions numériques en comblant les principales lacunes juridiques, réglementaires et institutionnelles.

1.2.2.4 Composante 4 : Gestion de projet

Cette composante fournira un soutien à la gestion et à la mise en œuvre des activités associées au projet. Le financement du projet au titre de cette composante couvrira les frais de fonctionnement et de personnel d'une unité de mise en œuvre du projet (PIU) qui sera créée au sein du MENTD. Cette composante couvrira également les audits indépendants et l'apprentissage/la formation de l'unité de mise en œuvre du projet et des principaux partenaires de mise en œuvre. Une attention particulière sera accordée à la promotion d'une participation égale des femmes à tous les organes de décision dans le cadre du projet et à la lutte contre les obstacles à leur recrutement, à leur maintien et à leur promotion. Enfin, il financera l'engagement communautaire et les communications, y compris un mécanisme de règlement des griefs, la communication du projet et l'engagement communautaire.

1.3 Présentation sommaire de la zone d'intervention du projet

Le PANT interviendra sur toute l'étendue du territoire. Il y aura :

- Un déploiement de l'infrastructure numérique sur toute l'étendue du territoire ;
- Une construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé avec des satellites déployés dans les régions, et la mise en place d'un réseau de connaissance (*knowledge network*) pour tout citoyen sur le territoire.

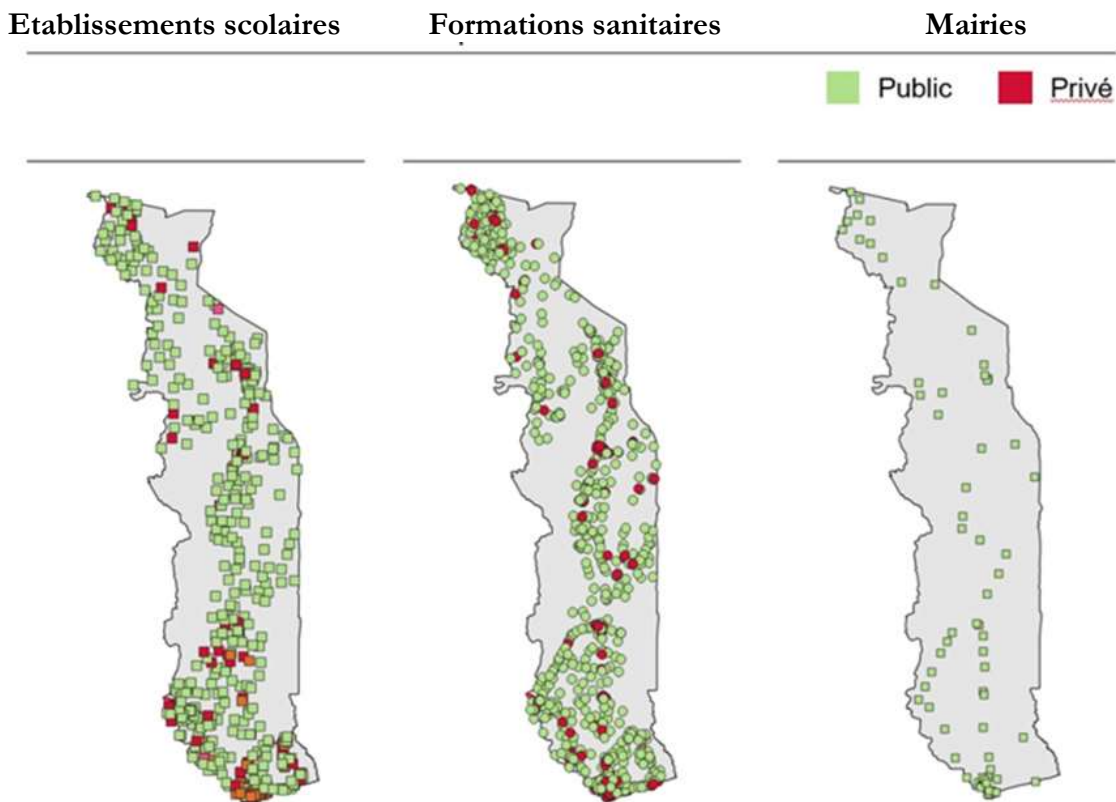
Le déploiement de l'infrastructure numérique permettra de connecter prioritairement les entités suivantes :

- Tous les établissements scolaires publics de plus de 100 élèves et disposant de l'électricité ;
- Toutes les formations sanitaires disposant d'électricité ;

- Tous les bâtiments municipaux des communes sur l'ensemble du territoire.

Le déploiement des infrastructures de connectivité a pris en compte majoritairement les infrastructures publiques notamment les établissements scolaires, les formations sanitaires et les mairies dans les chefs-lieux des communes (points en couleur verte sur la figure). Ce projet va générer des externalités positives pour les établissements scolaires et formations sanitaires privés, ainsi que pour les ménages et les autres infrastructures situés dans les zones de déploiement retenues. **La figure 1** montre les entités visées par le déploiement de la connectivité.

Figure 1 : Vue d'ensemble des entités visées par le déploiement de la connectivité



Source : Projet PANT, mai 2024. Les points en couleur verte concernent les établissements publics qui seront adressés directement par le projet.

1.4 Contexte et objectifs de la Procédure de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

1.4.1 Contexte d'élaboration du PGMO

L'analyse de la nature, des caractéristiques et de l'envergure des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du projet PANT montre que sa mise en œuvre est potentiellement associée à des risques et impacts environnementaux et sociaux. Ainsi, certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale s'appliquent au projet afin de prévenir les risques et atténuer les impacts négatifs qui pourraient découler de la mise en œuvre du projet sur l'environnement et la population parmi lesquelles la NES n°2 « Emploi et conditions de travail ».

La responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement située à travers le déclenchement de la NES n°2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale (BM).

La législation Togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel. A cela, on ajoutera dans le cadre du présent projet, un code de conduite (**Annexe 4**) dans lequel il est clairement mentionné, la prohibition de l'Exploitation et Abus Sexuels et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS) dans le projet et les sanctions prévues en cas de non-respect dudit code. Le code sera signé par tous les travailleurs afin de respecter la tolérance zéro à l'EAS/HS.

Si la législation togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis aux normes environnementales et sociales y compris l'EAS/HS.

La mise en œuvre du projet PANT impliquera les agents publics de l'État, les travailleurs directs, contractuels et les employés des fournisseurs principaux. En raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales et celles de la NES n°2 en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ; la mise en œuvre du PANT exige l'élaboration d'un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

Le présent PGMO élaboré durant la phase de préparation du projet est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet et de l'évolution des travaux par l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

Le PGMO a été élaboré avec une approche participative à travers la collecte et analyse des données sur les procédures de gestion et les risques liés à la main d'œuvre auprès de certaines parties prenantes du projet.

1.4.2 Objectifs du PGMO

L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est de disposer des procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités du PANT, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur au Togo et aux exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Le PGMO n'a pas pour objectif de se substituer aux obligations légales togolaises en matière de travail mais offre un cadre d'intervention pour la gestion des travailleurs spécifiques au PANT en conformité avec les lois togolaises et la NES 2.

Le PGMO a pour but d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employeurs afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes. Il indique la manière dont la norme (NES n°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations applicables aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Les objectifs spécifiques du présent PGMO sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs dans leur diversité y compris ceux issus du Programme Départemental d'Insertion (PDI) et des réfugiés ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT) et conformément aux dispositions préconisées par la NES n°2 du CES ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris la mise en place d'un code de bonne conduite ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs des groupes minoritaires, etc. des risques tels que la discrimination, l'exploitation et abus sexuel, le harcèlement sexuel ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante du projet et les travailleurs.

Élaborer un mécanisme de règlement des griefs des travailleurs qui tient compte des considérations pour les plaintes relatives à la VBG/EAS/HS.

1.4.3 Structuration du PGMO

Le PGMO s'articule autour des douze (12) points suivants :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le Projet ;
- Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Âge pour l'emploi (conditions d'âge) ;
- Conditions générales ;
- Mécanismes de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

2 APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Cette section décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre les activités du PANT avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

L'UGP sous la tutelle du Ministère en charge de l'Economie Numérique et de la Transformation Digitale (MEND) sera en charge de la coordination et de la mise en œuvre du PANT avec l'implication des acteurs du ministère en charge de la santé, du ministère en charge de l'éducation et des mairies.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'accélération numérique du Togo (PANT), 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 sans traitement discriminatoire lié à la religion, à l'appartenance politique, ethnique, aux handicaps, à la séropositivité au VIH ou à la maladie du Sida avérés ou présumés. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les dispositions applicables en la République togolaise. Conformément à l'article 3 de la loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo.

2.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES n°2, plusieurs types de travailleurs seront impliqués dans la mise en œuvre du projet d'accélération numérique du Togo (PANT) : il s'agit notamment : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels, des travailleurs de fournisseurs. À ce stade, le projet ne mobilisera pas les travailleurs communautaires.

- **Travailleurs directs**

C'est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement¹. Il s'agit des personnes employées directement par l'UGP pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des consultants recrutés et travaillant pour l'UGP. L'Unité de Gestion du PANT comprendra au minimum un Coordonnateur du Projet, un responsable administratif et financier, un comptable, un spécialiste en passation de marchés, un spécialiste en suivi-évaluation, un spécialiste en développement social, un spécialiste en sauvegarde environnementale, des secrétaires et des chauffeurs. Il s'agira également des assistants techniques qui appuieront le renforcement de capacités pour le Ministère de l'Économie Numérique et de la Transformation Digitale (MENTD) et d'autres parties prenantes clés, telles que l'Autorité de Régulation des Communications Electroniques et des Postes (ARCEP) et l'Agence Nationale de la Cybersécurité (ANCy), afin de renforcer les "fondations analogiques" pour soutenir une économie numérique sûre et inclusive. Toutefois, d'autres compétences supplémentaires pourraient être recrutées au besoin afin de faire face à la charge du travail. Il pourra s'agir des experts dans le domaine de l'économie et de la

¹ Note d'orientation à l'intention des emprunteurs, NES n°2 « Emploi et conditions de travail », § N°4.1

formation numérique, de la prévention et gestion des risques liés au digital, de l'entrepreneuriat digital ou toute autre compétence jugée nécessaire à l'atteinte des objectifs du PANT.

Pour ce type de travailleurs, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent et la supervision de son application est sous la responsabilité de l'UGP.

- **Travailleurs contractuels**

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

Le projet financera les travaux de déploiement d'infrastructures numériques sur toute l'étendue du territoire et de construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé avec des satellites déployés dans les régions. Le projet financera également les travaux de connexion de tous les bâtiments municipaux des communes, de toutes les écoles du second degré (collèges et lycées) de plus de 100 élèves disposant d'électricité ou d'une source photovoltaïque et de tous les établissements de santé (Unité de soins périphériques de types 1) disposants d'électricité. Les travailleurs contractuels dans le cadre du PANT comprendra également les travailleurs des cabinets qui seront recrutés pour les études préalables afin d'accélérer le déploiement de l'infrastructure à large bande dans tout le pays.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP continuera à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et de l'application et ainsi que du contrôle de ces exigences et veillera à la prise en compte effective des besoins et préoccupations des Personnes Déplacées Internes (DPI) et des réfugiés. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2. Les conditions minimales relatives aux mesures de sauvegardes E&S seront revues afin de prendre en compte certains aspects spécifiques liés notamment à la non-discrimination des travailleurs issus des PDI et des réfugiés.

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

- **Employé des fournisseurs principaux**

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Dans le cadre du PANT, il s'agit des employés des fournisseurs des matériaux, des matériaux et équipements pour l'extension et la maintenance du réseau internet jusqu'au dernier kilomètre, des fournisseurs des terminaux digitaux, des fournisseurs des entreprises qui bénéficieront des renforcements de la compétence au titre de la composante 2 du PANT. Il s'agit également des employés des opérateurs fournisseurs de la connexion internet et des services digitaux. L'effectif des « employés des fournisseurs » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

L'UGP prendra des dispositions idoines notamment les codes de bonne conduite qui interdisent l'emploi des enfants sur les chantiers comme travailleurs et le travail forcé. Le code de conduite est une condition non négociable intégré dans les Dossier d'Appel d'Offre/ Avis de Manifestation d'Intérêt. L'UGP s'assurera dans le cadre du PANT que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP continuera d'exiger la mise en place par des fournisseurs des procédures et la prise des mesures pour traiter les risques identifiés. Les clauses spécifiques concernant le travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, le respect des droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. seront exigées dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs ou sous-traitants dans leur soumission aux appels d'offres. L'évaluation des dossiers par l'UGP tiendra compte de ces informations et le suivi sera fonction des risques identifiés. En cas d'emploi des travailleurs mineurs, le cas sera rapporté à l'Inspection du travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

- Travailleurs communautaires

Le PANT ne prévoit pas des activités pouvant nécessiter la mobilisation des travailleurs communautaires.

- Cas particulier des fonctionnaires du gouvernement

Les agents fonctionnaires des différents départements du ministère de l'économie numérique et de la transformation digitale, du ministère en charge de la santé, du ministère en charge de l'éducation et les travailleurs des mairies seront impliqués dans la mise en œuvre du projet à temps plein ou à temps partiel. Dans le cadre du PANT, des fonctionnaires seront mobilisés pour assurer certaines missions du projet à temps plein ou à temps partiel.

En effet, la NES n° 2 précise au paragraphe 8 : « Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet ». Dans le cadre du PANT, la NES n° 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre à savoir, le travail des enfants, le travail forcé) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

2.2 Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le projet sera mis en œuvre par le ministère de l'économie numérique sur financement de la Banque mondiale. Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP sous la tutelle du MENTD procédera par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences nécessaires pour le compte du projet

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	Principales missions	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Personnel administratif					
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences	• Coordonner la gestion administrative, budgétaire, programmatique et financière des subventions allouées au	Au plus tard trois mois (03) après la date	Lomé

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	Principales missions	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
		avérées en gestion des projets	projet en s'assurant que les activités s'exécutent dans le respect des procédures et objectifs fixés ; • Coordonner la mise à disposition des services bénéficiaires des fonds pour la mise en œuvre des activités	d'entrée en vigueur du projet	
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	• Assurer la mise en place d'un système simple de gestion de la passation et de l'archivage des marchés. À ce titre, il est responsable de la qualité de l'ensemble du processus de passation des marchés	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Responsable Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Financières	• Assurer le respect des procédures administratives, comptables et financières du projet. Il devra maintenir une communication efficace avec tous les autres acteurs du projet ainsi que tous les partenaires et bénéficiaires	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Responsable en suivi évaluation (RSE)	1	Connaissances en Planification et Suivi – évaluation	• Assurer la gestion du système de suivi et évaluation du Projet et la disponibilité de données fiables pour les prises de décisions dans les délais	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Spécialiste en sauvegarde Environnementale (SSE)	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	• Veiller à la mise en œuvre effective des engagements pris par le projet pour la gestion des risques et impacts environnementaux du projet et consignés dans les documents du projet et l'accord de financement notamment le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES), des Procédures de Gestion de la main d'Œuvre (PGMO) et les Plans de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) assorties des Études d'Impact Environnemental et Social.	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Spécialiste en sauvegarde social et genre (SSSG)	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et des normes environnementales et sociales	• Veiller à la mise en œuvre effective des mesures prises par le projet pour la gestion des risques et impacts sociaux et l'inclusion du genre sur le projet consignés dans les documents du projet et l'accord de financement notamment le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), le Cadre de Politique de Réinstallation des Populations-CPRP, Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), Procédure de	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	Principales missions	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
			Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO), prévention et gestion des cas de VBG, EAS/HS ; etc.		
Personnel de soutien					
Secrétaire	2	Connaissances en secrétariat	• Traiter et mettre en forme les documents, notes, courriers, décisions, procès-verbaux, etc. • Veiller à la tenue à jour des registres courrier « départ » et courrier « arrivée » ; • Créer, composer et éditer les correspondances et la documentation technique et administrative ; • Réceptionner et transmettre les correspondances ; • Classer et archiver les documents administratifs	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	• Assurer la tenue et l'enregistrement régulier au jour le jour de la comptabilité du projet. Il assure le bon fonctionnement du système comptable du projet	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Coursier	1	Connaissances en enregistrement et gestion des courriers	• Distribuer les courriers externes du service et faire émarger le registre de transmission par les destinataires de ces courriers ; • S'assurer de la distribution au bon destinataire ; • Récupérer les courriers destinés au projet et les enregistrer dans un cahier d'archivage. • Réceptionner les courriers entrants.	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé
Chauffeurs	02	Permis de conduire catégorie B	• Assurer le transport des personnes et des biens dans le cadre des activités du projet ; • Effectuer les courses internes ; • Assurer le nettoyage et l'entretien quotidien des véhicules du service ; • Assurer la surveillance des réparations du véhicule du service.	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Lomé

Source : Mission PGMO PANT', mai 2024

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

Afin de mieux appréhender les risques, le tableau 2 présente les activités sources de même que les principaux risques par composante et sous composantes.

Tableau 2 : Activités sources de risques et principaux risques

Composantes	Objectif de la composante	Sous-composante	Sous-projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
Composante 1: Déploiement de la fibre pour l'inclusion numérique des établissements d'enseignement scolaires, des formations sanitaires et des mairies	Étendre la connectivité à large bande abordable pour les établissements scolaires, formations sanitaires publics et les mairies sur toute l'étendue du territoire	Sous-composante 1.1 : Études stratégiques préparatoires	• Réalisation des études préalables ; • Une étude de la demande ; • Une étude de l'offre ; • Une étude de l'organisation industrielle.	• Risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuelles ; • Stress au travail ; • Épuisement professionnel ; • Risques de méconnaissance du matériel • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de négligence des règles de sécurité ou mesures de sécurité inadéquates ; • Risques de mauvais comportement des travailleurs.
		Sous-composante 1.2 : Extension de la connectivité du dernier kilomètre dans les régions sélectionnées	• Travaux de fouille, travaux de génie civil et mise en terre de la fibre optique jusqu'au dernier kilomètre dans des zones sélectionnées ; • Exploitation et maintenance des réseaux fibres optiques seront abordés ; • Assistance technique (AT) ; • Installation de l'infrastructure numérique sur sites	• Risques liés aux fouilles et aux excavations ; • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents ; • Risques de travail des enfants et de travail forcé ; • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/VIH/SIDA ; • Risques d'accidents de la route ; • Risque de travail des enfants.
Composante 2:	Soutenir le gouvernement togolais dans la	Sous-composante 2.1 :	• Travaux de construction d'un centre d'innovation	• Risques liés au travail en hauteur sur les chantiers ;

Stimulation des compétences numériques, capital humain et innovation	création d'un centre numérique pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'écosystème d'innovation au Togo et qui pourra servir toute l'Afrique de l'Ouest	Compétences numériques et écosystème innovation – Mise à l'échelle du Technoparc	numérique au sein de l'Université de Lomé ; • Travaux de construction des satellites en pré fabrication déployés dans les régions	• Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/VIH/SIDA ; • Risques d'accidents de la route ; • Risque de travail des enfants ; • Risque de travail forcé.
		Sous-composante 2.2 : Mise en place d'un réseau de connaissances (<i>knowledge network</i>)	• Assistance technique ; • Création de la plateforme du réseau de connaissances ; • Déploiement de divers programmes de compétences ; • Évaluation des coûts, des flux de revenus et des modèles de financement.	• Risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuelles • Stress au travail • Épuisement professionnel ; • Risques de discrimination Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/VIH/SIDA ; • Risques psychosociaux ; • Risques liés à la sédentarité en télétravail ; • Risques de surcharge d'informations et de réduction des interactions sociales ; • Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée ; • Risques d'intensité du travail ; • Risques musculosquelettiques.
Composante 3 : Renforcement de l'environnement juridique, réglementaire et institutionnel de l'économie numérique	Soutenir le développement du marché des télécommunications, de stimuler la fourniture et l'adoption de services publics numériques et de renforcer la confiance des citoyens dans les transactions	Pas de sous composante	• Renforcement des capacités des fonctionnaires compétents du gouvernement • Mise en œuvre, supervision et évaluation des stratégies, des politiques et des programmes d'investissement ;	• Risques de discrimination ; • Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs ; • Risques de violences liés aux comportements des travailleurs ; • Risques de travail des enfants ; • Risque de travail forcé.

	numériques en comblant les principales lacunes juridiques, réglementaires et institutionnelles		• Évaluation des réglementations et des politiques.	
Composante 4 : <u>Gestion de projet</u>	Fournir un soutien à la gestion et à la mise en œuvre des activités associées au projet	Pas de sous composante	• Réalisation des audits indépendants et apprentissage • Mise en place de l'unité de gestion du projet • Financement de l'engagement communautaire • Création et financement de gestion des plaintes	• Risque de désinformation • Risque de sous information • Risque de corruption • Risque de discrimination dans l'accès à l'emploi

Source : Mission PGMO PANT', mai 2024

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du PANT', sont assez diversifiés et sont regroupés en quatre catégories :

- Risques liés aux conditions de travail ;
- Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST) ;
- Risques de travail des enfants et de travail forcé ;
- Risques auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique et le digital.

3.1 Risques liés aux conditions de travail

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

Lors de la réalisation des travaux dans le cadre du PANT', les entreprises vont employer des travailleurs informels, qui seront recrutés localement sans contrat ni mesures de protection sociale lors des travaux de déploiement d'infrastructures numériques sur toute l'étendue du territoire, de construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université avec des satellites déployés dans toutes les régions, les travaux de connexion de tous les bâtiments de mairie, des écoles du second degré et des Unité de soins périphériques (USP) et de maintenance du réseau filaire. Ainsi, l'emploi déguisé et d'autres formes de travail informel privent les travailleurs de leurs droits fondamentaux, de sécurité sociale et de l'assurance contre les accidents de travail. Ils contribuent à la pauvreté et constituent une non-conformité avec la NES n°2. L'informalité et le travail occasionnel sont particulièrement répandus dans l'industrie de la construction, où l'utilisation d'intermédiaires lors de l'embauche peut obscurcir les relations d'emploi. Cette situation entraîne les formes d'exploitation les plus inacceptables de la part des employeurs (plus de 56 heures de travail par semaine, absence de repos et de congés, non déclaration à la caisse, absence ou irrégularité des rémunérations, pas de droit de réclamer de meilleurs traitements, exécution des travaux à haut risque sans formation ni protection adéquate, etc.), et une mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident de travail.

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

Les causes probables des conflits de travail pourraient inclure des désaccords sur les salaires, les traitements et les retards de paiement, l'absence de réponse aux préoccupations des travailleurs en matière de SST. Les employeurs peuvent aussi exercer des représailles contre les travailleurs pour avoir exigé des conditions de travail légitimes ou soulevé des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou insalubres, ou tout grief soulevé. Ces situations pourraient encore conduire à des conflits.

3.1.3 Risque de discrimination

La discrimination est un risque potentiel dans le cadre du PANT. Elle inclut le traitement inapproprié ou le harcèlement potentiel des travailleurs du projet en raison du genre, de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la religion, l'exclusion ou les préférences potentielles en matière de recrutement, d'embauche, de cessation d'emploi, de conditions de travail ou d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail, de l'offre de formation et de développement. Il peut aussi s'agir des discriminations dans le processus de recrutement des travailleurs. Dans le cadre du PANT, une attention particulière sera accordée à l'accès aux femmes, aux personnes en situation de handicap, aux personnes pauvres et vulnérables dans l'accès à l'emploi et surtout dans l'accès aux renforcements de capacités dans le cadre de la composante 2 du PANT.

3.1.4 Risques de violences liés aux comportements des travailleurs

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine des tensions avec les travailleurs du PANT surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes ou valeurs locales. En outre, les mécontentements relatifs aux critères de recrutement de la main d'œuvre locale et les conflits entre les travailleurs et les populations peuvent entraîner des violences lors des travaux. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières.

3.1.5 Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux

Le travail de bureau expose à des risques professionnels de diverses natures notamment les risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuels et auditifs, etc. À cela s'ajoutent des risques d'exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier. En outre, dans le cadre du PANT, la digitalisation et la facilité de travail à distance et en ligne avec l'accès à l'internet augmentera des risques de sédentarité avec des risques de maladies chroniques (diabète, obésité, etc.).

3.1.6 Risques liés aux déplacements en véhicule

La conduite ou le déplacement en véhicule peut sembler anodin pour la santé. Or, au-delà des risques de dommages corporels en cas d'accident de la route, le conducteur et les utilisateurs fréquents sont exposés, souvent sans en être conscients à d'autres risques : physiques, posturaux, chimiques ou psychosociaux. Leurs effets sur la santé peuvent être aggravés par des expositions professionnelles importantes ou de longue durée. Au regard de la zone du projet qui couvre toute l'étendue du territoire, particulièrement les établissements d'enseignement scolaires, les formations sanitaires et les mairies (Composante 1) et de l'intensité des activités, le PANT occasionnera assez de déplacements à véhicule que ce soit pour les travailleurs de l'UGP pour le suivi et supervision, ou pour les travailleurs des entreprises qui seront recrutées pour l'exécution des travaux. On peut citer entre autres :

- **Risques physiques**

Les utilisateurs sont exposés aux vibrations du véhicule. Le niveau d'exposition à ces vibrations est lié à la vitesse moyenne de conduite, ainsi qu'au type de véhicule, à la motorisation, et surtout à l'état de la chaussée. Cette exposition pourrait favoriser la survenue de douleurs au niveau de la colonne vertébrale (rachialgies).

