

REPUBLIQUE DU SENEGAL

**Ministère des Collectivités Territoriales du Développement et de
l'Aménagement du Territoire**

**PROJET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE LA
CASAMANCE (PDEC)**

P175325

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

Décembre 2021

Informations qualité du document

Client : Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement du Territoire

Désignation du projet : Projet de Développement Economique de la Casamance (PDEC)

Financement : Banque mondiale (P175325)

Données du document

Titre de document : **Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PMGO)**

Date d'établissement : **25.12.2021**

N° de révision : REV 01

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	ii
LISTE DES TABLEAUX	v
SIGLES ET ACRONYMES	vi
I. CONTEXTE GENERAL	1
1.1 JUSTIFICATIF DU PROJET	1
1.2 COMPOSANTES DU PROJET	2
Sous-composante 3.1 : Améliorer la productivité et la résilience des zones rizicoles	3
Composante 4 : Gestion de projet, connaissances et innovations numériques	3
1.3 OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	3
II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PDEC	5
2.1 EFFECTIFS DE TRAVAILLEURS DU PDEC	7
2.1.1 Nombre de travailleurs directs	7
2.1.1.1. Effectif de travailleurs de l'UGP du niveau central	7
2.1.1.2. Effectif de travailleurs mobilisés par le projet au niveau local	7
2.1.2 Nombre de travailleurs communautaires	8
2.2 CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	8
2.3 DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	10
III. APERÇU DES EXIGENCES EN MATIERE DE TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	11
3.1 CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE	11
3.1.1 Droit à un travail décent	11
3.1.2 Nature de l'employeur	11
3.1.3 Temps de travail	11
3.1.4 Salaires et retenues à la source	12
3.1.5 Travail forcé	12
3.1.6 Liberté d'expression et d'association	12
3.1.7 Au sujet du travail des femmes	13
3.1.8 Concernant les personnes à mobilité réduite	13
3.1.9 Du Contrat de travail	14
3.1.10 Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)	14

3.2 ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	15
3.2.1 Au sujet des textes réglementaires	15
3.2.2 Au sujet du lieu de travail dans le cadre du PDEC	16
3.3 ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	17
3.1.1 Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST	18
3.1.2 Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail	21
3.4 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL	23
3.5 NORMES INTERNATIONALES EN SST	24
3.6 DIRECTIVE-CADRE EUROPEENNE SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (DIRECTIVE 89/391)	27
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	29
4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	29
4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	34
4.1.1 Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre	34
4.1.2 Organisation des travailleurs	37
4.1.3 Travail des enfants	37
4.1.4 Travail forcé	37
4.1.5 Santé et sécurité au travail (SST)	38
4.1.6 Nature des contrats	39
V. PERSONNEL RESPONSABLE	42
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES	43
6.1 POLITIQUES	43
6.1.1. Gestion des droits des travailleurs	43
6.1.2. Coercition	43
6.1.3. Travail des enfants	44
6.1.4. Genre et personnes vulnérables	44
6.1.5. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale	45
6.1.6. Engagement des travailleurs	45
6.2 PROCEDURES	46

VII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	48
7.1 L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	48
7.2 LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	48
7.3 LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	48
VIII. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	49
8.1 POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	49
8.2 POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	50
IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	53
9.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	53
9.2 GESTION DES CONTRACTANTS	53
X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	57
XI. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	58
XII. ANNEXES	59
12.1 Annexe 1 : Code de conduite	59
12.2 Annexe 2 : Localités contaminées par les mines antipersonnel par régions, départements et arrondissements dans la zone d'intervention du Projet	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes du PDEC.....	2
Tableau 2 : Personnel de l'UCO PDEC basée à Ziguinchor	7
Tableau 3 : Personnel de l'UCP PDEC au niveau des régions d'intervention.....	8
Tableau 4 : Conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal.....	23
Tableau 5 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PDEC.....	30
Tableau 6 : Personnel responsable des questions liées au travail.....	42

SIGLES ET ACRONYMES

AGEROUTE	Agence des Travaux et de Gestion des Routes du Sénégal
AES	Abus et Exploitation Sexuels
ANER	Agence des Energies Renouvelables
ANRAC	Agence Nationale pour la Relance des Activités économiques et sociales en Casamance
ARD	