Ils sont également exposés au bruit (moteur, circulation...). L'utilisation de la radio et l'ouverture de la fenêtre seraient les deux éléments augmentant le plus cette exposition au bruit. Il peut en résulter un risque de perte auditive. Enfin, l'exposition à la lumière des phares, à leur réfléchissement sur des routes mouillées ou la nuit peut engendrer de la fatigue visuelle. Aussi bien pendant les déplacements pour les missions de contrôle sur les chantiers du PANT que lors des travaux de bureau, les travailleurs courent ces risques.

- **Risques posturaux**

La position sédentaire de conduite pendant la totalité ou la plus grande partie du temps de travail expose à des risques connus : troubles musculosquelettiques (TMS) affectant principalement le cou, les épaules et le dos, maladies cardio-vasculaires ou digestive. Le passage rapide d'une position de conduite assise et immobile prolongée à une posture debout, avec dans certains cas des tâches de manutention (chauffeurs-livreurs par exemple), peuvent être un facteur aggravant.

3.1.7 Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)

Les travaux de déploiement d'infrastructures numériques sur toute l'étendue du territoire, de construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé avec des satellites déployés dans les régions, les travaux de connexion de tous les bâtiments de mairie, des écoles et centre de santé et de maintenance du réseau filaire mobiliseront plusieurs ouvriers avec une faible proportion de travailleurs de sexe féminin. Les interactions entre les travailleurs d'une part et d'autre part entre les travailleurs et la communauté, peuvent engendrer des cas de harcèlement, d'abus sexuel et même de violence sexuelle. En effet, des travailleurs de sexe féminin pourraient subir des harcèlements de la part des superviseurs et de leurs collègues. Les travailleurs du projet pourraient aussi demander des faveurs sexuelles en échange d'un travail, d'un changement de poste de travail ou de l'accès à une activité de formation ou d'accès à d'autres ressources du projet. Il est également probable que des latrines séparées pour les hommes et les femmes ne soient pas fournies sur les différents chantiers. Ce qui pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle. Ce risque peut être élevé si les travaux d'installation, de maintenance et de contrôle nécessitent la mise en place des bases vies pour les travailleurs sur les différents sites.

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

3.2.1 Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA

Les travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés dans le cadre des activités du PANT (ateliers, séminaires, missions de supervision, activités de sensibilisation, etc.). Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble ou interagir avec les populations locales ou des bénéficiaires surtout dans le cadre des travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, des travaux de raccordements des mairies, écoles et centre de santé. Ce contexte pourrait avoir comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles pauvres et vulnérables. La propagation des maladies sexuellement transmissibles notamment les IST/VIH/SIDA entre les employés et les populations des milieux d'accueil peut aussi survenir du fait de l'utilisation de l'argent gagné dans la débauche.

3.2.2 Risques d'accidents de la route

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du PANT pourrait engendrer des risques d'accidents de la circulation aussi bien à Lomé ou à l'intérieur du pays. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements sur les sites d'intervention du projet, pour aller travailler sur les différents chantiers du projet ou pour assurer la supervision des différents travaux. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, l'état défaillant du matériel roulant, l'incivisme de certains conducteurs, etc.

3.2.3 Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes

Les glissades et les trébuchements entraînent les deux (02) tiers des chutes de travailleurs enregistrées sur les chantiers. Ainsi, dans le cadre du PANT, des travaux d'extension, de maintenance des réseaux internet, des travaux de raccordements des abonnés et le déplacement des travailleurs dans les bureaux peuvent entraîner des glissades, trébuchements et chutes. Les liquides déversés, les boues causées par les pluies, l'encombrement des couloirs, les intempéries et les tapis ou moquettes mal fixé (e)s sont les principales causes de glissades. Les trébuchements sont souvent la conséquence d'un champ de vision obstrué, d'un manque d'éclairage, de la présence de débris ou de surfaces de marche irrégulières.

3.2.4 Risques liés aux fouilles et aux excavations

Lors des travaux d'excavation et fouille pour le déploiement de la fibre optique, des travailleurs peuvent être grièvement blessés par suite de l'effondrement d'excavations.

3.2.5 Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures

Les chutes en hauteur sont à l'origine de près de 18 % des causes des accidents mortels sur les chantiers². Ces risques sont aussi à craindre dans le cadre du PANT sur les travaux d'installation des wifi box, de construction des pylônes par les opérateurs, de construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé (UL) et des satellites déployés dans les régions. Ces chantiers comporteront assez de travaux en hauteur notamment pour l'extension des réseaux avec les câbles (travaux sur les pylônes) ou des branchements aux ménages et entreprises (travaux sur les poteaux avec utilisation des échelles). Il pourra aussi s'agir des travaux sur les infrastructures en hauteur de télécom. Les situations qui engendrent ces risques sont entre autres :

- Manque de formation des employés ;
- Insuffisance de personnel qualifié ;
- Absence des séances de quart d'heure ;
- Défaillance ou méconnaissance du matériel ;
- Équipements de protection individuelle ou collective mal utilisés, mal entretenus, non adaptés à la tâche à exécuter ou insuffisant ;
- Négligence des règles de sécurité ou mesures de sécurité inadéquates ;
- Absence d'organisation du travail ;
- État ou comportement des travailleurs (Fatigue et baisse de la vigilance, la somnolence et la baisse de vigilance, consommation d'alcool et stupéfiants ;
- Non prise en compte des conditions météorologiques ;
- Zones de travail peu éclairées ou encombrées.

3.2.6 Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges

Les appareils et engins de levage de charges représentent des risques majeurs pour la sécurité des travailleurs et des usagers sur les sites de câblage. Plusieurs types de matériel (grues à tour, nacelles d'élévation, plates-formes élévatrices, etc.) engendrent des risques corporels et matériels ayant souvent pour origine de simples négligences qu'une bonne formation du conducteur, des mesures de sécurité inadéquates, des équipements mal utilisés ou mal entretenus et de l'état de l'engin. Ces risques sont aussi à craindre dans le cadre des travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, des travaux de raccordements des abonnés au réseau internet.

Les situations à risque peuvent être entre autres :

- Renversement d'engins, principalement sous l'effet du vent ou la défaillance du sol ;
- Collision engins-engins, engins-obstacles et surtout engins-personnes ;
- Perte ou chutes de charges manipulées ;
- Chutes du personnel en hauteur ou lors des déplacements ;
- Accidents dus aux mauvaises manipulations des engins ou à la non-maîtrise de la conduite des engins.

² <https://www.aviva.ca/en/business/news-and-insights/5-most-common-workplace-accidents-on-construction-sites/#nav>

3.2.7 Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers

Lors des échanges avec les acteurs, (Entreprises, inspection du travail, médecine de travail, etc.), il a été noté que certains travailleurs peuvent être percutés ou se retrouver coincés par un véhicule ou une pièce de machinerie en mouvement sur les chantiers. C'est un risque qui peut subvenir dans lors des travaux de fouilles ou de câblage pour l'extension connectivité à large bande du dernier kilomètre dans le cadre de la composante 1 du PANT. Une formation inadéquate, le manque de balisage des sites des travaux, une mauvaise organisation du travail, un champ de vision obstrué du côté de l'opérateur du véhicule ou de l'engin en mouvement, l'omission de porter des vêtements à haute visibilité sur le chantier sont tous des facteurs qui augmentent ces risques.

3.2.8 Risques d'exposition au bruit

Le bruit est un danger majeur sur les chantiers. Dans le cadre du projet PANT, les travaux nécessiteront l'utilisation de nombreux équipements bruyants (moteurs, treuils, perceuses, grues, chariots élévateurs, véhicules, ...).

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

3.2.9 Risques de piquûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents

Les guêpes, abeilles, serpents et divers insectes et animaux peuvent s'inviter sur les chantiers, souvent parce qu'ils sont dans leurs habitats naturels. Les travailleurs en hauteur ont plus de risque de tomber sur des hyménoptères de type guêpes, abeilles ou frelons.

Une piquûre de guêpe ou d'abeille peut comporter des risques si la victime est allergique, si le venin est puissant, en cas de piquûres multiples ou si l'animal est porteur de maladies transmissibles. Ces risques peuvent également survenir des travaux de fouilles ou de câblage pour l'extension connectivité à large bande du dernier kilomètre dans le cadre de la composante 1 du PANT.

Les morsures de serpents comportent plus de risques. Les venins de serpents ont des compositions qui varient, et les manifestations cliniques vont des lésions du tissu local et des saignements à la cardiotoxicité et à la paralysie respiratoire pouvant entraîner la perte de vie.

3.2.10 Risque d'électrisation et d'électrocution liés aux lignes électriques sous tension

Le risque électrique peut conduire notamment à une électrocution ou à une électrisation. Les accidents électriques arrivent généralement du fait du mauvais état des isolants, ou de la modification ou de l'extension des installations électriques. Les risques électriques peuvent survenir soit par contact direct, contact indirect ou encore par court-circuit lors des travaux d'extension du réseau internet à travers les infrastructures électriques.

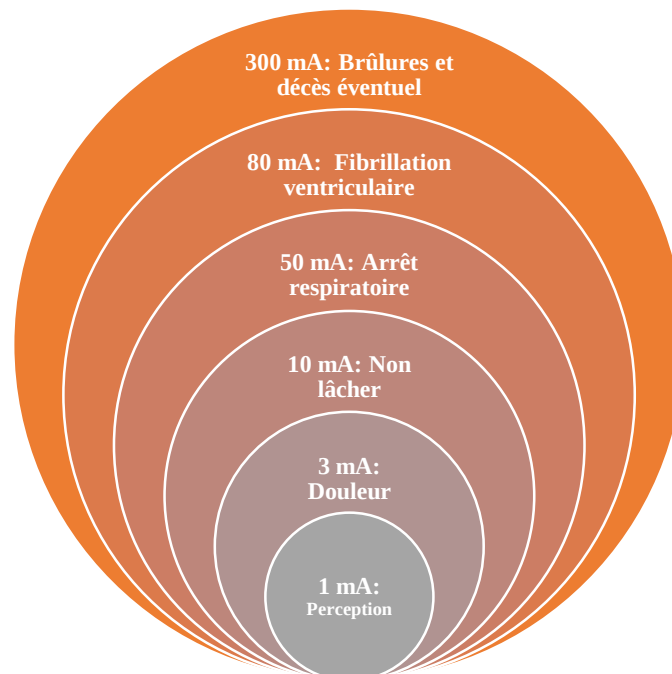
Risque de choc électrique : il est causé par un contact (direct ou indirect) entre un travailleur et une composante du réseau électrique qui est sous tension³. Au moment de ce contact, le courant électrique circule à travers le corps humain du point de contact jusqu'à un point de sortie. Les conséquences dépendent de plusieurs facteurs (trajet emprunté par le courant, intensité, durée, caractéristiques du travailleur, etc.) et peuvent aller jusqu'à la paralysie respiratoire ou l'arrêt cardiaque.

Risque d'arc électrique : il est causé par un court-circuit qui se produit lorsqu'un courant électrique se propage dans l'air. Un dégagement de chaleur extrême et une forte intensité lumineuse se produisent alors, rendant l'arc semblable à une explosion.

- L'arc se produit généralement dans les situations suivantes ;
- Détérioration des isolants autour de deux conducteurs à proximité ;
- Utilisation d'un appareil de mesure inadéquat ;
- Actionnement d'un relais mécanique usé ;
- Défaillance à l'occasion de l'ouverture manuelle d'un sectionneur ;
- Défaut dans un équipement électrique.

Les effets dépendent de l'ampleur de l'arc (courant du court-circuit, tension, durée) et de la distance à laquelle le travailleur se trouve lorsqu'il se produit. Les conséquences possibles sont : brûlures allant jusqu'au 3^e degré ; dommages aux yeux et aux tympans ; traumatismes et blessures internes ; décès. La figure 1 présente le niveau des conséquences en fonction de l'intensité.

Figure 2: Présente le niveau des conséquences en fonction de l'intensité



Source : Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques, adapté par le consultant

³ Prévention des risques électriques, fiche technique, ASFETM, 2001

- **Seuil de perception : 1 mA**

La majorité des gens ont déjà subi un léger choc électrique avec pour simple effet une sensation de picotement, sans blessure. L'intensité du courant se situe alors à environ 1 mA qui est le seuil de perception.

- **Seuil de perception : 3 mA**

Si l'intensité du courant augmente, la secousse électrique est plus importante et elle est accompagnée d'une sensation de douleur. Il n'y a habituellement aucun effet physiologique dangereux.

- **Seuil de perception : 10 mA**

Le phénomène de tétanisation musculaire est en quelque sorte une contraction musculaire involontaire qui peut se manifester à partir d'une intensité de 10 mA. Typiquement, lorsque le bras et la main sont soumis à un courant suffisamment élevé pour provoquer la tétanisation, la main se referme sous l'effet pour provoquer la tétanisation, la main se referme sous l'effet de la contraction et maintient le contact avec la source d'énergie. La victime est alors incapable de lâcher prise. Le seuil de non lâcher est évalué à environ 10 mA, mais il peut varier d'un individu à l'autre.

- **Seuil de perception : 50 mA**

La tétanisation des muscles du diaphragme se manifeste à partir d'environ 50 mA, c'est alors l'arrêt respiratoire, le seuil d'asphyxie. Le choc est alors très douloureux et il provoque de sévères contractions musculaires. Dans certaines circonstances, la victime sera projetée au lieu de rester « prise ». C'est que le passage du courant stimule d'autres muscles qui provoquent une projection de la victime.

- **Seuil de perception : 80 mA**

La fibrillation ventriculaire est une action désordonnée du muscle cardiaque qui peut résulter du passage de courant au travers le torse. Elle entraîne un arrêt de la circulation du sang pouvant provoquer la mort dans les minutes qui suivent. Le rythme cardiaque ne peut pas se rétablir spontanément. Un courant de 80 mA peut être suffisant pour déclencher une fibrillation ventriculaire qui est directement reliée à la durée de passage du courant. Au-delà d'une certaine intensité de courant, un arrêt cardiaque réversible peut toutefois survenir.

- **Seuil de perception : 300 mA**

Le passage du courant s'accompagne d'un dégagement de chaleur qui peut causer des brûlures. Le seuil de 300 mA est une valeur approximative parce que la durée de passage influence grandement la gravité de la brûlure. Plus l'intensité du courant est élevée et plus la durée de passage du courant est longue, plus il est possible de subir des altérations de la peau (rougeurs, boursoufflures, carbonisation de la peau).

Des brûlures se manifestent également en profondeur, dans les muscles et les nerfs. Des complications rénales, pouvant aller jusqu'au décès, peuvent même survenir dans les heures qui suivent l'électrisation si la quantité de tissus détruits est importante.

- **Effets tardifs**

En plus des effets immédiats au moment du choc ou juste après, il y a les effets tardifs qui peuvent se manifester dans les heures ou dans les jours qui suivent : arythmie cardiaque, pertes de mémoire, douleur chronique, infections, cataractes, etc.

3.3 Risques de travail des enfants et de travail forcé

3.3.1 Risque de travail des enfants

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

3.3.2 Risque de travail forcé

La situation de la traite des enfants et du travail forcé au Togo n'est pas très différente de celle prévalant dans les autres pays du Golfe de Guinée. Le Togo est un pays de départ, de transit et de destination pour les femmes et les enfants victimes de la traite à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle commerciale⁴. Il est donc probable que lors des travaux d'extension, de maintenance des réseaux internet, des postes de transformation, des travaux de raccordements des abonnés, des travaux d'électrification en milieu rural dans le cadre du PANT, les entreprises ou des fournisseurs principaux recrutent des employés par le biais des réseaux de traite des enfants et de travail forcé. Les formes de travail forcé s'expriment sous plusieurs manières entre autres l'enfermement sur le lieu de travail, emprisonnement ou détention chez un particulier, contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces, de rétorsion en cas de refus), tromperies ou fausses informations quant à la nature du travail et des conditions d'emploi, retenue et non-paiement du salaire, confiscation des pièces d'identité ou autres biens personnels de valeur. Avec des conséquences en termes de violence physique contre le travailleur, violence sexuelle, privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels, aggravation des conditions de travail, perte du statut social, etc.

3.4 Risques auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont devenues omniprésentes dans le monde professionnel entraînant de profondes modifications des conditions de travail et d'organisation dans les entreprises. Ces nouveaux outils présentent des risques pour le nombre grandissant d'employés et de cadres qui les utilisent intensivement, au point de concerner la majorité des effectifs dans le secteur tertiaire. Le PANT à travers ses activités viendra renforcer l'accès aux TIC et au numérique présentant ainsi un facteur d'aggravation de ces risques.

3.4.1 Risque visuel

Le travail continu sur écran sollicite fortement la vision : le mécanisme d'accommodation permanent, assuré par le cristallin et les muscles des yeux, qui permet le réglage de la mise au point de l'image sur la rétine, la convergence qui permet la fusion des deux images rétinienne grâce à la contraction de muscles situés autour de l'œil, provoquent une fatigue oculaire après des efforts visuels prolongés. De plus, de nombreuses et très fréquentes anomalies de l'œil (myopie,

⁴ « West and Central Africa: United Nations Integrated Regional Information Network (IRIN) focus on regional efforts against child trafficking », IRIN, 27 mars 2002

hypermétropie, astigmatisme, troubles de la convergence, presbytie) rendent l'effort oculaire plus important pour un résultat médiocre lorsqu'elles sont mal ou pas corrigées. Par ailleurs, les mauvaises conditions d'éclairage (reflets sur les écrans, éblouissement direct...), un poste peu ergonomique, aggravent la fatigue visuelle. Cette fatigue des muscles oculaires se traduit par une vue de plus en plus trouble au fur et à mesure de l'effort, des picotements et rougeurs oculaires, des larmoiements, des clignements intempestifs des paupières, des maux de tête.

3.4.2 Risques psychosociaux

L'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) et d'Internet ou d'Intranet dans les entreprises génère de profondes modifications dans l'organisation du travail lui-même, mais aussi dans les relations des employés entre eux. Les terminaux (Smartphone et ordinateur portable) sont très souvent immédiatement inclus dans le kit du nouvel employé.

La souplesse d'utilisation, l'instantanéité, l'intensité du flux, la masse de stock et la capacité de traitement et de recherche d'informations, l'interactivité, rendent ses outils (téléphones et ordinateurs portables, logiciels de recherche, de calculs, de traitement de texte, de dessins, courriers électroniques, etc.) particulièrement performants et sources importantes de productivité et de qualité.

L'intensification de la charge mentale est induite par ces nouvelles technologies informatiques, la formalisation généralisée des procédures de travail informatisées, l'adaptation rapide aux nouveaux logiciels, qui imposent une vigilance, une précision accrue et constante.

Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out) induits par les TIC concerne particulièrement les cadres, sollicitant et sollicités à tout moment, sur tout sujet, leur conférant aussi des activités de secrétariat qui ne leur incombaient pas jusqu'alors et augmentant leur charge de travail, notamment à domicile, et qui entraînent une véritable addiction au travail. La consommation élevée d'antidépresseurs, d'anxiolytiques et les conduites addictives (tabac, alcool, stupéfiants) viennent compléter le panorama des troubles psychologiques que peuvent engendrer l'usage immodéré des TIC au travail. Les autres risques sociaux sont :

- Risques liés à la sédentarité en télétravail ;
- Risques de surcharge d'informations et de réduction des interactions sociales ;
- Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.4.3 Risques d'intensité du travail

Les activités du PANT peuvent également entraîner l'extension de la disponibilité et de l'espace-temps professionnel et renforcer l'exigence de disponibilité qui découle du fait de pouvoir rester connecté à son employeur ou à ses pairs en permanence et y compris en dehors de son temps de travail et la facilité avec laquelle ces derniers peuvent désormais continuer à travailler en dehors de leur lieu de travail. Conformément au Code de travail du Togo qui reconnaît et encadre le télétravail, la dérive de l'institutionnalisation du travail en dehors des périodes réglementaires peut être néfaste aux employés et renforcer la surcharge mentale. L'apparition des outils collaboratifs (appels téléphoniques, réseaux sociaux d'entreprise, messageries électroniques ou messageries instantanées, etc.), les employés peuvent connaître une baisse de la vigilance en termes d'évaluation des risques et subir des accidents de leur propre part ou de la part de leurs congénères.

3.4.4 Risques musculosquelettiques

L'évolution technologique sans précédent a contribué à la mise à disposition d'équipements et d'outils diversifiés dans le monde professionnel. L'usage des tablettes, smartphones et ordinateurs portables contribue à augmenter les risques plus classiques liés aux postures de travail. Les contraintes posturales imposées par l'usage de ces écrans de plus petite taille augmentent le risque de troubles musculosquelettiques en l'occurrence la cervicalgie et de fatigue visuelle. Certes, le PANT va profondément transformer les conditions de travail dans tous les secteurs d'activité et ne créera pas nécessairement, ni systématiquement, de nouveaux risques pour la santé au travail mais pourra amplifier ou reconfigurer les risques professionnels auxquels seront exposés les travailleurs quand l'usage des TIC n'est pas régulé. Le Projet contribuera à travers sa composante 3 à renforcer l'aménagement du poste de travail, ainsi que l'organisation de temps de pause pour limiter ces risques.

3.4.5 Risques liés aux champs magnétiques

Les champs électromagnétiques sont omniprésents, que ce soit à la maison ou bien dans le monde du travail (5G, Wifi, compteur Linky, ligne électrique à haute tension, etc.). L'exposition à ces champs électromagnétiques est devenue un sujet de préoccupations important dans la société. L'utilisation intensive des TIC et de l'internet expose particulièrement le travailleur à une source d'émission d'ondes dont il est très proche. Les champs électromagnétiques peuvent avoir des conséquences sur la santé du travailleur. Leurs effets à court terme peuvent être :

- Directs avec l'échauffement des tissus biologiques et la stimulation du système nerveux ;
- Indirects en provoquant des incendies ou explosions dus à une étincelle ou à un arc électrique, un dysfonctionnement de dispositifs électroniques y compris les dispositifs médicaux actifs comme les pacemakers, projection d'objets métalliques, etc. Les champs électromagnétiques peuvent être à l'origine susceptibles de provoquer des dommages sur l'homme ou d'aggraver une situation de travail dangereuse.

Ils peuvent perturber le fonctionnement des dispositifs médicaux actifs implantés ou non comme les pacemakers ou les pompes à insuline. Des effets sensoriels (tels que vertiges, nausées, troubles visuels) sans conséquence pour la santé peuvent être ressentis aux très basses fréquences. Ces effets peuvent malgré tout avoir des conséquences sur la sécurité des travailleurs dans certaines situations de travail. Les symptômes non spécifiques précités évoquent une réaction d'anxiété vis-à-vis d'un phénomène diffus, non maîtrisable et non perceptible de manière directe. Le renforcement de l'utilisation du numérique en l'occurrence dans les centres de santé peuvent exacerber les effets sur la santé des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des activités de la Composante 1.

Au terme de l'identification des risques, le tableau 3 présente les risques professionnels, les facteurs et leur contextualisation dans le cadre du PANT.

Tableau 3 : Risques professionnels

Risques	Facteurs	Contextualisation dans le cadre du Projet PANT
Risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Les modes de management basés sur la mise en concurrence des employés peuvent encourager des agissements sexistes et des faits de harcèlement sexuel visant à créer un environnement hostile à l'encontre des femmes (en compétition avec les hommes) et inversement. Les milieux de travail très hiérarchisés peuvent également favoriser ces agissements. Le degré de tolérance envers les agissements sexistes	• Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) • Risques psychosociaux, • Stress au travail, • Épuisement professionnel ou burnout, Suicide
Risques physiques	Ils sont en rapport avec l'ambiance sonore, l'ambiance lumineuse, l'ambiance thermique, les vibrations mécaniques et les rayonnements	• Risques d'obscurité dans les zones de travail • Risques d'éblouissement • Risques de poussières ou émanations toxiques par l'utilisation d'imprimantes 3D • Risques d'exposition au bruit • Risques d'exposition aux rayonnements non ionisants
Risques chimiques	Ils sont dus à l'utilisation des produits chimiques à savoir les substances et les préparations chimiques	• Risques d'exposition aux composés organo-volatils des carburants • Risques d'exposition aux produits chimiques dans les peintures • Risques d'exposition aux gaz réfrigérants des centres de stockage de données
Risques biologiques	Ils sont liés à l'exposition à des agents biologiques ou à leurs produits (endotoxines, mycotoxines,).	• Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents • Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA
Risques liés à des situations de travail	Il s'agit principalement des risques liés à l'aménagement des lieux et des postes de travail, aux manutentions, aux travaux sur écran, aux chutes d'objets et d'éboulements ainsi que les chutes de personnes	• Risques d'intensité du travail, • Risques liés à la sédentarité en télétravail, • Risques de réduction des interactions sociales, • Risques de surcharge d'informations • Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée • Troubles musculosquelettiques (TMS) • Troubles visuels
Risques d'accidents	Ils sont dus à des situations particulières comme par exemple l'usure prématurée des machines, engins mobiles, appareils de levage, manutention manuelle ou mécanique et la mise à l'écart des dispositifs de protection (protège-courroies, capots	• Risques d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes • Risques d'accidents de la route • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges

	etc....) ainsi que les risques d'accidents liés au câblage réseau	• Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement sur les chantiers
Risques d'incendie	Ces risques peuvent survenir suite à une fuite de gaz dangereux ou des risques d'explosion	• Risques d'exposition aux gaz dangereux • Risques d'exposition à tout produit inflammable sur les chantiers • Risques d'exposition aux produits chimiques dans les peintures • Risques d'exposition aux gaz réfrigérants des centres de stockage de données
Risque d'électrisation et d'électrocution liés aux lignes électriques sous tension	Les risques électriques peuvent survenir soit par contact direct, contact indirect ou encore par Court-circuit lors des travaux d'extension du réseau internet à travers les infrastructures électriques.	• Risque de choc électrique • Risque d'arc électrique • Détérioration des isolants autour de deux conducteurs à proximité, • Utilisation d'un appareil de mesure inadéquat, • Actionnement d'un relais mécanique usé, • Défaillance à l'occasion de l'ouverture manuelle d'un sectionneur, • Défaut dans un équipement électrique.
Risques liés à l'utilisation intensive des TIC et du numériques	Ils sont dûs à des situations comme l'interruption et la fragmentation des tâches (pour répondre à un mail, à un appel...), la porosité entre sphère professionnelle et sphère privée (et la réduction du temps de récupération physique et psychique des salariés), l'affaiblissement des relations interpersonnelles/ des collectifs de travail, le renforcement du contrôle de l'activité, la surcharge informationnelle.	• Risques psychosociaux • Risques d'intensité du travail, • Risques liés à la sédentarité en télétravail, • Risques de réduction des interactions sociales, • Risques de surcharge d'informations • Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée • Risques musculosquelettiques liés à des postures inadéquates de travail sur les écrans • Risques d'exposition aux champs électromagnétiques liés à l'utilisation des appareils générant des rayonnements

Source : Mission PGMO PANT, avril 2024

3.5 Analyse des risques et mesures d'atténuation

Le tableau 4 illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet de même que les mesures d'atténuation et les indicateurs de suivi.

Les acteurs de l'UGP (Coordonnateur, le responsable Administratif et financier (RAF), le spécialiste en passation de marché (SPM), le Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE), spécialiste en développement social (SDS)) seront responsables de la mise en œuvre des mesures à l'endroit des travailleurs directs du projet tandis que les responsables et les Experts QHSE des entreprises, bureaux d'étude et consultants seront responsables de la mise en œuvre des mesures concernant les travailleurs contractuels.

Tableau 4 : Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
Risques liés aux conditions de travail et d'emploi	• Risques liés à l'emploi informel	• Embauche sans contrat formel • Rémunération en dessous du SMIG • Persistance de la précarité et de la pauvreté • Absence ou irrégularité des rémunérations • Pas de protection sociale • Mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident	• Exiger la signature formelle des contrats avec tous les employés dans les DAO et contrats avec les entreprises, • Établir les contrats avec les nouveaux travailleurs en conformité avec le PGMO • Signer des contrats formels pour tous les travailleurs, • Déclarer systématiquement tous les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) • Souscrire à une police d'assurance pour tous les travailleurs • Fournir les EPI adaptés à tous les travailleurs • Assurer le suivi de la conformité avec le PGMO • Réaliser le suivi et les audits du PGMO	• % de dossier d'appel d'offre (DAO) contenant les exigences conformément à la législation togolaise en matière du travail et à la NES n°2 • % de travailleurs disposant de contrat formel • % de travailleurs déclarés à la CNSS	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE) • Spécialiste en développement social et genre • Responsables des entreprises • QHSE des entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	• Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs	• Privation des travailleurs et de leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit, de grèves, • Représailles des employeurs contre les travailleurs • Prestations de qualité non satisfaisantes • Non-paiement de salaire • Absence de prise en charge des travailleurs suite à un accident	• Exiger le respect de la législation togolaise en matière de travail et santé sécurité au travail de même que les exigences de la NES n°2 dans les DAO et contrats • Respecter les fréquences et modalités de paiement des salaires conformément au contrat. • Mettre en place un mécanisme de réclamation efficace. • Équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail • Assurer la prise en charge des travailleurs en cas d'accident	• Salaires fixés et payés conformément à la réglementation. • Nombre de plaintes dans le registre des plaintes • Résolution des plaintes à la satisfaction des plaignants et la durée de résolution • Dotation en équipements de travail	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Spécialiste en sauvegarde environnementale
	• Risques liés à la discrimination	• Discrimination à l'égard des femmes, des groupes vulnérables ou fondée sur la religion ou l'ethnie • Réduction des opportunités pour les personnes, entraînant des pertes de talents et ralentissant le progrès économique. • Accroissement des tensions et renforcement des inégalités. • Soulèvement de la population suite à un acte de discrimination commis envers les leurs	• Sensibiliser les acteurs sur le respect de la NES n°2, articles 4 et 155 du code de travail qui énoncent respectivement la non-discrimination et le principe d'égalité de rémunération pour le même travail sans tenir compte du sexe, de l'âge, du statut ou même du handicap • S'assurer de l'égalité des chances pour les femmes, les hommes et les personnes handicapées (PH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères. • Sensibiliser et faire signer le code de conduite interdisant la discrimination à tous les acteurs	• Nombre de femmes qualifiées et de personnes issues d'autres groupes vulnérables recrutées ; • Nombre de cas de discrimination signalée lors des recrutements, du traitement sur le lieu de travail et de l'attribution des opportunités dans le cadre du projet	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Spécialiste en sauvegarde environnementale • Expert QHSE des structures et entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	• Risques de violences liés aux comportements des travailleurs	• Tensions voire violences entre la communauté et les travailleurs • Faible adhésion de la communauté aux interventions du projet • Atteinte à l'image de l'entreprise et du projet • Plaintes de la communauté • Manque à gagner pour la communauté	• Sensibiliser les travailleurs sur les US et coutumes • Signer et respecter le code de conduite • Vulgariser le MGP du projet et sensibiliser les communautés à son utilisation • Organiser des consultations avec les communautés avant le repli total de l'entreprise. • Mettre sur les chantiers à des endroits stratégiques, des boîtes à suggestion	• Nombre de plaintes éligibles liées au comportement des travailleurs • % travailleurs ayant suivi des séances de sensibilisation et signé le code de conduite	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des structures et entreprises
	• Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)	• Les travailleurs(es) harcelé(es). • L'exploitation sexuelle des femmes, des veuves, des jeunes filles et fillettes dans la communauté • Violation de la vie privée sexuelle • Impacts psychologiques, • Grossesses précoces et/ou non désirées ; complications pendant la grossesse. • Transmission des IST/VIH SIDA • Représailles	• Inclure les interdictions et les sanctions liées aux cas d'EAS/HS dans le code de conduite du travailleur et veiller à leur respect. • Former et sensibiliser le personnel sur les EAS/HS. • Informer les travailleurs des lois nationales et des politiques institutionnelles qui font des EAS/HS une infraction punissable. • Sensibiliser la communauté sur les risques d'EAS/HS liés au projet et les mesures d'atténuation préconisées par le projet • Mettre en place le MGP apte à recueillir et traiter les plaintes VBG/EAS/HS sur la base d'une approche centrée sur les survivants(es) • Fournir des toilettes adaptées et séparées pour les hommes et les femmes dans les entreprises, services et surtout sur les chantiers	• % des travailleurs sensibilisés sur les EAS/HS, • % de travailleurs ayant signé le Code de conduite, • % de travailleur connaissant le protocole de référencement pour la prise en charge des survivant (es) • Mécanisme de gestion des plaintes fonctionnel, fondé sur les principes de l'approche centrée sur les survivants(es) et voies d'orientation disponibles.	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des structures et entreprises • Tous les travailleurs du projet •

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		• Discrimination, exclusion de la société	• Rendre disponibles et opérationnels les canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à toutes les parties prenantes, • Mettre à disposition des travailleurs la liste des fournisseurs de services VBG/EAS/HS dans les différentes zones d'intervention du projet (Le Projet PANT se servira de la cartographie VBG réalisée sur les projets SSEQCU et REDISSE, cette liste est en annexe 4). Cette cartographie sera actualisée spécifiquement pour le projet PANT. • Afficher des numéros d'urgence fonctionnel sur tout le site du projet • Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels à appeler	• Nombre des toilettes séparées pour hommes et femmes mises en place • % d'incidents d'EAS/HS signalés et référés aux services de prise en charge, après avoir obtenu le consentement éclairé des survivants(es). • Nombre de campagnes de sensibilisation, message de communication sur le volet EAS/HS (risques et mesures d'atténuation)	
Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST)	• Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA	• Propagation des IST, du VIH/SIDA, • Grossesses non désirées, • Avortements clandestins, • Arrêt maladie	• Organiser des campagnes d'information, d'éducation et de communication (IEC) destinées aux travailleurs sur les chantiers et aux populations riveraines, concernant les risques, les dangers, les conséquences et les comportements préventifs appropriés concernant les infections sexuellement transmissibles (IST) en général et le VIH/SIDA • Rendre disponible les préservatifs sur les chantiers et au sein des entreprises • Organiser des campagnes de tests de dépistage volontaires. • Soutenir les personnes déclarées séropositives et les référer à un centre spécialisé de prise en charge	• Nombre de campagne d'IEC réalisées • Nombre de travailleurs touchés par les IEC • Nombre de jours sans rupture de préservatif sur le chantier • Nombre de dépistages réalisés	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des structures et entreprises • Tous les travailleurs du projet

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	• Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux	• Atteintes psychosociales (stress, souffrance au travail, harcèlements...) • Atteintes musculosquelettiques • Fatigue visuelle • Postures de travail • Surcharge informationnelle	• Opérer des choix organisationnels adaptés (style de management et rythme de travail) et des aménagements ergonomiques en vue d'améliorer l'interface homme-machine • Prendre en compte les solutions ergonomiques dans la conception et la définition des caractéristiques des équipements et mobiliers de bureaux • Impliquer les services de médecine de travail dans l'organisation des espaces de travail et la formation du personnel sur les solutions ergonomiques. • Renforcer les capacités des travailleurs sur la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, • Doter les écrans d'ordinateurs de protection munis de filtre de la lumière • Organiser des visites médicales complètes pour tous les travailleurs conformément aux arrêtés interministériels n° 005/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs et n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé	• % de mobiliers et équipements de travail intégrant les solutions ergonomiques • % d'ordinateurs munis de filtre de la lumière • % d'ouvriers ayant bénéficié des visites médicales à l'embauche et à chaque six mois avec un accompagnement de l'entreprise dans la prise en charge des maladies professionnelles	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) • Spécialiste en sauvegarde social et genre (SSSG) • Responsables des entreprises • QHSE des entreprises
	• Risques d'accidents de la route	• Perte de bien matériel • Blessures, traumatisme, • Arrêt maladie • Invalidité temporaire ou permanente, • Décès	• Sensibiliser les chauffeurs et les autres travailleurs du projet sur le respect du code de la route, • Entretenir régulièrement les véhicules de service avec documentation du carnet de suivi et d'entretien • Disposer toujours d'une police d'assurance à jour,	• % d'accidents de route sur le trajet quotidien • % d'accidents de route lors des missions • % d'accidents de route dans le cadre des chantiers	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			• Déclarer les travailleurs à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) • Faire signer le code de conduite aux travailleurs y compris les chauffeurs qui s'engagent à respecter strictement et systématiquement les dispositions du code de la route, • Appliquer les sanctions en cas de déviation observée ou signalée au regard du code de la route • Mettre des numéros sur les véhicules pour signalisation en cas de non-respect du code de la route • Mettre en place et à la disposition des travailleurs un véhicule devant assurer la navette et le transport des travailleurs d'un point de regroupement vers les chantiers • Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	• Rapports d'accident de trajet	• Spécialiste en développement social et genre • Responsables des entreprises • QHSE des entreprises
	• Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes	• Blessures, traumatisme, • Arrêt maladie • Invalidité temporaire ou permanente, • Décès	• Veiller à ce que toutes les zones de travail soient exemptes d'objets ou d'autres facteurs pouvant constituer des risques de trébuchement et à ce qu'elles soient toujours bien éclairées, • Mettre en place le comité santé sécurité au travail (CSST) au sein des structures et entreprises avec des points focaux dans chaque département, • Rendre obligatoire le port de chaussures bien ajustées et à semelles antidérapantes adaptées à leurs conditions de travail. • Afficher des numéros d'urgence fonctionnel sur tout le site du projet • Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	• Nombre de visite d'inspection du service de la médecine de travail sur les sites du projet • % de structures ou entreprises disposant de CSST fonctionnel avec un plan d'action • Nombre de cas d'accident enregistré	• Coordonnateur • RAF • SPM • SS Env • SSSG • Responsables des entreprises • Expert QHSE des structures et entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			• Présence du personnel HSE qualifié et en quantité suffisante sur tous les sites du projet • Organiser des séances de quart d'heure avant chaque activité à risque • Former systématiquement les nouveaux travailleurs sur les mesures de SST		
	• Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges • Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement sur les chantiers	• Perte matérielle • Blessures, traumatisme, • Arrêt maladie • Invalidité temporaire ou permanente, • Décès	• Renforcer les capacités QHSE des Directeurs, chef de services, chefs de division des structures de mise en œuvre • Reproduction et vulgarisation des procédures opérationnelles pour les principales tâches • Procéder à la vérification de la disponibilité du matériel de travail y compris les EPI avant de retenir les entreprises dans les listes restreintes • Doter les services techniques du MENTD d'équipement de protection individuels (EPI) adéquats • Élaborer des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux • Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail. • Mise en place un système interne d'analyse continue des risques liés au travail, • Renforcer les capacités des travailleurs sur les risques spécifiques des travaux d'électricité et le port des EPI spécifiques, • Informer les travailleurs des conditions d'utilisation ou de maintenance des équipements	• Pourcentage (%) des DAO comportant des clauses environnementales incluant des clauses en matière de SST • % de chantiers disposant de PPSPS • % de chantiers disposant de signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement • % de chantiers disposant d'une cartographie des risques avec des mesures spécifiques pour chaque travailleur • % d'ouvriers utilisant systématiquement les EPI • % d'ouvriers travaillant en hauteur et utilisant des harnais de sécurité	• Coordonnateur • RAF • SPM • SSE • SSSG • Responsables des entreprises • Expert QHSE des structures et entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			de travail, des instructions ou consignes les concernant, de la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles • Veiller à ce que chaque machine soit adaptée au travail telle que prévu par le concepteur/constructeur • Éviter de faire marche arrière avec les véhicules ou des machines, ou, s'ils le font, ils devraient recourir aux avertisseurs de marche arrière et s'assurer d'avoir bien pris connaissance et de bien tenir compte des angles morts. • Mettre en place des signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement et apposer des affiches dans les zones très passantes pour alerter les travailleurs, • Installer des barrières physiques, comme des garde-corps, aux endroits surélevés et protégez bien le pourtour des ouvertures, comme les puits de lumière. Tenir les zones de travail bien ordonnées et toujours suffisamment éclairées, • Délimiter les zones d'exclusion surtout lorsqu'il y a déplacement d'objets de grande taille ou lors des travaux en hauteur • Exiger le port systématique des équipements de protection individuel (ÉPI) adéquat, lunettes et casque de protection y compris, • S'assurera de l'utilisation des harnais de sécurité pour tous les travailleurs en hauteurs, • Utiliser des rebords protecteurs, des filets d'échafaudage et des dispositifs de fixation adéquate des objets à déplacer en hauteur peut	• % de chantiers ayant défini et délimité les zones d'exclusion • % de chantiers utilisant les rebords protecteurs et les filets d'échafaudage • % d'entreprise disposant d'un système interne d'analyse continue des risques liés au travail • % de travailleurs formés sur travailleurs sur risques spécifiques des travaux de forage et le port des EPI spécifiques	

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			également contribuer à prévenir les chutes accidentelles d'objets • Respecter strictement les mesures de sécurité lors de la mise en place des échafaudages, les opérations de levage de charge et maintenance des câbles et box • Doter les engins de chantier de bip sonore • Vérifier les fiches de révision technique des engins et véhicules de chantier • Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels		
	• Exposition au bruit	• Surdité avec déficit auditif temporaire ou définitif, les acouphènes • Fatigue et le stress	• Rendre disponible les protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) • Maintenir les machines en bon état à travers la lubrification et le graissage, • Veiller à ce que les entreprises réalisent la cartographie du bruit sur les chantiers accompagnés des audiogrammes	• % d'ouvriers travaillant sur les chantiers du projet PANT disposant de protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) • % d'entreprise ayant réalisé une cartographie du bruit	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des structures et entreprises • Spécialiste sauvegarde environnementale
	• Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents	• Lésions du tissu local et des saignements à la cardiotoxicité et à la paralysie respiratoire • Arrête maladie • Décès	• Porter des EPI (Bottes, tenue de travail et gants) • Signer des contrats de prestation de soins avec les structures sanitaires disposants de sérum anti-venimeux • Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	• % d'ouvrier disposant des EPI • % de chantier disposant de contrat de prestation de soins avec les structures sanitaires	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
				disposants de sérum anti-venimeux	• Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des structures et entreprises
Risques liés au travail des enfants et travail forcé	• Risque de travail des enfants	• Nuisance sur la sécurité, la santé et le bien-être et/ou entrave à leur éducation, leur développement et leurs moyens d'existence futurs, • Blessures, traumatisme, • Déscolarisation des enfants • Aliénation des enfants • Décès	• Prescrire l'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) dans les DAO et dans les contrats avec les entreprises, • Mettre en œuvre des procédures de vérification de l'âge avant l'embauche (vérification à travers une pièce d'identité, naissance, etc.) • Faire des contrôles de l'âge des travailleurs sur les chantiers	• % de DAO et de contrats contenant les prescriptions d'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) • % d'entreprise mettant en œuvre les dispositions de vérification de l'âge des travailleurs • Absence d'enfant de moins de 18 ans sur les sites du projet	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	• Risque de travail forcé	• Violence physique, • Troubles psychosociaux • Blessures, traumatisme, • EAS/HS, • Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels aggravation des conditions de travail, • Perte du statut social • Décès	• Prescrire l'interdiction de toutes formes de travail forcé dans les DAO et contrats avec les entreprises, • Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé (contrôle des processus de recrutement, éviter le placement des employés par des tiers, etc.) • Garantir un accès libre, équitable et transparent à l'emploi dans le cadre du PANT	• % de DAO et de contrats contenant les prescriptions d'interdiction du travail forcé • % d'entreprise mettant en œuvre les procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
Risques auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique et le digital	Risques psychosociaux	• Envahissement de la vie personnelle par le travail et la communication professionnelle • Une forte contrainte psychique • Rupture de la construction de la cohésion sociale, • Isolement et affaiblissement des relations interpersonnelles et individualisme professionnel • Augmentation du niveau de stress dû au <i>Weisure</i> • Infobésité et la peur de rater des informations • Addiction au travail	• Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail • Établir des règles claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun • Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé • Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) • Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique • Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail • Exiger les congés annuels pour chaque employés	• % d'entreprise mettant en œuvre les procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé • % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée • % d'employés bénéficiant de suivi médical y compris le volet psychologique chaque six (06) mois • % d'employés jouissant de congés annuels •	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	Risques d'intensité du travail	• Augmentation du niveau de stress dû au <i>Weisure</i> • Infobésité et la peur de rater des informations • Augmentation de la charge de travail quotidienne • Interruptions de tâches • Multiplication des moyens de	• Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail • Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.)	• % d'évaluation de la charge de travail des employés • Nombre d'entreprise avec des règles, claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		communication de l'entreprise sans structuration	• Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (06) mois intégrant le volet prise en charge psychologique • Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé • Former les travailleurs sur l'utilisation raisonnée des TIC • Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail • Exiger les congés annuels pour chaque employés	• % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée • % d'employés bénéficiant de suivi médical y compris le volet psychologique chaque six (6) mois • % d'employés jouissant de congés annuels	
	Risques liés à la sédentarité en télétravail	• Développement de maladies chroniques • Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out)	• Former les travailleurs sur les attitudes à adopter en télétravail ou dans l'utilisation des TIC (pratiques du sport, respect des règles nutritionnelles et de diététique, etc.) • Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.)	• Nombre d'employés formés à l'utilisation adéquate des TIC • % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	Risques de surcharge d'informations et de réduction des interactions sociales	• Stress • Rupture de la construction de la cohésion sociale, • Isolement et affaiblissement des	• Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail • Établir des règles, claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de	• % d'évaluation de la charge de travail des employés • % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		relations interpersonnelles et individualisme professionnel • Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out)	mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) • Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé • Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail • Exiger les congés annuels pour chaque employés	échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	• Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée	• Stress • Rupture de la construction de la cohésion sociale, • Isolement et des relations interpersonnelles et individualisme professionnel	• Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail • Établir des règles claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) • Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé • Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique • Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail • Exiger les congés annuels pour chaque employés	• Nombre d'entreprise avec des règles, claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun • % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	Risques musculosquelettiques liés à des postures inadéquates de travail sur les écrans	• Fatigue oculaire • Troubles musculosquelettiques (lombalgies, cervicalgies, etc.)	• Former les travailleurs sur les attitudes à adopter en télétravail ou dans l'utilisation des TIC (pratiques du sport, respect des règles nutritionnelles et de diététique, etc.) • Intégrer le sport dans les pratiques de l'entreprise	• % de DAO prenant en compte l'ergonomie et le choix des équipements adéquats	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM)

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		• Apparition de pathologies comme les troubles circulatoires, le diabète, ou l'obésité • Développement de maladies digestives dues aux virus et bactéries manuportés	• Adapter le poste de travail au besoin ergonomique • Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique • Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail • Exiger les congés annuels pour chaque employés		• Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises
	Risques d'exposition aux champs électromagnétiques liés à l'utilisation des appareils générant des rayonnements	• Chocs et brûlures dues aux courants de contact avec un objet soumis à des champs magnétiques • Dysfonctionnement des dispositifs médicaux implantés ou non • Contractions musculaires et stimulations nerveuses parasites • Effets sensoriels (vertige, nausée et sensation de goût métallique dans la bouche	• Établir des règles permettant de prévenir les interférences avec les dispositifs médicaux et autres dispositifs numériques connectés et les incendies et explosions provenant de corps inflammables • Adopter des mesures d'ordre organisationnel (signalisation acoustique et optique, restriction d'accès à des zones sensibles, etc.) • Prendre en compte des mesures d'ordre technique dans le choix des équipements et dans leur utilisation • Utiliser les EPI • Sensibiliser les travailleurs sur les risques électromagnétiques	• % de DAO prenant en compte le risque électromagnétique dans le choix des équipement	• Coordonnateur • Responsable Administratif et financier (RAF) • Spécialiste en passation de marché (SPM) • Spécialiste en développement social et genre • Expert QHSE des entreprises

Source : Mission PGMO PANT, mai 2024

4 APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation en matière de travail. Elle abordera les aspects suivants : la législation en matière de travail, la gestion de la relation employeur-travailleur, la non-discrimination et l'égalité des chances, les types de contrat, la rémunération, le repos hebdomadaire et les travailleurs des ONG et associations.

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

Il sera présenté à la fin de ce chapitre une comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de la NES n°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au projet.

4.1 Base législative

4.1.1 Législation nationale

Le cadre juridique en matière du travail en République du Togo repose sur les textes ci-après :

- Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo ;
- Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo ;
- Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ;
- Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo.

Depuis de 2021, le gouvernement du Togo a entrepris des démarches visant à étendre l'assurance maladie universelle (AMU) aux travailleurs régis par le code du travail, notamment ceux assujettis au régime de sécurité sociale, travailleurs indépendants, travailleurs et opérateurs de l'économie informelle et agricole et toutes les autres personnes exerçant une activité non salariée. Ces dispositions sont opérationnalisées à travers les dispositions législatives suivantes :

- Loi N°2021-022 du 18 octobre 2021 instituant l'Assurance Maladie Universelle en République Togolaise ;
- Décret N°2023-097/PR confiant la gestion de l'assurance maladie universelle (AMU) à l'institut national d'assurance maladie (INAM) et à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;
- Décret N°2023-093/PR fixant le panier de soins de référence de l'assurance maladie universelle (AMU) pour les salariés du secteur public et les travailleurs du secteur privé formel ;
- Décret N° 2023-096/PR fixant les taux, montants et modalités de recouvrement des cotisations sociales et autres contributions dues au titre de l'assurance maladie universelle (AMU).

Ces dispositions doivent être prises en compte par les entreprises contractantes et les fournisseurs impliqués sur le PANT.

4.1.1.1 Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail en République du Togo

Le Code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles au niveau national, ainsi qu'entre ces derniers et les stagiaires ou les apprentis placés sous leur autorité. Il régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs et inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de même que toute discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la religion, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, etc. Cette loi régit les aspects suivants : les conditions générales de travail, les institutions professionnelles, les relations de travail ; les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la protection sociale, les différends du travail, les organismes publics et les moyens d'exécution, ainsi que des dispositions finales. Ces dispositions doivent être respectées par l'UGP et les entreprises qui seront impliquées dans la mise en œuvre du PANT.

Le Code du travail n'a pas de dispositions spécifiques pour les travailleurs journaliers, mais il fait obligation à l'article 210 à tout employeur d'immatriculer tous les travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) conformément aux dispositions du code de sécurité sociale. L'article 217 fait obligation à toute entreprise ou établissement de prendre des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé au profit des travailleurs. Le PANT veillera afin que les entreprises en charge du déploiement de la fibre optique qui utiliseront les travailleurs journaliers respectent cette disposition.

4.1.1.2 Loi N°2011-06 du 21 février 2011 portant Code de Sécurité sociale en République du Togo

La loi portant code de sécurité sociale en république togolaise définit les dispositions régissant le régime général obligatoire de sécurité sociale au Togo. Sont obligatoirement assujettis au régime général de sécurité sociale institué par la présente loi, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de sexe, d'origine ou de religion lorsqu'ils exercent à titre principal une activité sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. Selon les dispositions de l'article 2 de cette loi « le régime général de sécurité sociale comprend une branche des prestations familiales et de maternité, une branche des pensions, une branche des risques professionnels et toutes autres branches qui pourront être créées ultérieurement par la loi ». La loi portant Code du travail et la loi portant code de sécurité sociale s'appliqueront aux travailleurs directs, contractuels et aux travailleurs des fournisseurs principaux du PANT.

4.1.1.3 Loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique

Le Statut général s'applique à toutes les composantes de la Fonction publique, ainsi qu'à tous les types de personnels, fonctionnaires et contractuels, recrutés par le ministre chargé de la Fonction publique ou sous sa supervision, et administrés par lui. Le présent Statut général s'applique également à tous les autres corps d'agents de l'État dotés de statuts autonomes ou spéciaux sauf disposition « particulière » ou contraire desdits statuts. Pour l'application de la présente loi et des textes subséquents, les dénominations de fonctionnaire et d'agent contractuel désignent tout fonctionnaire et tout agent contractuel ressortissant du présent Statut général. La loi 2013-02 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les agents de l'État affectés ou sollicités dans la mise en œuvre du projet PANT seront régis par cette loi.

4.1.1.4 Loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant au Togo

La loi portant code de l'enfant a pour objet la protection et la promotion des droits de l'enfant. Aux termes du présent code, on entend par enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit (18) ans. Le terme mineur prend le même sens que celui d'enfant. L'intérêt supérieur de l'enfant doit être entendu comme tout ce qui est avantageux pour son bien-être mental, moral et physique et matériel. Cette loi sera appliquée pour renforcer l'interdiction du travail des enfants sur le PANT.

4.1.2 Exigences de la BM (NES 2)

La NES n°2 s'est inspirée en partie de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

La NES n°2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Elle exige l'élaboration et la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre afin de créer de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Elle traite des travailleurs directs, contractuels, des travailleurs des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires.

De même, elle aborde des sujets relatifs aux conditions de travail à la gestion de la relation employeur-travailleur précisant les exigences relatives aux conditions de travail et d'emploi, à la non-discrimination, à l'égalité des chances, et à l'organisation des travailleurs. La protection de la main-d'œuvre est traitée à travers l'interdiction du travail des enfants et travail forcé. La NES n°2 précise également les exigences en matière de gestion des plaintes liés aux travailleurs et de Santé et sécurité au travail (SST). Ainsi le PANT doit s'assurer de l'opérationnalisation du MGP pour les travailleurs, de la non-discrimination dans le processus de recrutement, la sensibilisation et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants sur les chantiers dans le cadre des composantes 1 et composante 2.

4.1.3 Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Le Togo a ratifié plusieurs Conventions de l'OIT en matière d'emploi et conditions de travail dont certaines sont applicables à la gestion de la main d'œuvre dans le cadre du PANT. Toutes les conventions citées en dessous sont en vigueur en République Togolaise.

- Les conventions fondamentales
 - C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 : Ratifiée le 07 juin 1960

Cette convention engage tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifie à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. L'article 2 de cette convention prévoit des sanctions pénales en cas de recours au travail forcé et fait obligation à tous les Membres ratifiant la présente convention de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées. Le PANT devra

mettre en place en plus des codes de conduite, des stratégies de sensibilisation et de suivi du non recours au travail forcé, Le cas échéant appliquer les sanctions prévues par la convention qui a été ratifiée par le Togo et intégrée au code du travail.

- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 : Ratifiée le 07 juin 1960

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Elle précise en son article 2 les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Cette convention renforce le droit des travailleurs sur le PANT de pouvoir valablement se constituer en syndicat ou aux organisations syndicales dans le respect des statuts. Le projet doit garantir et protéger ce droit au niveau de l'UGP et au niveau des entreprises d'exécution des travaux.

- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 : Ratifiée le 08 novembre 1983

Cette convention engage tout état membre qui la ratifie à garantir aux travailleurs une protection adéquate contre tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Elle précise en son article 4 que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. La convention C098 est appliquée au PANT pour garantir la protection des travailleurs contre les actes de discrimination. Le PANT devra mettre en place en plus des codes de conduite, des stratégies de sensibilisation et de suivi de la non-discrimination tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises d'exécution des travaux.

- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 : Ratifiée le 08 novembre 1983

À travers cette convention, chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. L'article 2 de cette convention précise que chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le PANT veillera à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises.

- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 : Ratifiée le 19 septembre 2000

Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence. Article 1 de cette convention fait obligation à tout membre qui la ratifie à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence. Le PANT devra mettre en place en plus des codes de conduite, des stratégies de sensibilisation et de suivi de l'interdiction du travail des enfants et le cas échéant appliquer les sanctions prévues.

- Les conventions de gouvernance

- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 : Ratifiée le 30 mars 2012

Cette convention fait obligation à chaque membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur de mettre en place et d'opérationnaliser un système d'inspection du travail dans les établissements industriels. L'article 1 fait obligation à chaque membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur de mettre en place et rendre opérationnel un système d'inspection du travail dans les établissements industriels. Cette convention, appliquée sous cet angle fait obligation de mise en place d'un mécanisme d'inspection du travail sur le PANT tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises.

- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 : Ratifiée le 30 mars 2012

En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, cette convention fait obligation à tout membre de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette convention est en vigueur. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. L'article 1 de la présente convention oblige à tout membre de formuler et d'appliquer comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette convention renforce la promotion de la lutte contre le chômage et le sous-emploi sur le PANT.

- Les conventions techniques

- C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921 : Ratifiée le 07 juin 1960

Cette convention engage tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui la ratifie à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières. Cette convention sera respectée dans le cadre du PANT lors des travaux de construction du centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé avec des satellites dans les régions.

- C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 : Ratifiée le 07 juin 1960

Cette convention engage tout membre de l'Organisation Internationale du Travail à garantir à tout le personnel travaillant dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, de jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures (24 h) consécutives. L'Article 2 précise que tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept (07) jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures (24 h) consécutives. Cette convention renforce le droit de tout travailleur recruté sur le PANT et au niveau des entreprises de jouir du repos hebdomadaire et de congés payés.

- C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 : Ratifié le 07 juin 1960

Cette convention engage tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui la ratifie à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas. Elle engage en son article tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas. La présente convention sera respectée sur le PANT, et permettra d'appliquer un salaire supérieur ou égal au SMIG (52 500 FCFA/mois) à tous les employés en fonction leur qualification, expérience et technicité.

- C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V, VII, VIII et X : Ratifiée le 07 juin 2013

Cette convention traite de la sécurité sociale à travers l'attribution des prestations aux personnes protégées aux soins médicaux, indemnités de maladie et aux prestations de chômage, de vieillesse, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à la famille, en cas d'invalidité y compris les prestations de survivant. Le Togo a ratifié les parties relatives aux prestations à la vieillesse, à la famille, et les prestations de survivant.

- Concernant les prestations à la vieillesse, l'article 25 fait obligation à tout membre pour lequel la cette convention est en vigueur de garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite Partie ;
- Sur le volet des prestations à la famille, l'article 39 fait obligation à tout membre pour lequel convention est en vigueur de garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations aux familles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie ;
- Pour l'aspect des prestations de survivant, l'article 59 fait obligation à tout membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur de garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants.

Ainsi tous les travailleurs du PANT tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises doivent être déclarés à la CNSS. Cette disposition doit être prise en compte dans les DAO.

- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 : Ratifiée le 08 nov. 1983

Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants. A cet effet, le pays doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale. L'article 1 engage tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants. Cette convention appliquée au PANT garantit le respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises.

4.1.4 Analyse des exigences de législation nationale et de celles de NES n°2 Emploi et conditions de travail

Cette section propose une comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de NES n°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au PANT. Le tableau 6 présente la comparaison et l'analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de NES n°2 en matière de travail.

Tableau 5: Comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de la NES n°2 en matière de travail

NES n°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse et suggestions
Élaboration du PGMO		
La NES n°2 exige l'élaboration d'un document de procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités du projet	La législation Togolaise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel	La loi nationale ne satisfait pas aux exigences de la NES n°2. Donc la NES s'appliquera à travers l'élaboration d'un PGMO
Non-discrimination et égalité des chances		
La NES n°2 exige que l'Emprunteur fonde la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prenne aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail.	Le code de travail togolais interdit toutes formes de discrimination. L'article 4 précise que : Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2. Les dispositions nationales seront appliquées

Types de travailleurs

La NES n°2 prend en compte les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux.	Le code de travail ne prend pas en compte les travailleurs des fournisseurs et les travailleurs communautaires	La loi nationale satisfait partiellement à cette exigence de la NES n°2, donc, la NES n°2 s'appliquera par la prise en compte des dispositions concernant les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires
--	--	---

Travail des enfants et âge minimum

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui ⁵ , compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Le Code du Travail, en son Art. 192 dispose que sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise ou établissement, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de dix-huit (18) ans révolus Il en est de même pour la fonction publique togolaise qu'on ne peut accéder qu'à partir de l'âge de 18 ans au moins (article 12 et suivant de la loi N°2013-002 du 21 janvier 2013 portant Statut Général de la Fonction Publique)	La loi nationale satisfait aux exigences de la NES n°2 et fixe l'âge de travail à 18 ans. Toutefois il ne clarifie pas sur l'interdiction d'utilisation des apprentis sur les chantiers même dans les conditions d'apprentissage. Donc la NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
--	---	--

Travail forcé

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ⁶ . Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des	L'article 7 du Code du Travail de la République du Togo, stipule que le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Togo	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2. Les dispositions nationales seront appliquées
--	---	--

⁵ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

⁶ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur.

types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet ⁷ .		
Gestion de la relation employeur-travailleur		
Pour la gestion employeur-travailleur, la NES n°2 exige qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre soient communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. En plus de la documentation, des communications orales et des explications sur les conditions de travail et d'emploi sont importantes lorsque les travailleurs du projet ne savent pas lire ou ont des difficultés à comprendre les documents mis à leur disposition, par exemple les travailleurs migrants.	La législation togolaise en matière de travail prévoit plusieurs dispositions. Le code de travail du Togo organise le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Articles 36 à 103). Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi.	La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Non-discrimination et égalité des chances		
La NES n°2 exige la signature formelle des contrats avec tous les employés conformément à la législation nationale.	Le chapitre I du titre III traite du contrat de travail. L'article 36 définit le contrat de travail comme un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire. Le code du travail reconnaît plusieurs types de contrat à savoir : • Le contrat à durée indéterminée ; • Le contrat à durée déterminée ; • Le contrat projet ; • Le contrat saisonnier ; • Le contrat à temps partiel.	La NES n°2 se conforme aux dispositions nationales. Donc les dispositions nationales seront appliquées

⁷ Le trafic humain se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain.

Rémunération

La NES n°2 exige que les travailleurs du projet soient rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

L'article 155 énonce le principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs, quel que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le chapitre III, du titre V du code du travail traite des retenues sur salaire, il précise en son article 173, qu'en dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements des sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaires régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que dans les cas ci-après :

- Par saisie-attribution des créances ;
- Par cession volontaire souscrite par le cédant en personne ;
- En cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale

Repos hebdomadaire et congés

La NES n°2, conformément à la Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire, exige que l'ensemble du personnel employé dans toute entreprise industrielle, publique ou privée, ou dans toute branche de celle-ci, doit, sauf dispositions contraires prévues par les articles suivants, bénéficier dans chaque période de sept (07) jours d'un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives. Cette période de repos sera, dans la mesure du possible, accordée simultanément à l'ensemble du personnel de chaque entreprise. Elle sera, dans la mesure du possible, fixée de manière à coïncider avec les jours déjà établis par les traditions ou les coutumes du pays ou de la circonscription.

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé pour maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du code du travail et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. En effet, l'Art. 198 prescrit un repos hebdomadaire et obligatoire de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine au minimum, principalement le dimanche. L'art. 201 consacre le droit à un congé après une durée de service effectif d'un (01) an.

Concernant les congés de maternité, l'article 190 précise que toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines après la délivrance. La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée.

La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale

Travailleurs des ONG et associations

Au sens de la NES n°2, les travailleurs des ONG et associations qui seront impliqués dans la mise œuvre du projet IDEA seront dans la catégorie des travailleurs contractuels. Ils seront à cet effet régis par les exigences relatives aux

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi de 1901 sur les associations. La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Elle comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non

La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale

travailleurs contractuels au sens de la NES n°2.	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. Leurs conditions de coopération avec le gouvernement sont fixées par le décret 2022-002-PR portant conditions de coopération avec le gouvernement.	
--	--	--

Source : Mission PGMO PANT, mai 2024

4.2 Gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions du code de travail du Togo organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Articles 36 à 103). Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi. Les principaux articles sont les suivants :

- **Art. 36 :** 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. Cette disposition sous-entend que tout recrutement sur le PANT sera fait par contrat, signé sans contrainte aucune par les deux parties. L'employé qualifié sera payé conformément à ses compétences et expériences selon les termes du contrat négocié ;
- **Art. 38 :** Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République togolaise est soumis aux dispositions du présent code. Les contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République togolaise et rédigés dans une langue étrangère sont traduits dans la langue officielle de la République togolaise. Tout contrat conclu en une langue étrangère pour être exécuté sur le territoire togolais dans le cadre du PANT sera traduit en Français, la traduction devra être validée par les deux parties.

4.3 Rémunération

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans son titre V traitant du salaire. L'article 155 énonce le principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le chapitre III, du titre V du code du travail traite des retenues sur salaire, il précise en son article 173, qu'en dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements des sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaires régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que dans les cas ci-après :

- Par saisie-attribution des créances ;
- Par cession volontaire souscrite par le cédant en personne ;
- En cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur ne peut excéder le plafond fixé par décret en fonction de la quotité cessible du salaire.

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

4.4 Travail forcé

Selon l'article 7 du Code du Travail de la République du Togo, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Togo.

Le travail « forcé » ou « obligatoire » est proscrit dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet. On entend par travail forcé ou obligatoire au titre de l'article 7 du code du travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine ou d'une sanction quelconque et pour lequel ledit individu n'a pas donné son consentement libre. Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales comme prévu par ledit code.

4.5 EAS /HS en milieu de travail

La section 3 du Chapitre IV de la loi N°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal du Togo pénalise les infractions à caractère sexuel. L'article 211 punit d'une peine de réclusion criminelle de cinq (05) à dix (10) et d'une amende de deux millions (2 000 000) à dix millions (10 000 000) de francs CFA toute personne, auteur de viol. Lorsque le viol est commis sur une personne particulièrement vulnérable, en raison notamment de sa minorité, son âge avancé, un état de grossesse, une maladie, une infirmité ou une déficience physique ou psychique, l'auteur est puni d'une peine de vingt (20) à trente (30) ans de réclusion criminelle (article 215 du code pénal). Par ailleurs, le harcèlement sexuel contre les apprenants est interdit par la loi n° 2022-020 portant protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo. L'article 17 de cette loi stipule que « toute personne, coupable d'harcèlement sexuel ou du cyberharcèlement sexuel sur un apprenant, est punie d'une peine d'emprisonnement de trois (03) à cinq (05) ans et d'une amende de trois millions (3 000 000) à cinq millions (5 000 000) FCFA ou de l'une de ces deux peines. En outre, la loi n° 2007 -005 du 10 janvier 2007 sur la santé de la reproduction stipule dans son article 11 ce qui suit : « Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne ». Il est libre de jouir de sa vie sexuelle et reproductive et de la contrôler dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Aucune femme, pour des raisons liées à la sexualité et à la reproduction, ne doit être soumise à la torture, à des contraintes et/ou à des violences telles que le viol, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés et/ou précoces, les grossesses précoces, les grossesses non désirées, et/ou rapprochées, l'exploitation sexuelle, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et toutes autres formes de violence ». La protection contre les apprenants contre les violences à caractère sexuel sera très suivie dans la mise en œuvre de la composante 2 lors dans l'identification des bénéficiaires et lors des activités de renforcement des capacités.

4.6 Repos hebdomadaires et congés

Les travailleurs du PANT auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du code du travail et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. En effet, l'Art. 198 prescrit un repos hebdomadaire et obligatoire de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine au minimum, principalement le dimanche. L'art. 201 consacre le droit à un congé après une durée de service effectif d'un (01) an.

Concernant les congés de maternité, l'article 190 précise que toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines après la délivrance. La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée. Dans tous les cas, la femme a droit, pendant la période de suspension de contrat de travail, à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, à une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

4.7 Travailleurs des ONG et associations

Les ONG qui seront parties prenantes au projet pour les activités de sensibilisation, de mobilisation des parties prenantes et de prestation des services aux éventuelles survivant(e) seront régies par la loi de 1901 sur les associations. La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Le décret 2022-002/PR du 05/01/2022 fixant les conditions de coopération entre les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et le Gouvernement précise les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités.

5 APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTÉ ET SECURITE AU TRAVAIL

Des mesures relatives à la santé et sécurité au travail seront appliquées dans la mise en œuvre du PANT. Ces mesures prendront en compte la législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) et les exigences internationales notamment celles de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale et les Conventions internationales sur le travail (OIT).

5.1 Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

5.1.1 Législation nationale en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

Sur le plan national, la santé et la sécurité au travail sont régies par plusieurs décrets et arrêtés :

5.1.1.1 Décret N°70-164/PR du 2 octobre 1970 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature

Ce décret pris en application du code du travail détermine les conditions générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature. Ces conditions sont relatives aux locaux de

production, aux installations sanitaires, l'ambiance et l'atmosphère de travail. Conformément en son article 1er « sont soumis aux dispositions du présent décret les manufactures, fabriques, usines, ateliers, laboratoire, carrières, mines et minières, chantiers (notamment de routes et de bâtiments) caves et chais, magasins, entrepôts, boutiques, bureaux, salle de spectacle, installations de chargement et de déchargement, installation de traitement de produits où sont employés des travailleurs au sens de l'article 1er du code de travail, quel que soit la nature de l'établissement, qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux ». Concernant ce projet, les locaux des bureaux administratifs affectés au travail du personnel seront tenus en étant constant de propreté. Le sol devra être nettoyé complètement au moins une fois par jour.

5.1.1.2 Décret N°97-257/PR du 3 décembre 1997 portant interdiction d'importation et d'utilisation dans les travaux publics et les bâtiments des matériaux contenant de l'amiante

Ce décret en son article premier, porte interdiction formelle d'importer, de stocker et d'utiliser sur l'ensemble du territoire national, des plaques ondulées en ciment armé d'amiante (tuiles fibrociment) et tout autre matériau de construction contenant de l'amiante. Le PANT interdira formellement l'utilisation de l'amiante ou des matériaux amiantés dans l'exécution des travaux. La présence antérieure des matériaux amiantés sur un site d'intervention du PANT doit faire objet de notification à la Banque mondiale.

5.1.1.3 Décret n° 2012/043 bis/PR du 27 juin 2012 portant révision des tableaux des maladies professionnelles

Le décret donne la liste des maladies considérées comme professionnelles et les tableaux desdites maladies. Il définit la maladie professionnelle en son article 1 comme étant : « une maladie résultant des conditions de travail et qui est inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles » Ce décret sera observé dans le cadre du PANT afin d'assurer une meilleure identification et la prise en charge des maladies professionnelles survenues dans le cadre de la réalisation du projet.

5.1.1.4 Arrêté interministériel n°004/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant création des Services SST, pris conformément aux articles 175 et 178 du code du travail.

Le Service SST a pour missions de :

- Identifier et évaluer les risques d'atteinte à la sécurité et la santé sur les lieux de travail ;
- Surveiller les facteurs de risques du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs ;
- Donner les conseils sur la planification et l'organisation du travail ;
- Organiser les premiers secours et les soins d'urgence ;
- Participer à l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles.

Conformément au respect du code du travail et pour renforcer le système de protection de la santé et sécurité des employés sur le PANT, l'UGP et les entreprises mettront en place et assureront le fonctionnement des services SST.

5.1.1.5 Arrêté interministériel n°005/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 relatif à la surveillance de la Santé des Travailleurs, du milieu de Travail, à la prévention, l'amélioration des conditions de Travail et le suivi-évaluation des activités

Cet arrêté porte sur la visite médicale d'embauche ainsi que sur les différentes visites médicales périodiques. Il exige dans son premier article à tous les employeurs de soumettre aux salariés, qu'ils soient permanents ou temporaires à une visite médicale d'embauche et à des visites médicales périodiques. Tous les employés sur le PANT et des entreprises seront soumis à une visite médicale conformément à cet arrêté.

5.1.1.6 Arrêté interministériel n° 007/2011/MTESS/MS du 7 octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé

Le présent arrêté fixe les modèles de registres et de carnet de santé dans lesquels doivent être consignés les résultats des visites médicales conformément à l'article 179 du code du travail. Il fait obligation en son article 2 aux services de sécurité et santé au travail de tenir à jour les documents suivants :

- Un registre de surveillance pour les consultations ordinaires ;
- Un registre de consultation pour les accidents de travail ;
- Un registre de consultation pour les maladies professionnelles ;
- Un registre de surveillance des lieux de travail ;
- Un dossier médical du travailleur ;
- Un carnet de santé servant de liaison entre le médecin de travail et le médecin traitant.

Conformément à cet arrêté, les services de santé et de sécurité au travail doivent tenir à jour les documents susmentionnés.

5.1.1.7 Arrêté interministériel n°008 MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail (CTCSST)

Ce comité est notamment chargé d'étudier et de donner son avis à propos des règles relatives aux conditions de travail, aux mesures générales et particulières d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail ainsi que d'assurer et de coordonner les activités de prévention en matière de risques industriels et professionnels y compris les activités de lutte contre le VIH/SIDA, le tabagisme, le stress, l'alcool, la drogue et la violence sur les lieux de travail. Cette disposition sera respectée sur le PANT afin de prévenir et d'éviter les cas d'usage de substances nocives à la santé sécurité sur les chantiers et la transmission des MST. Cette disposition sera mentionnée dans le code de conduite et des sensibilisations seront organisées à l'endroit des acteurs à cet effet. Le cas échéant, les sanctions prévues par le code de conduite seront appliquées.

5.1.1.8 Arrêté ministériel n°009 MTESS/CAB/DGTLS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST)

Le présent arrêté fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de Sécurité et Santé au travail, conformément à l'article 174 du code du travail. L'article 2 précise que le comité de Sécurité et Santé au travail est obligatoire dans tous les établissements employant habituellement au moins vingt-cinq (25) salariés, temporaires et occasionnels compris. Toutefois l'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers

auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.

Le comité de Sécurité et Santé au travail est chargé entre autres de :

- Identifier les risques dans l'entreprise par de fréquentes visites des lieux de travail ;
- Veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant la Sécurité et Santé au Travail ;
- Procéder aux enquêtes en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;
- Établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise.

Le PANT veillera à l'application de cette disposition par la mise en place des comités CSST tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises employant habituellement au moins vingt-cinq (25) salariés, temporaires et occasionnels compris. L'UGP doit intégrer le suivi du fonctionnement des CSST dans le système de suivi évaluation du projet.

5.1.2 Exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail

La NES n°2 oblige toutes les parties employant des travailleurs sur le projet à établir et mettre en œuvre des procédures pour assurer un environnement de travail sécurisé. Cela inclut la sécurité des lieux de travail, des machines, des équipements et des processus, ainsi que la gestion sûre des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour qu'ils comprennent les obligations en matière de SST et ainsi promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. La NES 2 sera appliquée en complémentarité aux dispositions nationales en matière de travail et de santé sécurité au travail.

5.1.3 Analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale

L'analyse des exigences de la NES n°2 et la législation nationale a pour but de ressortir les similitudes et complémentarités afin de décider de l'application cohérente des textes en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre du PANT. Le tableau 6 présente l'analyse des exigences de la NES n°2 en matière de santé sécurité au travail par rapport à la législation nationale.

Tableau 6: Tableau comparatif entre la législation nationale et celle de la Banque mondiale en matière de SST

NES n°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse suggestions et
Santé et sécurité au travail (SST)		

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	Décret N°70-164 du 2-10-70 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature D:\service\TEXTES\DECRET 02-10-1970HYGIENE SECU.pdf et ses arrêtés d'application à savoir : Arrêté interministériel n°004/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant création des Services SST, pris conformément aux articles 175 et 178 du code du travail. Arrêté interministériel n°005/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 relatif à la surveillance de la Santé des Travailleurs, du milieu de Travail, à la prévention, l'amélioration des conditions de Travail et le suivi-évaluation des activités, pris conformément aux articles 175 et 194 du code du travail. Arrêté interministériel n°006/2011/MTESS/MS du 05 Octobre 2011 portant les conditions d'agrément du personnel de sécurité et santé au travail. Arrêté interministériel n°007/2011/MTESS/MS du 07 Octobre 2011 fixant les modèles de registre spécial et de carnet de santé, pris conformément à l'article 179 du code du travail. Arrêté interministériel n°008 MTESS/CAB/DGTLs du 26 mai 2011 portant composition et fonctionnement du comité technique consultatif de Sécurité et Santé au travail (CTCSST), pris conformément à l'article 168 du code du travail Arrêté ministériel n°009 MTESS fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail (CSST, pris conformément à l'article 174 du code du travail	La loi nationale satisfait partiellement à cette exigence de la NES n°2, car elle n'intègre pas les dispositifs de prévention des urgences et les dispositions SST pour les employés des fournisseurs et les travailleurs communautaires
---	---	---

Source : Mission PGM0, Projet PANT, mai 2024

5.1.4 Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives ESS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Les Directives ESS établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives ESS générales, qui présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes. La liste complète de ces directives figure à l'adresse suivante : [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental Guidelines](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental%20Guidelines).

Dans le cadre du présent projet et au regard des interventions prévues, les directives suivantes seront appliquées :

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de gestion de l'environnement** qui abordent les aspects suivants : émissions atmosphériques et qualité de l'air ambiant, économies d'énergie, eaux usées et qualité de l'eau, économies d'eau, gestion des matières dangereuses, gestion des déchets et le bruit.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière d'hygiène et sécurité au travail** qui abordent les aspects suivants : conception et fonctionnement des installations, communication et formation, risques physiques, risques chimiques, risques biologiques, risques radiologiques, équipements de protection individuelle et environnements dangereux.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de santé et sécurité des communautés** qui abordent les aspects suivants : qualité et disponibilité de l'eau, sécurité structurelle des infrastructures des projets, sécurité anti-incendie, sécurité de la circulation, transport de matières dangereuses, prévention des maladies, préparation et interventions en cas d'urgence.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de construction** qui abordent les aspects suivants : environnement, hygiène et sécurité au travail.
- **Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sectorielles** sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques du Groupe de la Banque Mondiale et de l'International Finance Corporation (IFC) concernant une branche d'activité particulière. Dans le cadre du PANT, il sera abordé les Directives ESS applicables en matière d'hygiène et sécurité au travail dans les travaux de construction. Il s'agit spécifiquement dans le cadre du PANT de :

5.1.4.1 Intégrité des structures sur le lieu de travail

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

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

5.1.4.2 Toilettes et douches

On doit prévoir un nombre de toilettes (WC et zones de lavage) suffisant pour le nombre de personnes travaillant dans l'installation. Les indications de séparation hommes/femmes et des indicateurs « libre/occupé » doivent être mentionnées sur les toilettes. En outre, on doit prévoir des serrures pour bloquer la porte lorsqu'elle est occupée. Les toilettes doivent être dotées de papier hygiénique. De même, s'assurer que les robinets des toilettes sont fonctionnels et qu'il y a la disponibilité de l'eau potable. Enfin veillez à leurs entretiens quotidiens.

5.1.4.3 Précautions contre l'incendie

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

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

5.1.4.4 Éclairage

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

5.1.4.5 Accès sans danger

- On doit prévoir des voies de passage séparées pour piétons et véhicules, à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments, ainsi qu'un accès sûr et sans danger approprié ;
- On doit prévoir l'accès libre et sans entrave aux équipements et installations devant être entretenus, inspectés et/ou nettoyés ;
- On doit installer des mains-courantes et rambardes dans les cages d'escalier, ainsi que sur les échelles, plates-formes, ouvertures fixes et provisoires dans les planchers, aires de chargement, rampes et passerelles, etc. ;
- Les ouvertures doivent être fermées par des portes ou des chaînes amovibles ;
- On doit, si possible, installer des couvercles pour assurer la protection contre les chutes d'objets ;
- On doit mettre en place des mesures empêchant l'accès non autorisé aux zones dangereuses.

5.1.4.6 Premiers secours

- L'employeur doit prévoir la présence en permanence de services de secourisme qualifiés. On doit pouvoir accéder facilement à des postes de secours dans l'intégralité des locaux de travail ;

- On doit prévoir des postes de rinçage des yeux et/ou de douches de secours à proximité de tous les postes de travail, pour les cas où le rinçage immédiat à l'eau est l'intervention de premiers secours préconisée ;
- Lorsque l'envergure des travaux ou le type d'activité effectuée l'exige, on doit prévoir la mise en place de postes de secours / infirmeries spéciaux et équipés de façon appropriée. Les postes de secours et infirmeries doivent être équipés de gants, combinaisons et masques pour la protection contre tout contact avec le sang et autres fluides corporels ;
- Dans les postes éloignés, on doit mettre en place des procédures de secours pour les cas de traumatismes ou maladies graves, jusqu'au moment où la victime peut être transférée dans un centre médical approprié ;
- Disposer des numéros d'urgence accessibles à tout le personnel des chantiers.

5.1.4.7 Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail

- On doit prendre des dispositions pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les nouveaux membres du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues ;
- Cette formation comportera une connaissance des risques de base, des risques spécifiques à l'établissement, des méthodes de travail sans danger et des procédures de secours en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophes naturelles, selon les exigences. On doit procéder à un examen approfondi des risques spécifiques à l'établissement et du codage couleur dans le cadre de la formation d'orientation ;
- Organiser les séances de briefing/débriefing à chaque activité à risque.

5.1.4.8 Signalisation des zones dangereuses

- Les zones dangereuses, ainsi que les installations, les matières, les mesures de sécurité, les issues de secours etc. doivent être marquées de façon appropriée ;
- Les panneaux de signalisation doivent être conformes aux normes internationales, et être à la fois bien connus et facilement interprétés par le personnel, les visiteurs et le public.

5.1.4.9 Étiquetage des équipements

- Tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, de la température ou de la pression, doivent porter une étiquette précisant leur contenu et les risques, ou être codés de couleur de façon appropriée ;
- De même, les systèmes de tuyaux contenant des substances dangereuses doivent porter une étiquette indiquant le sens du débit et le contenu du tuyau, ou être codés de couleur chaque fois que le tuyau traversant une paroi ou un plancher est interrompu par une vanne ou un dispositif de raccordement.

5.1.4.10 Communication des codes de risque

- Des exemplaires du système de codification des risques doivent être placés à l'extérieur de l'installation, à l'emplacement des portes d'entrée et des systèmes de raccordement pour

les urgences incendie, où les membres du personnel des services de secours sont susceptibles d'en prendre connaissance ;

- Le personnel des services de secours et de sécurité doit partager de façon proactive des informations concernant les types de matières dangereuses stockées, traitées ou utilisées dans l'installation, y compris les stocks maximums typiques et le lieu de stockage, afin de pouvoir intervenir dans les meilleurs délais en cas de besoin ;
- On doit prier les représentants des services de secours et de sécurité locaux de participer périodiquement (tous les ans) à des visites d'orientation et des inspections de l'installation, afin de se familiariser avec les risques potentiels présents.

5.1.4.11 Équipements rotatifs et engins mobiles

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

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

5.1.4.12 Bruits

- Aucun employé ne doit être exposé à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A) pendant une période de plus de 8 heures par jour sans porter de protège-oreilles. En outre, des oreilles non protégées ne doivent être exposées à un niveau de pression acoustique (instantanée) de pointe supérieure à 140 dB(C) ;
- Lorsque le niveau sonore auquel est exposé le personnel atteint 85 dB(A) pendant une période de plus de 8 heures, que le niveau de pression acoustique de pointe supérieure atteint 140 dB(C), ou que le niveau sonore maximum atteint 110dB(A), on doit appliquer de façon stricte le port de protège-oreilles. Les protège-oreilles en dotation doivent permettre la réduction des niveaux sonores à l'oreille à 85 dB(A) minimum.

5.1.4.13 Ergonomie, mouvements répétitifs, manutention

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

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

5.1.4.14 Travaux en hauteur

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

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

5.1.4.15 Fréquence des accidents mortels et non mortels

Il faut s'efforcer de ramener à zéro le nombre d'accidents du travail dont peuvent être victimes les travailleurs (employés et sous-traitants) dans le cadre du PANT, en particulier les accidents qui peuvent entraîner des jours de travail perdus, des lésions d'une gravité plus ou moins grande, ou qui peuvent être mortels.

5.1.4.16 Suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail

Il est nécessaire d'assurer le suivi des risques professionnels liés aux conditions de travail spécifiques au Projet d'Amélioration du Numérique au Togo (PANT).

5.1.5 Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (SST)

Le Togo a ratifié un certain nombre de conventions internationales relatives à la sécurité et santé au travail qui s'appliquent dans le cadre de la mise en œuvre du PANT. Il s'agit de :

- **La C187 et la recommandation R197 relatives au cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail**

- Elle vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé pour aboutir progressivement à un milieu de travail sûr et salubre ;
- Elle prévoit que l'État qui la ratifie doit développer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique, un système et un programme de sécurité et de santé au travail.

Les dispositions de cette convention et de cette recommandation R197 seront observées dans le cadre du PANT pour renforcer la prise de mesures de santé et de sécurité de tous les travailleurs tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises.

- **La Convention C155 et la recommandation R 167 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, de 1981**

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

- Identification des dangers et des risques d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire, dès la conception d'une installation ou de la définition du cycle d'un projet ;
- Appel à des spécialistes des questions EHS ayant la formation, les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer et gérer les risques et les impacts dans ces domaines ;
- Évaluation de la probabilité et l'ampleur des risques EHS en se fondant sur : les « Menaces auxquelles sont exposés les êtres humains et ce qui est précieux à leurs yeux » (Kates *et al.* 1985) et les « Mesures quantitatives des conséquences des dangers, exprimées en termes de probabilités conditionnelles de subir un dommage » (Kates *et al.* 1985) ;
- Établissement des priorités pour les stratégies de gestion des risques afin de réduire le risque global pour la santé humaine et l'environnement. Se concentrer sur la prévention des impacts irréversibles ou majeurs ;
- Utilisation des stratégies qui éliminent la cause du danger à sa source, en choisissant par exemple des matériaux ou procédés moins dangereux qui évitent de devoir procéder à des contrôles EHS ;
- Quand des impacts sont inévitables, mettre en place des dispositifs de contrôle technique et de gestion pour limiter ou réduire le plus possible la probabilité et l'ampleur de toute conséquence indésirable ;
- Préparer les travailleurs et les populations voisines pour leur permettre de faire face à des accidents (par exemple, notamment en leur donnant des moyens techniques pour maîtriser

efficacement, et dans de bonnes conditions de sécurité, de telles situations, et réhabiliter les conditions sanitaires et sécuritaires des lieux de travail ou d'habitation).

En outre, ces directives traitent de la qualité de l'air ambiant et des Bonnes Pratiques Industrielles (BPI)

Les dispositions de cette convention et de cette recommandation seront appliquées au PANT à travers L'élaboration et la mise en œuvre des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux.

○ **La Convention C161 et la recommandation R171 de l'OIT sur les services de santé au travail, de 1985**

Cette convention qui traite de la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation Internationale du Travail en vertu de sa constitution. Cette disposition sera également opérationnalisée à travers les Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS).

○ **La Convention C167 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, de 1988**

Cette convention traite de la sécurité et de la santé dans la construction, notamment : la sécurité sur les lieux de travail, la sécurité des échafaudages et échelles, l'utilisation des appareils et accessoires de levage, la sécurité relative au matériel de transport, engins de terrassement et de manutention des matériaux, l'installations des machines, équipements et outils à main, les travaux en hauteur, y compris sur les toitures, excavations, puits, terrassements, travaux souterrains et tunnels, les travaux de démolition, les précautions contre l'incendie, l'utilisation des équipements de protection individuelle et vêtements protecteurs, les premiers secours, déclaration des accidents et des maladies l'information et la formation. Cette convention sera appliquée dans le cadre du PANT pour la protection de la santé et sécurité des ouvriers sur les chantiers de construction. Elle sera appliquée spécifiquement sur les chantiers de construction d'un centre d'innovation numérique au sein de l'Université de Lomé, des centres satellites dans les régions et le déploiement de la fibre. R194 - Recommandation (no 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

En outre, le Togo est partie prenante d'un certain nombre de Résolutions de l'OMS et des directives conjointes concernant la sécurité et santé au travail :

- WHA49.12 approuvant la stratégie mondiale pour la santé au travail pour tous ;
- WHA60.26 approuvant le plan d'action mondial pour la santé des travailleurs du 23 mai 2007 ;
- Directives conjointes OMS-OIT-ONUSIDA sur l'amélioration de l'accès des professionnels de la santé aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien pour le VIH et la tuberculose (2010) ;
- Cadre mondial conjoint OIT-OMS pour la promotion de programmes nationaux de santé au travail pour les travailleurs de la santé (2010).

Les dispositions de cette recommandation seront prises en compte à travers le suivi des employés et la prise en charge systématique et précoce des maladies professionnelles tant au niveau de l'UGP qu'au niveau des entreprises.

○ **Principes directeurs concernant les systèmes de gestion SST – ILO-OSH 2002**

Ce référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document

validé suivant la règle du tripartisme par les États et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).

- **Normes ISO 45001 et ISO 14000**

En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire dès leur ratification par les pays, l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la série norme ISO 14001 relative à l'environnement. Dans le cadre du PANT, les promoteurs veilleront à la qualité des mesures de santé et de sécurité prises en faveur des employés, conformément à ces normes.

- **Normes ISO 26000 : 2010**

L'ISO 26000 : 2010 a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale et à compléter les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale, non à les remplacer. Cette norme sera prise en compte sur le PANT afin d'amener tous les prestataires au-delà des exigences législatives et du cadre environnemental et social de la Banque mondiale, à assumer leur responsabilité sociétale.

6 PERSONNEL RESPONSABLE

Le PANT sera mis en œuvre par l'UGP sous la tutelle du ministère de l'économie numérique et de la transformation digitale (MENTD). L'UGP sera dirigée par un Coordonnateur. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront sous la responsabilité de l'UGP tandis que les travailleurs contractuels et ceux des fournisseurs principaux seront sous la responsabilité des entreprises.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects de santé et sécurité au travail seront pris en compte dans les études d'impact environnemental et social (EIES), dans les plans de gestion environnementale et sociale (PGES) et le plan de gestion environnemental et social de chantier (PGES-C) et notamment dans les contrats avec les prestataires de services.

Une attention particulière sera accordée aux mesures SST dans les PGES-C des chantiers de travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, travaux de raccordements des abonnés,

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

Dans le cadre de leurs activités régaliennes, les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) seront sollicités au besoin par l'UGP pour le renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, le nouveau code de travail et le suivi psychosocial des travailleurs.

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

Ainsi, au regard des expériences dans la gestion de la main d'œuvre dans les structures visitées notamment le MENTD et ses différentes directions. Les responsabilités suivantes sont définies pour renforcer et améliorer la gestion opérationnelle de la main d'œuvre dans le cadre de la mise

en œuvre du PANT. Cette analyse prend également en compte le retour d'expérience dans la mise en œuvre des PGMO sur les projets Filets sociaux de base (FSB), de Renforcement de l'état de préparation du système et de la riposte d'urgence au Covid19 (REPSRU), projet IDEA et également sur le projet SSEQCU au Togo.

6.1 Mise en œuvre du PGMO

La garantie de la mise en œuvre du PGMO du PANT relève de la responsabilité du Coordinateur du projet. Il est appuyé par les spécialistes en sauvegarde sociale, environnementale et le responsable administratif et financier du projet.

Au niveau des entreprises, les spécialistes QHSE ou SST seront responsables de la mise en œuvre des mesures du PGMO.

Sur le plan institutionnel, les services déconcentrés du ministère du travail et du ministère de la santé (section médecine du travail) seront impliqués dans le suivi de la mise en œuvre du PGMO.

6.1.1 Responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)

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

Ils seront en charge chacun conformément à sa mission régalienne au sein de l'UGP et des structures de mise en œuvre de :

- Mettre à jour régulièrement le contexte sécuritaire afin d'actualiser les orientations et les mesures sécuritaires aux différents acteurs du projet ;
- Mettre en œuvre le PGMO et s'assurer de son suivi, sa mise à jour et la conformité des activités du projet ;
- S'assurer du respect de toutes les exigences du PGMO pour les travailleurs/employés directement contractualisés par l'UGP et les entreprises de sous-traitance ;
- Établir les appels d'offre et contrats en y insérant les exigences du PGMO pour les entreprises, bureaux d'études, consultants (toutes les tiers parties) afin de s'assurer que les mesures applicables aux travailleurs contractuels soient déléguées à ces tiers parties et y insérer des leviers financiers en cas de non-conformités avec les clauses contractuelles ;
- Intégrer les principales mesures du PGMO et les clauses environnementales et sociales applicables dans les manuels d'exécution du projet (manuel de procédures et manuels d'exécution) ;
- Veillez à la déclaration de tous les travailleurs à la CNSS y compris les travailleurs journaliers ;
- Mettre en place et former des comités QHSE au niveau des structures de mise en œuvre ;
- Procéder à la vérification de la disponibilité du matériel de travail y compris les EPI avant de retenir les entreprises dans les restraints ;
- Doter les services techniques des structures de mise en œuvre d'équipement de protection individuels (EPI) adéquats ;
- Élaborer les Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux ;

- Proposer un cadre de devis (CD) des mesures du PGMO sur les chantiers dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études puissent faire une budgétisation adéquate du coût de ces mesures dans l'offre ;
- Renforcer les capacités des acteurs opérationnels des structures de mise en œuvre ;
- Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Concerner les directions régionales et les inspecteurs du travail dans la mise œuvre du PGMO en phase d'exécution du projet ;
- Concerner les services déconcentrés du ministère du travail et de la section médecine du travail du ministère en charge de la santé dans le suivi de la mise en œuvre des mesures du PGMO ;
- Impliquer les entreprises locales et les ouvriers locaux pour un transfert de compétences ;
- Adapter si possible le temps de réalisation des travaux à la fin des travaux champêtres afin de faciliter la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- Former et sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise et sur le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ;
- Assurer le suivi de la signature du code de conduite interdisant et sanctionnant les EAS/HS par l'ensemble des travailleurs directs et contractuels mobilisés pour le projet ;
- Renforcer les capacités des acteurs (prestataires et employés) sur les risques d'EAS/HS associés à la mise en œuvre du projet et les mesures d'atténuation proposées ;
- Faire la cartographie des fournisseurs des services d'EAS/HS afin de rendre disponibles aux travailleurs impliqués dans le PANT les prestataires de services sécurisés et sûrs pour la gestion des cas EAS/HS ;
- Opérationnaliser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) accessible aux travailleurs directs, contractuels, aux travailleurs des fournisseurs principaux et aux travailleurs communautaires et prendre en compte les plaintes liées à l'EAS/HS à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;
- Impliquer les prestataires des services VBG dans la gestion des plaintes sensibles liées au travail ;
- Renforcer les capacités des entrepreneurs locaux sur le montage des dossiers d'appel d'offre afin de permettre à ces entrepreneurs de soumissionner aux appels d'offres ;
- Expliquer clairement aux travailleurs communautaires qui seront impliqués dans les activités de communication pour un changement de comportement et les conditions de leur mobilisation.

6.1.2 Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

A l'instar du PANT, le recrutement et la gestion des travailleurs impliqueront :

- Coordonnateur ;
- Les spécialistes techniques de l'UGP le cas échéant ;
- Responsable de la passation de marché ;
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP du PANT continueront à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et du contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

Les contrats doivent être visés par l'inspecteur du travail.

6.1.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Auront la charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants :

- Coordonnateur Général, Les spécialistes techniques de l'UGP le cas échéant ;
- Responsable passation de marché ;
- Responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).

Les clauses en matière de gestion saine et sécurisée de la main d'œuvre conformément à la NES n° 2 et à la législation en matière de travail doivent être intégrées aux contrats des prestataires et fournisseurs.

6.1.4 Responsabilités des entreprises et autres fournisseurs

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

- S'assurer du respect de la mise en œuvre des mesures de PGMO au niveau des entreprises sous-traitantes ;
- Éviter les recrutements informels en formalisant les contrats avec tous les travailleurs en les faisant viser par les inspecteurs du travail ;
- Procéder à la déclaration de tous les travailleurs à la CNSS y compris les travailleurs journaliers ;
- Élaborer et assurer la mise en œuvre des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) ;
- Renforcer les capacités des acteurs opérationnels de l'entreprise et procéder à leur « habilitation électrique » ;
- Organiser le travail à réduire le temps d'exposition aux champs électro magnétique et aux rayonnements ;
- Recruter et maintenir un Expert en Hygiène Santé Sécurité au Travail sur les chantiers ;
- Assurer le renforcement des capacités des travailleurs sur la SST, les procédures de contrôle de l'âge de recrutement y compris les travailleurs locaux ;
- Éviter le recrutement et l'emploi des mineurs en mettant en place les procédures de contrôle de l'âge des travailleurs ;
- Rendre disponibles et veiller au port adéquat des EPI par les travailleurs ;
- Signaler la tenue des chantiers et faire enregistrer les travailleurs migrants auprès des forces de l'ordre et de sécurité de la localité ;
- Signer les conventions avec les centres de santé pour l'offre de soins aux ouvriers ;
- Sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;
- Rendre opérationnel le MGP en prenant en compte les plaintes sensibles pour les travailleurs ;
- Procéder au transfert de compétences aux ouvriers locaux à travers des renforcements de capacités ;
- Mettre en place et rendre fonctionnel les comités santé sécurité au travail (CSST) ;

- Procéder à la réalisation de la cartographie des risques et fonction des différents travailleurs et de la configuration de l'environnement de travail.

6.2 Santé et sécurité au travail

Les membres ci-après de l'équipe de mise en œuvre du PANT poursuivront la mise en œuvre et du suivi des mesures de Santé et de sécurité au travail pour le compte du FA :

- Coordonnateur du projet ;
- Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Spécialiste en Sauvegarde Social et Genre (SSSG) ;
- Responsable administratif et financier ;
- La section médecine du travail à travers ses services déconcentrés sera impliquée dans le renforcement des capacités des acteurs, le suivi du respect des mesures de santé sécurité au travail.

6.3 Formation des travailleurs

Les membres de l'équipe recrutés dans le cadre du PANT continueront à assurer la Formation des travailleurs :

- Le coordonnateur du projet ;
- SSSG et SSE ;
- Les experts et Spécialistes du projet suivant les thèmes de formation identifiés ;
- Chambre des métiers.

La direction générale du travail et ses services déconcentrés de même que les services de la section médecine du travail du ministère de la santé seront impliqués pour la formation des employés et des employeurs notamment sur le nouveau code du travail.

7 POLITIQUES ET PROCEDURES

Ce chapitre décrit les procédures afin d'opérationnaliser les mesures qui ont été proposées pour mitiger les principaux risques liés au travail sur le PANT.

7.1 Procédures de recrutement et applicabilité des procédures

7.1.1 Procédures de recrutement

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PANT seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts sans aucun traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, à l'ethnie et aux handicaps.

Les mesures qui s'appliquent aux conditions de travail, à l'accessibilité de l'environnement bâti et à la communication d'informations au profit des travailleurs du projet souffrant d'handicaps incluent, par exemple, la mise à disposition de rampes d'accès pour fauteuils roulants ou d'ascenseurs, ou d'autres moyens de communication comme des impressions en gros caractère ou

en braille, des formats numériques accessibles ou des enregistrements audios. Il est important de mettre à la disposition des travailleurs handicapés des informations sur les mesures prises.

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

7.1.2 Dispositions contractuelles

Les exigences du présent PGMO en matière d’emploi et de santé sécurité seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec ces tiers. Aussi, le mécanisme de gestion des plaintes fera l’objet d’une large communication afin de permettre aux travailleurs de faire des recours en cas de non-conformité. Il sera exigé de la part des entreprises de prendre des dispositions équivalentes dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les éléments de suivi de la mise en œuvre de ces mesures feront également parties de l’évaluation des performances globales des entreprises qui conditionnent le paiement des acomptes.

7.1.3 Procédure de gestion et de suivi des prestations des entreprises

Les mesures du PGMO seront spécifiées dans les plans de gestion environnementale et sociale (PGES) et opérationnalisées dans les PGES Chantiers.

Le plan de suivi de la mise en œuvre du PGMO sera intégré dans le rapport de mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementales et sociales.

Ainsi, les entreprises contractantes soumettront mensuellement un rapport à l’UGP. Le dispositif de suivi sera mis en place à trois (03) niveaux.

1. Premier niveau : Surveillance interne de l’entreprise

L’entreprise à travers l’expert QHSE et le chargé des ressources humaines seront en charge de la surveillance interne de la mise en œuvre des mesures en conformité avec le PGMO.

2. Deuxième niveau : Mission de contrôle

Le contrôle de la mise en œuvre des mesures sera assuré par le QHSE de la mission de contrôle.

3. Troisième niveau : Suivi de supervision de l’UGP

L’UGP va intégrer les indicateurs de mise en œuvre du PGMO lors du suivi et supervision des interventions du projet.

En fonction de l’analyse des rapports de mise en œuvre du PGMO, l’UGP procédera régulièrement à la mise à jour.

7.1.4 Applicabilité des procédures

Les travailleurs du projet peuvent être employés de différentes manières. Les quatre catégories de travailleurs du projet rendent compte des différents niveaux de contrôle et d'influence qu'un emprunteur peut exercer sur les conditions de travail et le traitement de différents types de travailleurs du projet. Les exigences de la NES n° 2 diffèrent selon le type de travailleur concerné.

7.1.4.1 Travailleurs directs

Ces travailleurs sont sous la responsabilité de l'UGP du PANT qui doit :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc) ;
- Éviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Évaluer les risques et mettre en œuvre les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- Créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques ;
- Établir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ;
- Faciliter l'accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels ;
- Faire le suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que le cadre de travail mis en place et à travers 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.

7.1.4.2 Travailleurs contractuels

L'UGP doit s'assurer que les entreprises qui les engagent sont des entités légalement constituées et fiables disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées.

Ces travailleurs sont également sous la responsabilité des entreprises et bureaux d'études qui doivent :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Éviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Organiser les missions de suivi de la performance des entreprises ;
- Intégrer les exigences du PGMO dans les dispositions contractuelles avec les entreprises et exiger aux entreprises d'inclure des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants ;

- Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

7.1.4.3 Travailleurs des fournisseurs principaux

Au moment de l'évaluation environnementale et sociale, l'UGP évaluera les potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Il sera exigé au fournisseur principal de se conformer aux dispositions du présent PGMO qui fixent l'âge minimum de travail à 18 ans et interdit le travail forcé. L'UGP va intégrer ces exigences dans les contrats des fournisseurs principaux et ces éléments feront objet de suivi dans le cadre du suivi des mesures environnementales et sociales.

Les travailleurs des fournisseurs principaux sont sous la responsabilité de ces derniers qui doivent :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Évaluer les risques de travail des enfants et mettre en œuvre des mesures des fournisseurs principaux ;
- Évaluer les risques liés au travail, élaborer et mettre régulièrement à jour les procédures et les mesures d'atténuation.

7.2 Établissement des contrats

Au moment de la signature du contrat, les informations qui doivent figurer dans les contrats sont les suivantes :

- Identification complète du travailleur ;
- Identification complète de l'employeur ;
- Département de travail (s'il est disponible) ;
- Date de signature du contrat et de début du travail (l'une et l'autre ne coïncident pas forcément) ;
- Intitulé du poste et/ou de la fonction de travail (catégorie professionnelle) ;
- Description des fonctions ;
- Salaire et/ou mode de calcul de celui-ci ;
- Rémunérations supplémentaires et primes ou prestations versées au travailleur conformément aux modalités prescrites ;
- Durée de validité du contrat (selon que de besoin) ;
- Durée et modalités de la période d'essai ;
- Temps de travail ;
- Type (minimal, supplémentaires, exceptionnels) et durée des congés annuels ;
- Fonction, nom et prénom du signataire de l'acte juridique.

7.3 Santé et sécurité au travail

7.3.1 Mesures préventives afin d'éviter les accidents

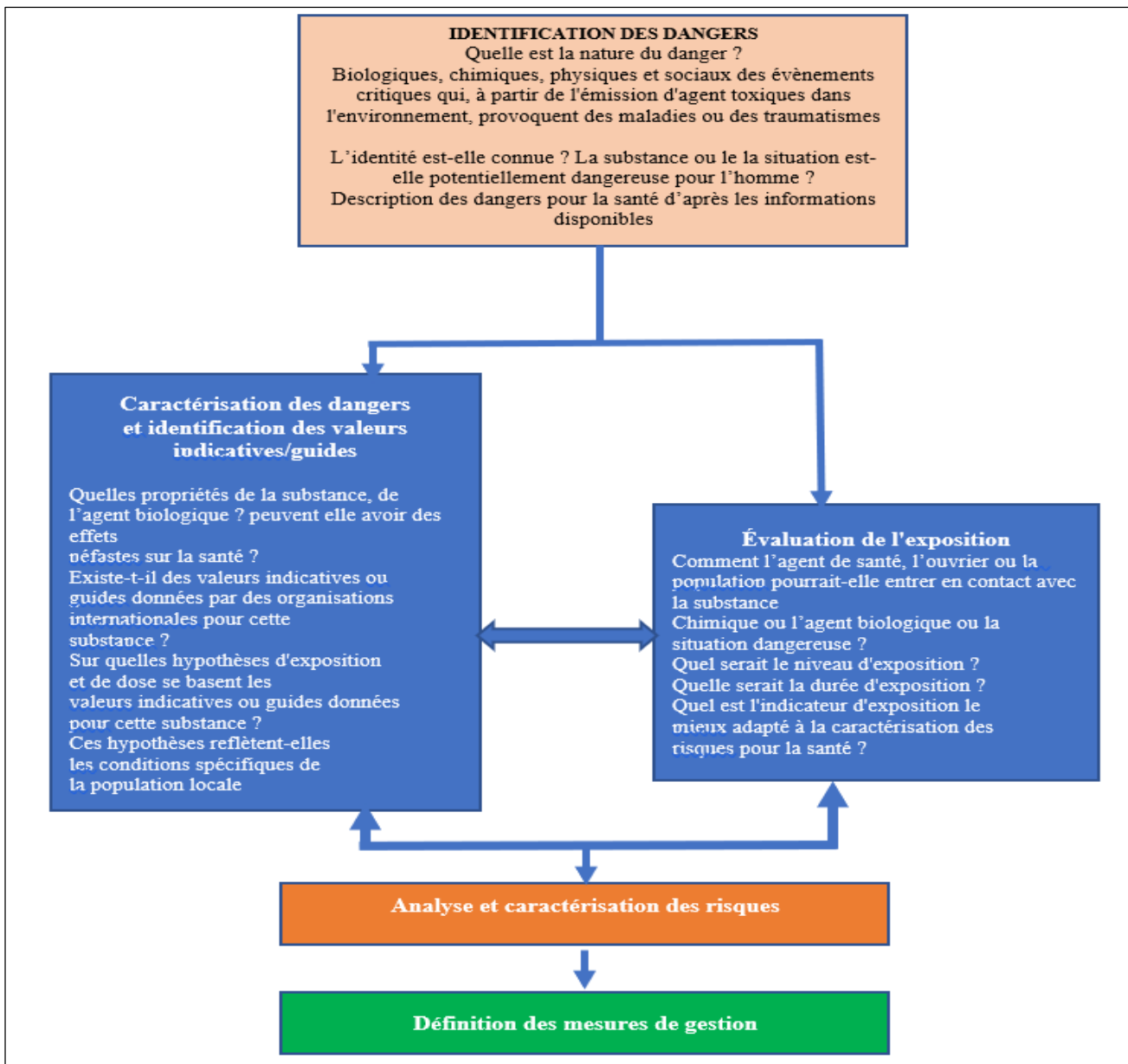
La prévention des risques d'accidents en milieu de travail repose principalement sur l'évaluation des risques professionnels. L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail⁸.

Dans le cadre du PANT, l'évaluation des risques suivra les procédures d'évaluation des risques pour la santé humaine en milieu de travail de l'OMS, 2017 telles que présentées à la **figure 2**.

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

⁸ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>)

Figure 3: Procédure d'évaluation des risques



Source : Boîte à outils d'évaluation des risques pour la santé humaine de l'OMS, 2017⁹

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

⁹ Programme inter-organisations pour la gestion rationnelle des produits chimiques FAO, ILO, UNDP, UNEP, UNIDO, UNITAR, WHO, World Bank and OECD

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

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

- Instauration d'une attitude de travail sûre et saine ;
- Sécurisation et maintenance régulière de toutes les machines ;
- Maintenance régulière et efficace des véhicules ;
- Instauration et contrôle du respect de la limitation de vitesse pour les véhicules et les engins élévateurs (chariot, grues, etc.) ;
- Culture d'analyse et d'audit des accidents ou presque accidents afin de tirer des leçons et actualiser les procédures ou les mesures ;
- Équipement et renforcement des capacités des points focaux QHSE des structures de mise en œuvre ;
- Mise à jour et vulgarisation des procédures opérationnelles ;
- Réalisation des quarts d'heures avant chaque sortie pour une mission de terrain (dépannage, extension, etc.) ;
- Formation et sensibilisation des travailleurs ;
- Approvisionnement en qualité et en quantité et veille au port adéquat des équipements de protection individuelle ;
- Assurez une formation appropriée des (nouveaux) travailleurs ;
- Séparation des flux de circulation entre les véhicules et les piétons sur les chantiers.

7.3.2 Formation et sensibilisation des travailleurs

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

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

- Prévention des aspects d'EAS/HS ;
- Procédures d'accès et de gestion des plaintes ;
- Code de conduite ;
- Le code de la route et la sécurité routière ;
- Les Us et coutumes de la zone du travail ;
- Les mesures de prévention des IST, VIH/SIDA et de la Covid-19 ;
- Les risques liés au numériques et au digital ;
- Les risques liés au travail en hauteur ;
- Le port adéquat des EPI.

7.4 Mesures en cas d'accident

En cas de blessure grave ou de mort professionnelle, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales.

Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives. Un registre et des fiches de notification des incidents ou accidents liés aux activités du projet seront mis en place sur les chantiers. Un modèle de rapport d'incident est proposé en **annexe 3**.

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

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

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- Fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- Les indemnités journalières ;
- Les allocations et rentes d'incapacité ;
- Les rentes de survivants.

7.5 Afflux de main d'œuvre

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

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

Tous les travailleurs devront être sensibilisés et signer le code de conduite (Annexe 4) avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de VBG/EAS/HS et de violence contre les enfants (VCE). Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la base de boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

7.6 Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet. Le projet rendra opérationnel le mécanisme de gestion des plaintes avec un accès pour tous les travailleurs du projet afin de recevoir et adresser dans les meilleurs délais les réclamations liées aux conditions de travail. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera également habilité à recueillir et traiter les plaintes d'EAS/HS émanant des travailleurs du projet.

7.7 Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

L'accès à l'emploi pour les travailleurs du projet sera fondé sur le principe d'égalité de chance, d'opportunités et de traitement équitable. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (telles que les femmes, les personnes déplacées, les personnes pauvres et les personnes en situation de handicap, les personnes non qualifiées), le projet fera la promotion du recrutement des femmes et des personnes en situation de handicap en introduisant ces prescriptions dans les DAO/AMI.

7.8 Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels

Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées: (i) identifier, dès l'installation des chantiers de travaux d'extension, de maintenance des réseaux MT et BT, des postes de transformation, des travaux de raccordements des abonnés, des travaux d'électrification en milieu rural, et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des activités de mise en œuvre du projet ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées que des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi de la procédure du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite (Annexe 4) par tous les travailleurs du projet. Pour les travailleurs qui ne parlent pas le français ou la langue en question, l'UGP veillera à ce que les entreprises fournissent une formation adaptée et qu'ils puissent comprendre le contenu de la formation ; (vi) autres dispositions pertinentes comme la construction de sanitaires séparées pour les femmes qui se verrouillent de l'intérieur, etc.

Le code de bonne conduite prenant en compte les aspects des EAS/HS ci-joint en annexe, sera intégré dans le contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Les travailleurs communautaires notamment les ASC signeront également les codes de conduite et seront régulièrement sensibilisés sur la prévention des EAS/HS.

Il sera également organisé des séances d'information, d'éducation et de communication (IEC) à l'endroit des travailleurs de l'UGP et des employés des entreprises sur la prévention des EAS/HS.

Les entreprises doivent expliquer et sensibiliser les employés sur le contenu du code dans une langue accessible avant la signature. Les sensibilisations doivent se poursuivre régulièrement durant les « quart d'heure de sécurité » pour la promotion du respect du code de conduite. En cas d'infraction au code de conduite, les sanctions indiquées doivent être appliquées.

8 AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1 Age de l'emploi

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

L'article 192 du code de travail stipule que « sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise ou établissement, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze ans révolus, sauf dérogation prévue par arrêté du Ministre chargé du travail, pris après avis consultatif du Conseil national du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». L'article 193 précise que les enfants de plus de quinze 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 jours pour notifier son désaccord éventuel.

Toutefois dans le cadre du PANT afin d'éviter les difficultés relatives à la délimitation du champ des « travaux dits légers », l'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail est fixé à dix-huit (18) ans révolus.

Afin d'empêcher l'utilisation de la main d'œuvre mineure, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

Pour vérifier l'âge, les travailleurs doivent présenter l'une des pièces suivantes au recrutement : une pièce d'identité, l'acte de naissance, une carte d'étudiant, une carte d'apprentissage, un diplôme ou tout autre pièce reconnue par la législation locale et permettant de vérifier l'âge.

Afin de faciliter le contrôle de l'âge par le spécialiste de l'UGP, les entreprises doivent tenir et mettre à jour le registre du personnel qui comportera sans se limiter les items suivants : le nom, le(s) prénoms, la date de naissance, le sexe, la nationalité, la qualification, le poste, le type de contrat, la date d'entrée et la date de sortie de l'entreprise.

Les audits annuels du projet intégreront l'audit des entreprises sur l'emploi et les conditions de travail notamment les procédures de recrutement, l'âge d'accès à l'emploi et les conditions de travail. Les directions régionales et préfectorales de l'inspection du travail et des actions sociales seront impliquées dans le contrôle de l'emploi des mineurs. Les organisations de la société civile en charge de la promotion des droits des enfants (Plan International Togo, CROPESDI, GF2D, APEB, Creuset Togo, ODJOUGBO, PAFED, ADESCO, ADCF) seront également mobilisées.

8.2 Travail forcé

Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Des dispositions seront prises dans les DAO pour interdire le recours au travail forcé. En garantissant un libre, équitable et transparent accès à l'emploi dans le cadre du PANT, cela permettra d'éviter toutes les formes de travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

9 CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL SELON LA LEGISLATION TOGOLAISE

Cette section fournit des informations détaillées sur les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet notamment le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées et les conventions collectives applicables au projet.

9.1 Salaires

Le Code du Travail en République du Togo, en son article 154, définit le salaire, comme étant, la rémunération base ou minimum plus tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier, et fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires. Il est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République togolaise. Toute stipulation contraire est interdite. Le paiement du salaire est constaté par un bulletin de salaire ou tout autre support ou moyen vérifiable par des tiers (article 163 du Code du travail).

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est fixé à cinquante-deux mille cinq cent (52 500) F CFA par mois depuis janvier 2023 par le Gouvernement du Togo.

Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur (Article 173 du Code du travail).

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps plein effectuant un travail analogue (Art 159 du Code du travail). Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Le nouveau code de travail reconnaît le télétravail et précise en son article 185 que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail du télétravailleur est un accident du travail au sens du code de sécurité sociale.

9.2 Heures de travail

Les heures de travail et autres conditions du travail applicables au projet sont régies par le Code du Travail en son titre VI. Selon les dispositions de l'article 180, la durée de travail hebdomadaire est de quarante (40) heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Dans la pratique, cette durée est répartie sur cinq (05) jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi au vendredi de 7h00 à 12h, puis de 14 h 30 à 17h 30. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. La durée journalière du travail ne peut excéder dix (10) heures, sous réserve des dispositions de l'article 181 du présent code de travail, dans les limites de la durée réglementaire admise.

Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires donnant droit à une majoration de salaire. Les heures supplémentaires ne peuvent excéder vingt (20) heures par semaine (Art. 180 Al 3 du code du travail). Les jours ouvrables sont, au regard du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche. L'article 183 donne la possibilité à l'employeur après consultation des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail en répartissant la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement, à condition que la durée du travail n'excède pas dix (10) heures par jour. L'article 185 précise que les heures de travail effectuées de jour comme de nuit sont rémunérées au taux normal, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives.

9.3 Périodes de repos

Le chapitre VIII du titre VI traite du repos hebdomadaire et des jours fériés, l'article 198 précise que le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche. L'article 201 prévoit le droit au congé payé après une durée de service effectif d'un (01) an. Il précise que toutefois, les parties au contrat peuvent convenir d'une jouissance de ce droit au prorata temporis, après six (06) mois consécutifs de travail.

Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans le code du travail en République Togolaise. Mieux, le code du travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus.

9.4 Conditions de licenciement

La section V du titre III traite de la rupture du contrat ; la sous-section II aborde les conditions de démission (paragraphe 1), les conditions de licenciement pour motif personnel (paragraphe 2), du licenciement pour motif économique (paragraphe 3) et les dispositions communes aux licenciements (paragraphe 4). Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (Article 85).

9.5 Sanctions disciplinaires

Le chapitre 3 du titre 3 porte sur le règlement intérieur et des sanctions disciplinaires. L'article 118 définit la sanction disciplinaire. L'article 119 précise les types de sanctions disciplinaires applicables au travailleur en raison d'insuffisances professionnelles, des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline qui sont :

- a) L'avertissement écrit ;
- b) Le blâme ;
- c) La mise à pied d'une durée d'un à huit jours ;
- d) La mise à pied aggravée d'un à quinze jours ;
- e) La mutation d'office ;
- f) La rétrogradation ;
- g) Le licenciement.

L'article 20 interdit à l'employeur d'infliger des sanctions pécuniaires au travailleur.

9.6 Libertés syndicales

La liberté syndicale est garantie par la loi n°2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail, le chapitre 1 du titre 2 décrit les conditions de la constitution et de la dissolution des syndicats professionnels. L'article 17 précise que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation, de constituer des organisations syndicales de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts et règlements de ces dernières ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur. L'article 22 permet aux syndicats professionnels devant toutes les juridictions d'exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

9.7 Travail des enfants

L'article 192 interdit les pires formes de travail des enfants et précise les pires formes de travail des enfants qui sont :

- a) Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- b) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- c) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
- d) Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le fait de soumettre un enfant à de pires formes de travail est passible de sanctions pénales.

9.8 Inclusion du genre

L'État reconnaît à chaque citoyen le droit au travail et s'efforce de créer les conditions effectives de jouissance de ce droit. L'article 4 interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession. Il précise que toute disposition discriminatoire figurant dans une offre d'emploi, dans un contrat de travail est nulle de plein droit. Ainsi, le chapitre III du titre VI du code du travail de la République togolaise est consacré aux conditions spécifiques au travail des femmes notamment la non-discrimination de l'emploi fondée sur le genre, les sanctions pénales ou des recours civils pour le harcèlement au travail, l'égalité de rémunération pour le travail de valeur égale et les congés de maternités. L'article 191 précise que pendant la période de quinze mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par jour de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

9.9 Convention collective

L'article 133 du code du travail définit la convention collective de travail comme un accord conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, ayant pour objet de déterminer les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties et d'uniformiser les conditions de travail.

Le Conseil National du Patronat du Togo (CNP-TOGO), regroupe les organisations et associations professionnelles du secteur privé et les centrales syndicales. Ces organisations et associations professionnelles du secteur privé et ces centrales syndicales ont convenu et signé la convention collective interprofessionnelle du Togo.

Cette convention à caractère national règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis dans le Titre I du Code du Travail, dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur toute l'étendue du territoire de la République togolaise. Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs, appelés à exercer leur activité au Togo, sont liés par les dispositions de cette convention. Cette convention reconnaît le respect réciproque des libertés syndicales entre les employeurs et les travailleurs. Les dispositions de cette convention seront appliquées dans le cadre du PANT.

Elle stipule en son article 5 ce qui suit :

Les parties contractantes reconnaissent à chacune d'elles la liberté d'opinion, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des règlements en vigueur. Ainsi, l'employeur s'engage à :

- Ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- Ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement. Il s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans leur travail :

- Les opinions des autres travailleurs ;
- Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral. En cas de contestations qui naîtront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Le titre II de la convention collective interprofessionnelle traite du contrat du travail, de sa forme, sa durée, de l'embauche et de la réembauche. Il aborde aussi les dispositions relatives à la période d'essai, au contrat définitif et sa modification, de la mutation provisoire et du changement d'emploi. Le chapitre II du titre II énonce en ses articles 13, 14 et 15 des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie, à l'indemnisation du travailleur malade, et aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Le titre III de la convention collective interprofessionnelle traite des modalités de rupture de contrat, du préavis, de l'indemnité compensatrice de préavis, de la rupture du contrat du travailleur malade, des licenciements pour motif économique, de l'indemnité de licenciement et du décès du travailleur.

Le titre IV de la convention collective interprofessionnelle aborde les dispositions relatives à la rémunération, classification, formation et promotion du travailleur. La convention précise à cet effet en son article 25 qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leurs statuts. L'article 27 relatif à la formation précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires et appropriées en vue de réaliser dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement professionnel de son personnel.

Également, les dispositions de la NES N°2 précisent que dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Les employés du projet seront libres d'adhérer à une organisation de leur choix.

9.10 Règlement de plaintes liées au travail dans la législation nationale

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. L'article 275 du code du travail reconnaît deux types de différends de travail à savoir, les litiges individuels du travail et les conflits collectifs du travail.

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur (article 276) ;
- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (article 309).

La plainte, qu'elle soit individuelle ou collective, peut être liée aux discriminations à l'emploi ou sur le lieu de travail et aux conditions de travail et d'emploi.

La procédure de règlement de ces différends est abordée par les dispositions du titre XIII du code du travail. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Togo :

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

Concernant le règlement à l'amiable, le titre XI du code du travail aborde les aspects relatifs au dialogue social. L'article 259 définit le dialogue social comme le processus d'échange d'informations et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts.

9.10.1 Conflits individuels de travail

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

- Pré-conciliation entre les parties

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, souvent en présence d'un Médiateur désigné et connu à l'avance. Celui-ci peut être saisi de manière anonyme et confidentielle. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté par l'une des deux parties devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

- Conciliation devant l'inspecteur du travail

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

Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- Procédure devant les tribunaux

Le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non-conciliation. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

9.10.2 Conflit collectif de travail

- Phase de négociations préalables

Tout conflit collectif du travail fait l'objet de négociations préalables entre les parties. A l'issue des négociations, les parties impliquées établissent un procès-verbal constatant l'accord total ou partiel, ou le désaccord. Le procès-verbal est signé par les parties ayant pris part aux négociations dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la fin ou de la rupture des négociations. En cas d'échec partiel ou total des négociations, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis dûment notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail du ressort par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge. (Article 309).

- Phase de conciliation devant l'inspecteur du travail

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation devant l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi du conflit prend, sans délai, l'initiative du règlement devant intervenir entre les parties.

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

procès-verbal et en reçoivent copie (article 311). En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé au directeur général du travail qui convoque les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution. Au cas où le désaccord persiste sur certains points du différend, le directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au ministre chargé du travail.

- Phase d'arbitrage

En cas d'échec de la conciliation, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord avoir recours à un arbitre unique ou à un conseil d'arbitrage (CA) (article 313). Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage (CA). Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Le projet doit assister matériellement et financièrement le ou les travailleurs à faire valoir ses ou leurs droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UGP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

Comme indiqué dans la section 9.6, le code du travail togolais contient des dispositions qui permettent la résolution des conflits individuels et collectifs du travail à l'amiable et par voie juridictionnelle. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires surtout sur la prise en compte des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS.

À cet effet, les dispositions du code du travail seront renforcées par la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes avec des dispositifs spécifiques pour les plaintes liées aux VBG/EAS/HS.

10 MÉCANISME 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 règlement des différends ou des litiges s'entend de l'éventail complet des mécanismes de règlement des différends disponibles pour les travailleurs directs et contractuels du projet.

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

Le code du travail du Togo contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes

essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires. Le mécanisme de gestion de plaintes liées au travail est proposé dans les paragraphes suivants.

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

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

10.1 Typologie des plaintes

Les plaintes liées au travail prises en compte dans le cadre du MGP, seront classées en quatre catégories :

- **Catégorie 1 :** Commentaires, suggestions ou requêtes d'information (possibilité de recrutement de la main-d'œuvre locale et prise en compte des femmes dans les offres de travail, contestation du choix des bénéficiaires des formations, difficultés d'accès aux informations) ;
- **Catégorie 2 :** Plaintes liées au non-respect des normes de travail, le travail des mineurs et des enfants, l'exclusion des activités du projet par stigmatisation des travailleurs femmes ou en situation d'un handicap, ou ayant le VIH SIDA, la profanation/destruction de sites culturels et cultuels par les travailleurs ;
- **Catégorie 3 :** Plaintes contre le personnel de projet, les employeurs ou tiers, les travailleurs liés à une entreprise contractée par le projet pour la restriction d'accès aux chantiers, pour les pollutions et nuisances sonores et diverses, pour la destruction du matériel de travail ;
- **Catégorie 4 :** Plaintes sensibles liées à l'EAS/HS, à la corruption ou au népotisme.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par l'Expert QHSE de l'entreprise.

Les plaintes seront gérées à trois (03) niveaux à savoir :

Tableau 7 : Processus de gestion des plaintes

Niveaux	Instance	Composition du comité de gestion	Attributions
Niveau 1 : Au niveau du chantier	Première instance : Le Comité de gestion des plaintes liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1ère instance traite les plaintes	• Expert QHSE (Président) ; • Représentant des travailleurs (Secrétaire). • Gérant ou responsable de l'entreprise ;	L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par le Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité de l'entreprise. L'examen de recevabilité est la responsabilité de l'Expert QHSE, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu'elles sont compréhensibles et concernent le projet.
Niveau 2 : Au niveau	Deuxième instance :	• Coordonnateur de l'UGP (Président du comité)	Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au

de l'UGP	Le Comité de médiation au niveau de l'UGP sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 1	• Spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet PANT (Secrétaire) • Responsable administratif et financier de l'UGP • Directeur des ressources humaines MEND • Gérant de l'Entreprise • Expert QHSE de l'entreprise • Représentant des travailleurs	niveau du Comité de médiation présidée par l'autorité administrative compétente qui l'examine avec les autres membres de cette instance. Le spécialiste en développement social et genre de l'UGP fera office du secrétariat du Comité de médiation
Niveau 3 : Au niveau de l'inspecteur du travail	Troisième instance : Le comité de médiation au niveau de l'Inspecteur du Travail.	• Inspecteur du travail (Président du comité) • Coordonnateur de l'UGP • Spécialiste en sauvegarde sociale et genre (Secrétaire) • Directeur des ressources humaines • Gérant de l'Entreprise • Expert QHSE de l'entreprise • Représentant des travailleurs.	Il sera en charge de la gestion des plaintes non résolues au niveau des instances antérieures.

Source : Mission d'élaboration de PGMO, PANT, Mai 2024

10.1.1 Responsabilités de principaux acteurs

10.1.1.1 Le président à la responsabilité

- Assurer la coordination de la mise en œuvre du MGP à son niveau ;
- Coordonner l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action de mise en œuvre du MGP ;
- Mobiliser toutes les parties prenantes pour la mise en œuvre des interventions du MGP.

10.1.1.2 Le secrétaire s'assure de

- Enregistrer toutes les plaintes (dater et transcrire dans le registre) ;
- Notifier au plaignant la réception de sa plainte ;
- Transmettre ces plaintes aux organes de gestion pour traitement ;
- Recevoir et transmettre les correspondances adressées aux plaignants (accusé de réception et solutions) ;
- Diffuser toute information relative au mécanisme aux parties prenantes locales.

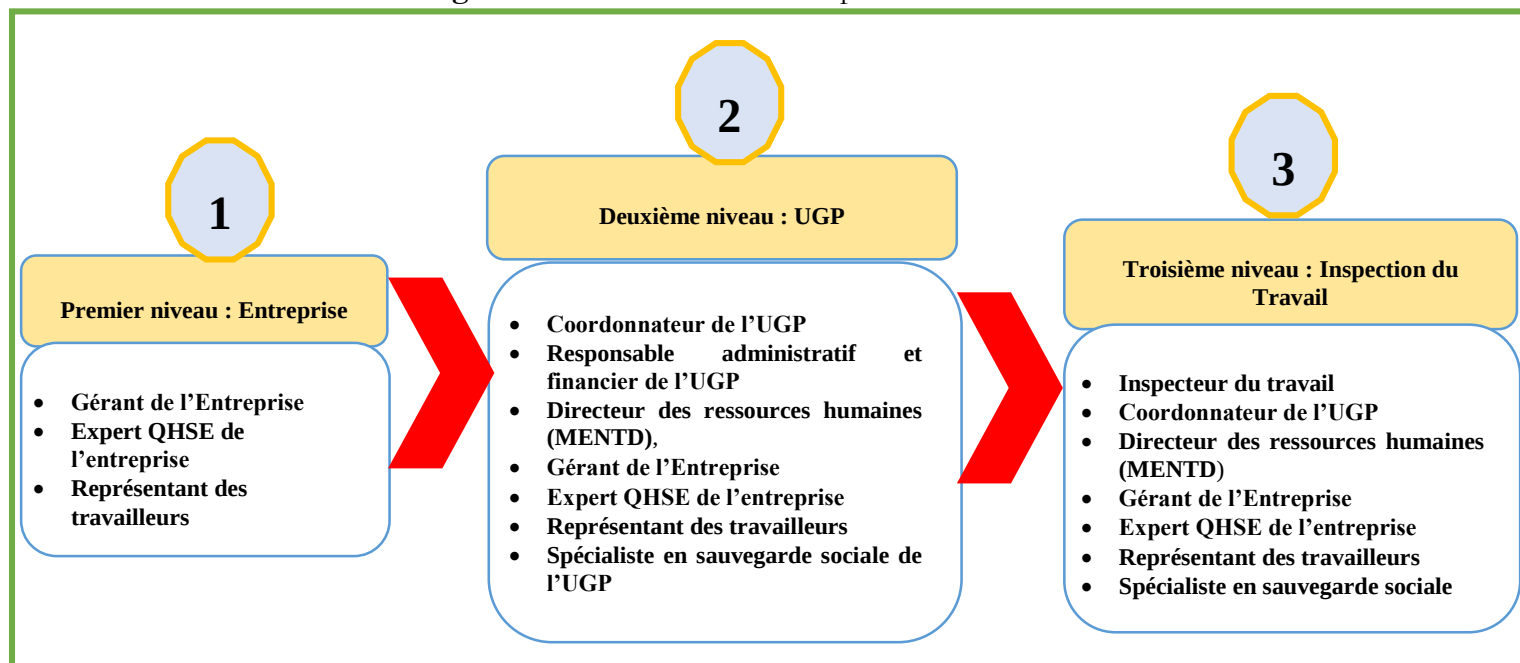
10.1.1.3 En fonction de leur aptitude, il sera identifié parmi les autres membres

- Un chargé des enquêtes et investigations ;
- Un négociateur ;

- Une charge des plaintes impliquant les femmes.

La figure 3 ci-dessous présente la structure du MGP des plaintes liées au travail

Figure 4. Structure du MGP des plaintes liées au travail



Source : Mission PGMO, Projet PANT, mai 2024

La procédure de gestion des griefs liés à la main d'œuvre dans le cadre du PANT comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

Tableau 8 : Phases de gestion des griefs

Étape	Activités
Étape 1 : Réception et enregistrement des plaintes par le comité	Par l'intermédiaire des canaux mis en place et communiqués aux travailleurs, les plaintes/réclamations sont réceptionnées aux niveaux des lieux de saisine et centralisées au niveau des secrétariats des différents comités. Les lieux et mode de saisines sont entre autres : Boîtes à suggestion accessibles à tous les travailleurs sur les lieux du travail, par téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, lors des réunions de chantier, des réunions avec la hiérarchie, d'une supervision, d'une formation, à travers le syndicat, le responsable ou le délégué du corps de métier etc. Une période est réservée à la fin de chaque réunion de chantier ou de travail pour permettre aux travailleurs de faire part de leurs inquiétudes et plaintes de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles. Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les travailleurs afin d'identifier celles qui leurs conviennent le plus. Une attention particulière sera accordée aux travailleurs femmes, filles et personnes vivant avec un handicap etc. Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant/e de donner le maximum d'informations afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir

	vers elle/lui.
Étape 2 : Accusé de réception.	Cette étape permettra de délivrer au plaignant un accusé attestant que la plainte a été reçue et enregistrée.
Étape 3 : Traitement des plaintes.	Il se fait selon la typologie décrite dans les paragraphes ci-dessus. Le traitement de la plainte statue également sur l'évaluation de l'éligibilité. Les comités de gestion des plaintes sont responsables du traitement des plaintes.
Étape 4 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification.	Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
Étape 5 : Réponses et les prises de mesures.	Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;
Étape 6 : Résolution.	Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
Étape 7 : Suivi et rapportage des plaintes.	Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes du projet. La base de données sera intégrée au système d'informations et de gestion (SIG). L'accès à la base sera verrouillé par un mot de passe avec un accès limité. Le suivi des réponses va aider à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes/griefs. Pour la gestion électronique des plaintes, une application à base de Kobo collecte pourra être mise en place pour une meilleure gestion des plaintes. Plateforme électronique pour la gestion des plaintes du PANT : https://ce.kobotoolbox.org/x/dcqECPWk
Étape 8 : Clôture	La clôture de la plainte peut être effective dans plusieurs cas de figures : • Si le plaignant n'est pas satisfait de la résolution de la plainte à un quelconque niveau, la plainte peut être clôturée au niveau où le plaignant n'a pas trouvé de satisfaction, du moment où il saisit le niveau supérieur ; • Si le plaignant est satisfait de la résolution de la plainte au niveau saisi, la plainte peut être clôturée et un procès-verbal de résolution de la plainte est dressé ; • Si un comité ne s'estime pas compétent pour traiter une plainte, elle peut être clôturée au niveau où la plainte est déposée ; toutefois, elle est remontée au niveau supérieur ou aux instances qualifiées pour son traitement avec un rapport et un accusé de réception du dossier transmis et un suivi est fait du dossier ;

	Si le plaignant épuise tous les niveaux de recours du MGP sans satisfaction, la plainte peut être clôturée à tous ces différents niveaux ; la plainte sort du cadre de règlement du MGP. Un procès-verbal de résolution de la plainte est dressé et rend compte de l'appel de la décision du comité de gestion des plaintes.
Étape 9 : Archivage	L'UGP mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes en vue de préserver l'intégrité et la confidentialité qui régissent le MGP afin d'éviter de potentielles représailles aux plaignants/es, l'archivage des dossiers de plaintes (formulaire de plainte, accusé de réception, rapports d'enquête, accord de règlement de plainte, plaintes non résolues, etc.) est géré par le spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet. Chaque entité de mise en œuvre du projet doit obligatoirement remonter les informations de manière à faciliter l'archivage physique et électronique et le classement des plaintes au niveau central. Le système d'archivage sera composé de deux modules, un module sur les plaintes reçues et un module sur le traitement des plaintes. Le système donnera accès aux informations sur : (i) les plaintes reçues ; (ii) les solutions trouvées et (iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions. Une centralisation des informations sur les plaintes se fera au niveau de l'UGP afin d'en informer régulièrement les partenaires sur la vie du projet.

Source : Mission d'élaboration de PGMO, PANT, Mai 2024

La vérification et l'action sont sous la responsabilité de l'entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts.

Le Tableau 9 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 9 : Délais de traitement des plaintes

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
• Enregistrement et examen préliminaire	• Réception et enregistrement de la plainte	• Entreprise	Immédiatement
• Accusé de réception	• Envoyer l'accusé de réception au plaignant	• Entreprise	Immédiatement ou au plus 24 heures à partir de l'enregistrement
• Tri des plaintes et notification de l'éligibilité ou pas	• Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	• Entreprise	Un (01) jour à partir de l'enregistrement
• Traitement Niveau 1 au niveau du chantier	• Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	• Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Un (01) jours à partir de l'accusé de réception
	• Préparation et rédaction de la	• Comité de gestion de plaintes	Un (01) jour à partir de la

	décision de 1ère instance	de 1ère instance	séance avec le plaignant
	• Notification de la décision au plaignant	• Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Un (01) jour à partir de la rédaction de la décision
	• Formulation d'un éventuel recours	• Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution de 1ère instance
	• Mise en place de la décision de 1ère instance	• Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Au plus cinq (05) jours à partir de la notification de la décision
• Traitement Niveau 2 au niveau de l'UGP	• Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2 ^{ème} instance	• Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de date de transmission ou d'enregistrement de la plainte au comité de médiation de niveau 2
	• Délibération par le Comité de médiation	• Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de la date d'enregistrement
	• Notification au plaignant	• Comité de médiation	Un (01) jour à partir de la date de délibération
	• Formulation d'un éventuel recours	• Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution
	• Mise en place de la décision de la 2 ^{ème} instance	• Comité de médiation	Au plus sept (07) jours à partir de la date de notification
• Traitement Niveau 3	• Séance avec le plaignant et le Comité de médiation du niveau 3	• Comité de médiation	3 à 5 jours à partir de date de transmission ou d'enregistrement de la plainte au comité de médiation de niveau 3
	• Délibération par le Comité de médiation	• Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de la date d'enregistrement
	• Notification au plaignant	• Comité de médiation	Un (01) jour à partir de la date de délibération
	• Formulation d'un éventuel recours	• Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution
	• Mise en place de la décision de la 3 ^{ème} instance	• Comité de médiation	Au plus 10 jours à partir de la date de notification
• Suivi & clôture	• Suivre la mise en place des décisions	• SDS de l'UGP	Dès le début de la mise en œuvre de la décision
	• Clôturer la plainte	• SDS de l'UGP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction
	• Archivage de la plainte	• Comité MGP, SDS de l'UGP	Archivage et sécurisation des pièces tout au long du processus de gestion de la

Source : Mission d'élaboration de PGMO, PANT, Mai 2024

Ces délais supposent un traitement linéaire (c'est-à-dire sans renvoi à une étape précédente). Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées.

10.2 Mesures à prendre pour le traitement des plaintes

Une attention particulière sera accordée aux réclamations et plaintes provenant des travailleurs vulnérables (femmes, filles, personne en situation de handicap, etc.) et une assistance spéciale sera assurée par l'entreprise de manière à ce que ces travailleurs puissent subvenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

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

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

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

Le système de suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend les informations suivantes :

- a) Nombre de plaintes reçues ;
- b) Nombre de plaintes résolues par rapport au total ;
- c) Nombre de plaintes non résolues ;
- d) Nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables ;
- e) Pourcentage de respect de délai de réponse ;
- f) Nombre de cas où les solutions ont donné lieu à des recours par les plaignants au niveau judiciaire ou administratif (préfet, sous-préfet, etc.) ;
- g) Canal utilisé par le plaignant pour transmettre les plaintes :
 - En personne ;
 - Téléphone ;
 - Sms/ texte ;
 - Message électronique et/ou courrier.

Les plaintes peuvent être reçues sur les plateformes numériques d'apprentissage aussi. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives. Dans le cas de la législation de travail togolaise, les plaignants supportent les frais de recours judiciaire mais le fardeau de la preuve est transposé à l'employeur.

10.3 Plaintes dites sensibles

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des travailleurs femmes comme points d'entrée, identifiées par les travailleurs femmes lors des consultations avec les travailleuses et employées du projet. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable.

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur :

- Des cas de corruption ;
- D'exploitation ou d'abus sexuel ;
- De faute grave ou de négligence professionnelle.

Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* »). Cette approche assure la confidentialité du traitement des plaintes, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique).

L'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivante et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

En attendant la réalisation de la cartographie des prestataires de VBG spécifique au PANT, le projet utilisera les prestataires identifiés dans les cartographies des projets de santé notamment le projet IDEA, REDISSE et SSEQCU. Ces cartographies ont permis d'identifier différents types de prestataires à savoir :

- Prestataires pour l'assistance médicale des VBG ;
- Prestataires pour l'assistance psychologique des VBG ;
- Prestataires pour l'assistance judiciaire et légale en VBG ;
- Prestataires pour l'assistance socio-économique des survivant(e)s ;
- Prestataires pour l'appui à l'hébergement sûr des survivant(e)s ;
- Prestataires pour la sensibilisation et prévention des cas de VBG.

Le tableau des structures et leur répartition géographique (national, région, district) se trouve en **annexe 4**.

10.3.1 Étape 1 : Dépôt et réception de la plainte

Un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes qui sera géré par une ONG ou une autre entité. Une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS sera utilisée à cet effet.

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

Les plaintes EAS/HS seront reçues par des points d'entrées confirmés comme sûrs et accessibles par les travailleurs femmes lors des consultations avec les travailleuses et employées du projet. Les plaintes peuvent être soumises selon les modes suivants :

- Les prestataires de services VBG préalablement identifiés dans la localité. Il pourra s'agir des centres d'écoute, des organisations féminines ou de certaines ONG disposant de l'expertise en la matière. À cet effet, le PANT utilisera les résultats de la cartographie des prestataires VBG, réalisée sur le projet WURI en attendant de réaliser la cartographie des prestataires VBG spécifique sur le PANT ;
- Les survivantes pourront aussi, si elles le désirent, soumettre leur plainte au niveau des prestataires de santé maternelle et des services des actions sociales.

En dehors des prestataires cités ci-dessus, le/la plaignant(e) a le choix de dénoncer une situation aux comités de gestion des plaintes du PANT ou tout autre institution (Centre de santé, Centre d'écoute, etc.) au regard du critère de confiance.

Les cas de VBG/EAS/HS/VCE peuvent être signalés sous anonymat ; dans ce cas des investigations au besoin peuvent permettre de confirmer les allégations et de faciliter la prise en charge des survivant(e)s d'une part et de faciliter la dissuasion des auteurs ou leur poursuite d'autre part.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant(e) de donner le maximum d'informations afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui. Le consentement de la survivante doit être obtenu avant qu'un référencement vers le MGP du projet soit fait.

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficie de la protection si nécessaire.

En cas de plainte non anonyme d'EAS/HS/VCE, le comité de gestion prendra toutes les dispositions nécessaires pour son orientation vers les structures ou prestataires spécialisées après obtention du consentement éclairé.

Afin de promouvoir le signalement des plaintes VBG/EAS/HS, les mesures suivantes seront prises.

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

En assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l'organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Il est important que les travailleurs soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP. Cela inclut la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale *Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement* (Voir les définitions en Annexe 1).

10.3.2 Étape 2 : Traitement des cas d'EAS/HS/VCE

Pour tous les cas d'EAS/HS/VCE, l'UGP veillera à documenter et répondre à l'allégation, tout en conservant l'identité de la survivante et de l'auteur présumé confidentielle et en faisant de la sécurité de la survivante une priorité.

Dès que le prestataire de service VBG de la localité ou le spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet PANT reçoit une allégation d'EAS/HS/VCE, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS/VCE doit être appliqué. Cela inclut : (i) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et (ii) l'orientation de la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS/VCE dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux, le soutien psychosocial, assistance juridique et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS/VCE doivent accompagner la survivante tout au long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel dans la planification de la sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat.

- Les cas d'EAS/HS **ne sont pas soumis à une inéligibilité quelconque** mais doivent être référés vers les services de prise en charge du projet de la zone, après obtention du consentement de la survivante. Si le lien entre le cas d'EAS / HS et le projet est suspecté et que le/la survivant (e) consent à impliquer le mécanisme de gestion des plaintes, le processus de vérification visera uniquement à confirmer le lien avec le projet et, si oui, appliquer les sanctions prévues dans le code de conduite. La vérification ne cherchera jamais à déterminer la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé ;
- Pour les plaintes d'EAS/HS, **la résolution signifiera la confirmation du lien avec le projet et l'application des sanctions prévues dans le code de conduite.** La survivante doit être informée du résultat de la vérification avant que l'agresseur ne soit informé et que les sanctions soient appliquées afin qu'elle puisse prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir sa sécurité ;

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

10.3.3 Étape 3 : Mesures de soutien aux survivant (e) s

Les mesures de soutiens appropriés aux survivant (e) s de VBG/EAS/HS/VCE retenues sont :

- Prise en charge de tous les frais médicaux liés directement au cas par l'auteur ou sa structure de provenance ;

- Accompagnement psychosocial assuré gratuitement par le centre de santé de la zone du/de la survivant (e) et ou par les OSC/ONG ;
- Accompagnement juridique assuré par les OSC/ONG et l'assistance juridique et judiciaire par le commissariat, la gendarmerie et/ou la justice de la zone du/de la survivant (e) pour les cas qui y seront référés sur consentement libre et éclairé des survivant (e) s ;
- Remboursement des frais de prise en charge du/la survivant (e) par le projet au cas où l'auteur n'est pas identifié ou l'incapacité de ce dernier est prouvée et au risque de pénaliser davantage le/la survivant (e).

10.3.4 Étape 4 : Référencement des VBG/EAS/HS/VCE

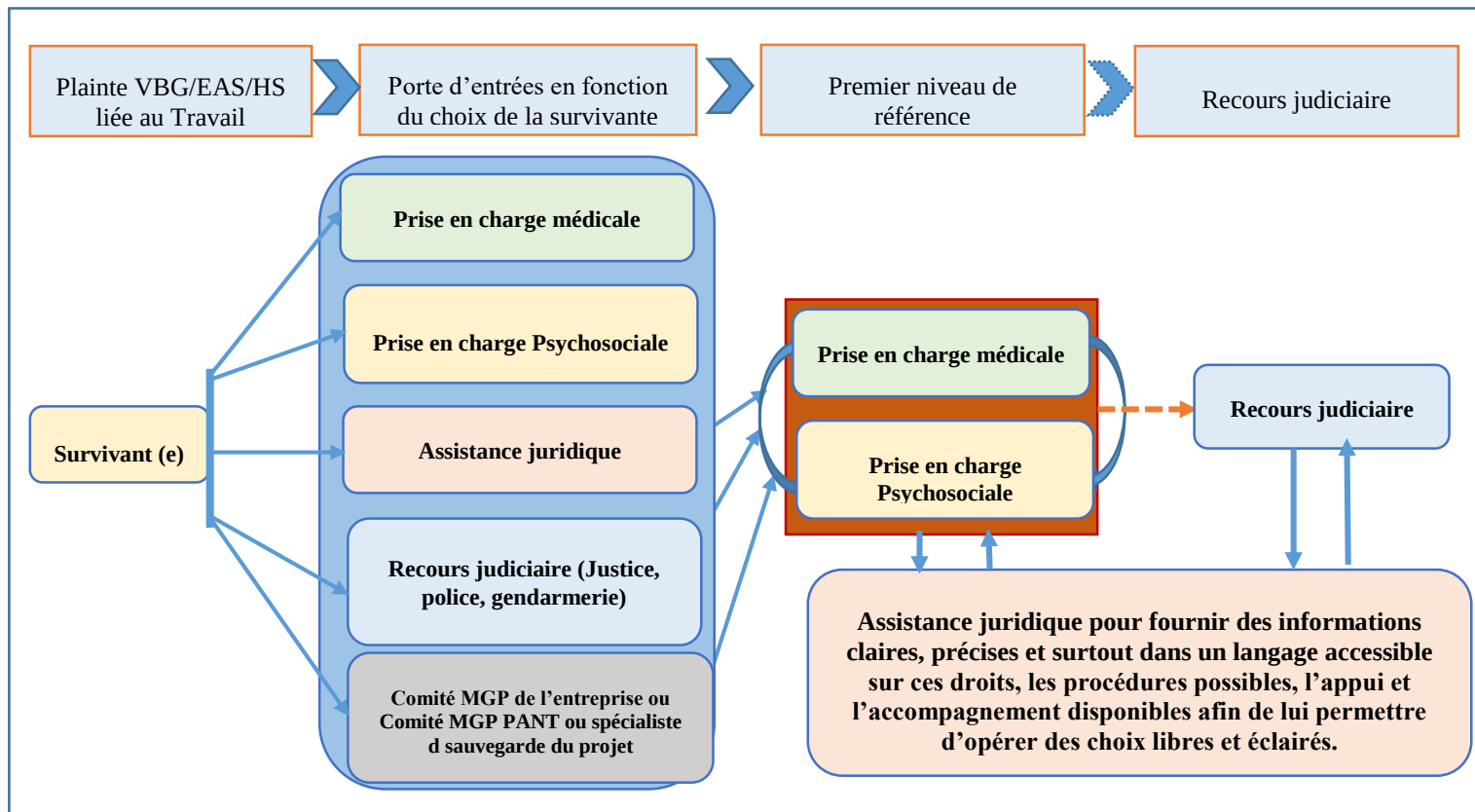
Après le signalement de la plainte d'EAS/HS/VCE par la porte d'entrée souhaitée par la survivante, la structure locale de prestation de service VBG à qui le/la survivant(e) se confie est tenu de lui donner des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander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

Les points d'entrée suggérés pour le système d'assistance aux survivant (e)s sont les prestataires de services psychosociaux et/ou de santé et les services d'appui juridique et judiciaire, accessibles, sûrs, confidentiels et fiables.

Le point d'entrée informe directement le spécialiste VBG ou en développement social du projet, qui se chargera de notifier le cas à la Banque Mondiale au plus tard dans les 48 heures suivant.

Quel que soit la porte d'entrée utilisée par la survivante, le premier lieu de référencement concerne la prise en charge médicale et la prise en charge psychosociale qui très souvent sont ensemble au niveau des structures sanitaires. Après l'offre de soins adéquat et la prise en charge psychosociale par le personnel qualifié et formé à cet effet, la survivante aura droit à des informations claires, précises et surtout dans un langage accessible sur ces droits, les procédures possibles, l'appui et l'accompagnement disponibles afin de lui permettre d'opérer des choix libres et éclairés. La figure 4 présente le circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.

Figure 5: Circuit du protocole de référencement



Source : Consultant PGMO PANT, Mai 2024

10.3.5 Mesures disciplinaires

Mesures visant les membres du personnel des entreprises de mise en œuvre des activités du projet

En fonction de la véracité des allégations des cas d'EAS/HS concernant des membres du personnel du projet, les sanctions disciplinaires et administratives suivantes pourront s'appliquer au coupable des faits, cela en conformité avec la loi n° 2021-012 du 18/06/21 portant code du travail en république togolaise, notamment en ses articles 40 et 368.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant/e conformément à la loi N°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal du Togo qui pénalise les infractions à caractère sexuel en ses articles 211 et 215.

Mesures en cas d'infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)

Si des actes d'EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;

- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

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

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six (06) mois ;
- Le licenciement ;
- Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.

10.3.6 Mise à disposition des kits prophylaxie post exposition au sexe et soutien psychosocial

Le projet doit veiller à ce que tous les services figurant sur la liste des prestataires de soins médicaux disposent de kits d'urgence pour la prise en charge des violences sexuelles. Ces kits d'urgence doivent comprendre :

- Des ARV pour une prophylaxie post exposition au sexe, en vue de prévenir et traiter des infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH (dans les 72h qui suivent l'exposition aux IST-VIH) ;
- Une Contraception d'urgence en vue de prévenir une éventuelle grossesse ;
- Un protocole pour la prise en charge des blessures (prophylaxie antitétanique).

Au niveau local, le personnel de santé spécialisé en santé de reproduction se chargera d'offrir les services médicaux y compris la gestion clinique des survivant(e)s de viols. Un soutien psychosocial sera fourni par les centres d'écoute, ou d'autres prestataires déjà identifiés à travers les cartographies élaborées.

10.3.7 Mesures visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹⁰:

- 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 ;

¹⁰ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

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

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

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

10.3.9 Indicateurs de suivi du MGP

Les indicateurs suivants permettent de mesurer le résultat et la performance du MGP :

- Nombre de plaintes reçues et traitées ;
- Nombre de plaignants (hommes et femmes) satisfaits de la réponse réservée ;
- Nombre de personnes (hommes et femmes) touchées par les sensibilisations sur les MGP ;
- Pourcentage des plaintes EAS/HS qui ont été référées au fournisseur de services de VBG ;
- Pourcentage de plaintes non résolues jusqu'à extinction et ayant parvenu jusqu'au niveau national ;
- Nombre de plaintes jugées non recevables.

Les données relatives à ces indicateurs seront collectées au quotidien et transmises à la coordination du projet mensuellement à travers le moyen le plus approprié. Un système de collecte desdites informations sera conçu via l'application GEMS Kobotoolbox à cet effet.

À cet effet, le projet mettra en place un lien Kobocollect qu'il partagera avec les acteurs de gestion des plaintes au niveau des entreprises pour l'enregistrement électronique des plaintes. Les plaintes

seront ainsi reçues par le spécialiste en sauvegarde sociale et genre de l'UGP. Ce système améliore le suivi du processus de gestion des plaintes.

10.3.10 Diffusion de l'information et communication sur le mécanisme de gestion de plaintes (MGP)

Le MGP fera l'objet d'un partage avec l'ensemble des travailleurs. Des panneaux seront installés aux bons endroits dans la zone d'intervention du projet pour indiquer les lieux de réception des plaintes et les coordonnées des points focaux du mécanisme de gestion des plaintes (PF-MGP).

Une campagne de communication pour informer les travailleurs du projet ainsi que le personnel de mise en œuvre du mécanisme de gestion de plaintes sera organisé et financée par le projet.

La communication sur le MGP sera intégrée à toutes les activités de communication du projet notamment les activités de la communication pour un changement de comportement social.

Des supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés en français et en langues locales tout en tenant compte de l'âge, du sexe et du niveau de scolarité des bénéficiaires si nécessaire.

En outre, l'UGP a l'obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS d'informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire etc.) :

- Type d'EAS / HS ;
- Lieu de l'incident ;
- Si l'auteur présumé des faits est, à la connaissance de la survivante, associé au projet (oui/non) ;
- L'âge et/ou le sexe de la/du survivant (si disponible) ; et
- Si le/la survivant(e) a été orienté(e) vers des services de prise en charge VBG.

En aucun cas, les détails de l'incident ne seront communiqués à la Banque mondiale ni à d'autres membres de l'UGP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l'identité de la victime sera assurée à tout moment.

Tous les prestataires de services et tous les consultants ayant un contrat avec le projet seront soumis au respect strict du présent mécanisme de gestion des plaintes, c'est-à-dire, que le présent mécanisme fait partie implicitement des clauses des contrats. Un plan de communication spécifique au MGP sera développé.

10.3.11 Recours à la justice

Le MGP n'empêchera pas l'accès aux recours judiciaires ou administratifs du pays. Dans le cas des plaintes liées à l'EAS/HS, la résolution à l'amiable n'est pas recommandée. Par contre, pour une plainte liée à la EAS/HS le recours à la justice est possible si la survivante souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

10.3.12 Suivi et rapportage

Le projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans les rapports trimestriels et annuels d'activités du projet à la Banque.

11 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (*Bank's 2018 Standard Procurement* disponibles à l'adresse Documents-<http://www.worldbank.org/>) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

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

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable de suivi du projet appuyé par le chargé des achats et les autres spécialistes (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Les critères d'évaluation des performances des fournisseurs et prestataires prendront en compte non seulement la conformité des prescriptions techniques mais aussi le respect des clauses contractuelles concernant la gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail au regard des dispositions du code du travail et de la NES n°2.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu dans le présent PGMO y compris les procédures de gestion des plaintes liées aux EAS/HS.

12 EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

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

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

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

Les mesures de mitigation ainsi identifiées seront incluses dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études prennent en compte les coûts de leur application dans leur devis quantitatifs et estimatifs (DQE).

13 EMPLOYES DES FOURNISSEURS

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

L'UGP s'assurera que les risques de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et prennent des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat (CGC) des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail (IT) pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet dans le respect des NES de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

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

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

14 CONCLUSION

Le PANT va mobiliser une diversité de travailleurs. En raison de cette diversité de la main d'œuvre aux caractéristiques variées et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale (BM) spécifiquement la NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) a à cet effet. Le PGMO décrit de manière précise les procédures de gestion des différents types de travailleurs impliqués sur le PANT y compris sur les questions VBG, EAS/HS.

L'opérationnalisation de PGMO incombe principalement à l'UGP qui doit veiller à intégrer les exigences du PGMO dans les DAO et à faire un suivi strict et systématique de leur mise en œuvre en phase d'exécution des travaux. Outre les risques liés aux travaux de fouille et de construction, le projet doit prendre en compte la prévention et la surveillance des risques auxquels s'exposent les travailleurs dans le secteur du numérique et du digital.

Le PGMO est un document dynamique qui pourra être mis à jour au besoin durant la phase d'exécution et tout au long du cycle de vie du PANT au regard des nouveaux enjeux liés à la gestion de la main d'œuvre.

15 ANNEXES

15.1 Annexe 1 : Canevas de rapportage d'incident/accident de travail

- Résumé de l'incident

.....

.....

.....

.....

- Pays
- Nom du projet et code.....
- Noms du/des TTLs
- Noms des Spécialistes en Sauvegardes assignés
.....
.....
- Niveau de classification préliminaire de l'incident (Indicative, Sérieux et Sévère)
.....

Questions et actions

- Informer le plus tôt possible le TTL (24h suivant l'information reçue)
.....
- Designer l'incident. Décrire ce qui s'est réellement passé. Les choses et les personnes impliquées (à quoi ou à qui ?)
.....
.....
.....
- Préciser le lieu et le moment (où et quand l'incident s'est-il produit ?)
.....
- Source d'information : Comment l'avons-nous découvert et quand ?
.....
- Appréciation sommaire : les faits de base de l'incident sont-ils clairs et incontestés ou existe-t-il des versions contradictoires ?
.....
- Quelles sont ces versions ?
.....
.....

.....
.....

- Quelles étaient les conditions ou circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (s'il est connu à ce stade) ?

.....
.....
.....
.....

- Y a-t-il eu constatation formelle (police, médecins, etc.)

.....
.....
.....

- L'incident est-il toujours en cours ou est-il connu/terminé ?

.....
.....

- Est-ce que des pertes de vie ou des dommages graves sont impliqués ?

.....
.....
.....

- Quelles mesures ont été ou sont mises en œuvre ?

.....
.....
.....
.....

- Le gouvernement a-t-il été informé ? Si oui, dans quelle mesure ? Quelle a été leur réponse à ce jour ?

.....
.....
.....
.....
.....

15.2 Annexe 2 : Canevas du code de conduite

1. OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)¹¹.

Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- Le respect des droits humains ;
- Le respect de l'environnement conformément au PGES-C ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ;
- Les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur au Togo.

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au vendredi de 7h 00 à 12h 00 et de 14h 30 à 17h 30.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l'entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanche et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en République du Togo.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

Il est formellement interdit aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

¹¹ Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

- Tenir des propos et attitudes déplacés, et en particulier vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de travail et ce durant leur période d'engagement avec NCC ;
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans¹² ;
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service ;
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un(e) collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et ou supérieur-e-s) ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la direction du chantier pour sa bonne marche ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement ;
- Avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH sida, de la covid-19 et autres maladies transmissibles ;
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE

¹² Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

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

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

L'entreprise mettra en place le circuit de référencement des travailleurs pour accéder aux prestataires de soins d'urgence en matière de violences sexuelles ¹³ commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Les prestataires de services seront formés sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris les sous-traitants et prestataires

Les Équipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation des tâches prévues à cet effet.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour de travail.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

Il est formellement interdit de :

- Pénétrer et séjourner dans l'entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d'ébriété ou sous l'effet des stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- De faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d'activités à caractère sexuel dans l'enceinte du chantier ;
- Fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- Détenir ou transporter des armes, exception faite des partenaires sécuritaires ;
- Transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- Se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Se servir l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel ;
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;

¹³ La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

- Provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise la personne responsable (son chef) ;
- Rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident ;
- De faire le travail forcé.

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

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

De harcèlement moral

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

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

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

Des violences physiques

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

De proxénétisme, harcèlement, exploitation et abus sexuels et pédophilie

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuel, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuelles violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

De l'exploitation Économique et sexuelle des enfants

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi, l'exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Il est formellement interdit de :

- Transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- S'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- Abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- De polluer volontairement l'environnement ;
- De faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudence entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

Des procédures disciplinaires :

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu’à la fin du contrat d’un employé impliqué dans une infraction réglementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués.

Aucune faute antérieure de plus de (03) trois ans à l’engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l’appui d’une nouvelle faute dûment commise.

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

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

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

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

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

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d’obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours

Fautes	Sanctions
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie,	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivi de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être

Fautes	Sanctions
exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l'État si tel est la volonté des victimes et ou si cela est requis par le cadre légal du pays.
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

Article 7 – FORMALITES ET DEPÔT

Le présent Code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation à tous les Employés dans le cadre du PANT, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- Communiqué à l'Inspection du Travail ;
- Affiché à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire est remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Article 8 – DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYES DEJA EN POSTE

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

Fait à [.....] le [.....202...]

Signature

Nom et prénoms

15.3 Annexe 3 : Modèle de plan particulier de sécurité et de protection de la sante

Entreprise *Nom* Logo

PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE

P.P.S.P.S.

Chantier *Nom de l'opération*

Adresse du chantier :

Période d'exécution :

Lot :

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

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

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

Indice	Date	Nature de la modification	Rédacteur
00		Émission initiale	

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

I - RENSEIGNEMENTS GENERAUX

1.1 - L'entreprise :

Nom ou Raison Sociale :

Adresse :

Téléphone :

Qualité :

1.2 - Le chantier :

Adresse du chantier :

Téléphone :

Sous-traitance :

1.3 - Le planning et l'organisation horaire :

Période prévisible d'exécution des travaux :

Durée prévisible des travaux :

Début des travaux :

Fin des travaux :

Effectif prévisible du chantier :

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

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

Horaires de travail du chantier :

JOURS	MATIN	APRES-MIDI
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		

II - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISATION DU CHANTIER

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

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

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

Sanitaires : idem ci-dessus...

Réfectoire : idem ci-dessus...

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

2.2 - Surveillance médicale spéciale :

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

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

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

2°) Les travaux suivants :

-application des peintures et vernis par pulvérisation ;

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

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

-travaux exposant aux poussières de bois ;

3 - MESURES DE SECURITE APPLICABLES AUX INTERVENTIONS

DE L'ENTREPRISE SUR LE CHANTIER

3.1. Moyens matériels utilisés par l'entreprise :

-ELECTRICITE :

Indiquez si vous utiliserez l'installation électrique du chantier ou si vous serez amené à installer votre propre alimentation à partir du réseau.

Indiquez les endroits où vous aurez besoin d'alimentation électrique.

-ECLAIRAGE DE CHANTIER :

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

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

-EAU :

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

-TELEPHONE :

Indiquez l'emplacement du téléphone de chantier.

3.2. Installation générale de chantier

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

- 1) l'implantation des ouvrages avec leur emprise et leur hauteur
- 2) l'environnement proche du chantier
- 3) les accès avec les sens de circulation
- 4) les grues (voies, plots, interférences...)
- 5) le cantonnement
- 6) les réseaux chantiers

- 7) les circulations sur chantier (engins, piétons)
- 8) les limites d'emprises, clôtures et portails
- 9) les stockages

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

3.3. Planning des interventions de l'entreprise

Détaillez votre planning des travaux en annexe C

3.4. Effectif du personnel :

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

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

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

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

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

Fiche de tâche n°02 :

Fiche de tâche n°03 :

Fiche de tâche n°04 :

FICHE DE TACHE N°

TACHE : Libellé	Date
	Lieu
	Pilote :
MAIN D'ŒUVRE : Indiquez le nombre de personnes nécessaires à la tâche	
MATÉRIAUX : Indiquez les principaux matériaux mis en œuvre	
MATÉRIEL : Précisez le matériel nécessaire à la réalisation de la tâche	

MILIEU : Indiquez l'endroit où se réaliseront les travaux

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

MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES AUTRES INTERVENANTS : Indiquez ici les moyens que vous laissez à la disposition des autres intervenants (échafaudage par exemple...)	MOYENS MIS A LA DISPOSITION PAR LES AUTRES INTERVENANTS : Indiquez ici les moyens mis à disposition pour Vous par les autres (grue, chariot élévateur par exemple...)
--	--

CONTRÔLE

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

3.8. - Analyse et prévention des risques importés et exportés

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

ENTREPRISE :	Date
CHANTIER :	Lieu :
TACHE :	Pilote :

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

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

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

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

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

4 Mesures de sécurité et de secours

4.1 Consignes générales de sécurité :

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

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

4.2 Consignes particulières au chantier :

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

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

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

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

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

Il prévient les secours.

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

Un secouriste reste avec la victime.

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

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

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

5 AVIS / COMMENTAIRES / SIGNATURES

Etabli le : date

Rédigé par :

Signature et cachet de l'entreprise

Membres du CHSCT ou délégués du personnel :

Noms et signatures

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

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

ANNEXE B

Les risques liés à l'utilisation du matériel

Outillage utilisé	Risques prévisibles	Prévention et protection

15.4 Annexe 4 : Cartographie des prestataires VBG

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
DISTRICT AUTONOME DE GRAND LOME				
1	Direction régionale de l'action sociale de Grand Lomé	FOLLY-NOTSRON Dede Soke, épouse AGBO	Directrice régional	dedesoke@gmail.com 22 21 55 40/93 02 85 60
2	Centre social de Casablanca	Me. GNANDI	Responsable	90103919
3	Centre social de Nukafu	Me. WESLEY	Responsable	90019274
4	Centre social de Nyékonakpoe	Me. SAMA	Responsable	90264252
5	Centre Kekeli	Sœur Elisabeth	Directrice	kekelicentre@gmail.com , 90313481
6	Centre d'écoute One Stop Center (N° vert 8284)	Me. AHOULOUMA Ednam	Directrice	90035790
7	Direction du genre et de la promotion de la femme	Me. ATCHOLE	Responsable	92668669
8	Centre d'écoute de Novissi	Me. BELEI	Directrice	90366843
9	CROPESDI	Me. KAMA	Directrice	cropesdi@gmail.com , 70422846
10	Groupe de Réflexion et d'Action Femme Démocratie Développement (GF2D)	Oke Amevi	Coordonnatrice	gf2dcriff2@gmail.com 90121741
11	Association Togolaise pour le Bien-être Familial (ATBEF)	Dr M'BORTCHE BINGO K.	Médecin Gynécologue, Chef Division ATBEF	90 95 44 63 / 22 23 30 00
REGION MARITIME				
12	Direction régionale de l'action sociale de la région Maritime	DONKO épouse KELEOU Abiola	Directrice	90035597
13	Centre d'écoute de Tsevié	KAZIMNA Toï	Responsable	toikpatcha78@gmail.com , 92 41 04 93
14	CHR Tsevié	ADOYI Akoele	Surveillante Général CHR, Tsevie	91 82 71 75
15	Commissariat de police de Tsévié	FAYA Sissodema	Commissaire de police	keziahsisso@gmail.com , 90295671 /70585120
16	Direction Préfectorale de l'action sociale	M'BELOU	Directeur	92156374

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
17	Maison de la femme d'Aného	AYITE Samsonne Kafui	Responsable	90390685
18	APEB ONG (Association pour la Promotion de l'Education à la Base)	BODJO Kodjo Edward	Directeur	91 81 81 71 / 70 45 06 73
19	CHP Aného	MEDENOU Komla Mawuena		90417300
20	Commissariat de police d'Aného	ANKRAH Adoté Kossi	Commissaire Adjoint	ankgui@gmail.com , 90076519
21	Direction Préfectorale de Action sociale/Centre communautaire de Vogan	Sangue-Douti Moekisso	Directeur	92640812
22	Maison de la femme de Vogan	Sangue-Douti Moekisso	Responsable	92640812
23	Commissariat de police de Vogan	GNALO Kémi Tchaa	Commissaire de la Ville	gnalorich@gmail.com , 90343178
24	Affaire Sociale de Yoto	DJANTE A. Komi	Directeur préfectoral des affaires sociales	flaviendjantee9@gmail.com , 93561913
25	Commissariat de police de Kévé	AMANA Tchaa	Commissaire Adjoint	tchaa06amana@gmail.com , 90815249 / 92979767
REGION DES PLATEAUX				
26	Maison de la femme de Notsé	Komou Tcha Prenam	Directeur Préfectoral de l'Action Sociale	90377925
27	Brigade territoriale de Gendarmerie de Elavagnon	Commandant de Brigade	CB	22246020
28	Brigade territoriale de Gendarmerie d'Anié	Commandant de Brigade	CB	44089014
29	HÔPITAL d'ANIE	SOLITOKÉ Massétom	Infirmier Diplômé d'Etat	90 71 69 93 / 24 40 80 89
30	ONG ODJOUGBO	TCHALLA Amévi	Assistante à la Coordinatrice	90 38 05 08 / 70 18 79 34
31	Direction régionale de l'action sociale des Plateaux	M. AHE Kokouvi Dodzi	Directeur Régional	90152919
32	Centre Social de Gleï	SAMA Foudou	Responsable du centre	90991248
33	Commissariat du 1 ^{er} arrondissement d'Atakpamé	AGBOH Koffi Sitou boc-Hervé	Commissaire d'arrondissement	sitouagboh@gmail.com , 92042229/70585221
34	Centre d'écoute et d'assistant juridique d'Atakpamé	MIHLUEDO Elom Amevi	La Présidente	centrehuranma@gmail.com , 9031926193347790
35	Commissariat de police de Kpalimé	VIADONU Komlan Dodji	Commissaire de la Ville	victorlopolyce@gmail.com , 90066455/92979747
36	Centre d'écoute de Kpalimé	FOLI Ayélé Nicole, épouse TAFAME	Para- Juriste	91 37 22 96

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
37	Direction Préfectorale de l'action sociale de Danyi	NYADZI Akpene Koffi	Directeur	dpassndanyi@yahoo.fr , 90 96 04 66
38	Direction Préfectorale de l'action sociale de Kloto	AMEVOH K.	Directeur	24 40 10 80/90 74 92 47
39	Direction Préfectorale de l'action sociale d'Agou	Tantoli Bonli	Directeur	90 93 25 91
40	Centre social d'Amoussokope	Amewu Kossi Dzimadi	Responsable	90 37 73 27
REGION CENTRALE				
41	Direction régionale de l'action sociale Centrale	Komlan Kossi	Directeur	affairesociale@gmail.com 90832122/91752258
42	Direction préfectorale de l'action sociale de la promotion de la femme et de l'alphabétisation Tchaoudjo	Kotche Koffi	Directeur	kofabr@yahoo.fr , 90287770
43	Direction préfectorale de l'action sociale Tchamba	Abotsi Kwaku	Directeur	abitsikwaku@yahoo.fr , 90196466
44	PAFED Tchamba	Ali Amadou	Responsable	pafed_togo@yahoo.fr , 90748228
45	ONG Creuset	MOUKPE Essodèkè	Directeur Exécutif	creusetogo@yahoo.fr , 90 23 59 84
46	ONG PAFED	Gnonfam	Responsable	pafed_togo@yahoo.fr , 90099481
47	AFMUCAB	OURO-WASSARA Webi	Responsable	afmucab01@yahoo.com , 90794485
48	ADESCO	DATAGNI Nadzombé	Directeur Exécutif	adescoadesco@yahoo.fr , 25500990
49	Plan International Togo	GANDI Ziveha	Directrice	Ziveha.gandi@plan-international.org
50	CMS TCHEKELE (Tchamba)	TOYO K. Elom	Responsable de la Formation sanitaire	93 50 49 97
51	ONG ADCF	BEDJILA Faouxia	Directeur Exécutif	ongadcf@gmail.com , 90744239
52	Direction préfectorale de l'action sociale Sotouboua	MENSAH Amavi	Directeur	mensahamavi76@gmail.com , 90921122
53	ONG CREUSET Sotouboua	KOURA Sandrine	Directeur Exécutif	sandrinekouran@gmail.com , 90363928
54	ONG Défis et Développement	TCHIROU-GBELE Bassirou	Directeur Exécutif	defisdev@gmail.com , 90118679
55	CMS AED	KLOUKPO Gloria	Assistante médicale	gloriakloukpo@gmail.com , 91 45 05 34
REGION DE LA KARA				

N°	Structures/Service	Nom et prénom de la personne Responsable	Titre/Fonction	Adresses (contact et e-mail)
56	ATBEF - Kara	PADAYODI Abalo	Coordinateur régional	90 24 74 28
57	Service de Psychologie CHU-Kara	AYELOU Bakowé	Psychologue clinicien	90 81 90 17, typeayelou@yahoo.fr
58	Centre d'Ecoute de Kara	GNANTA Rawissala	Assistante sociale	92 67 56 86, Rawissala@1991gmail.com
59	Centre d'Ecoute de Kouka	ADOM Koutchoukalo	Sociologue	91 91 11 60, Jakie.adom@gmail.com
60	Centre d'écoute de Bafilo	KOZI Koumatou	Parajuriste	90 31 84 72
REGION DES SAVANES				
61	ONG CDD (Dapaong)	KANFITINE Y. Paul	Coordinateur	BP : 298, Dapaong, Togo, cdd298@gmail.com
62	Association JADIS	OUDANOU Yentchable	Président	91 63 15 39, 19jadis@gmail.com
63	CHR Dapaong	SIMKPA E. Paul	Gynécologue	91 20 59 43, paolosimkpa@gmail.com
64	DRAS – Savanes Protection des Enfants	KOUBAGLA Badjalla	Assistant Social	90 94 44 13
65	Centre d'écoute de Dapaong	KOUMAÏ Edmond	Juriste	90 18 19 50

15.5 Annexe 5 : Pictogramme et signification

PICTOGRAMMES	SIGNIFICATION
	Haute tension Attention Danger de mort
	Entrée interdite aux personnes non autorisées
	Cône de signalisation
	Matières toxiques

		Piétons interdits dans cette zone
		Attention Danger sous tension
		Danger : substances dangereuses nocives
		Danger : matières oxydantes
		Casque de protection obligatoire

		Gants de protection obligatoires
		Lunettes de sécurité obligatoires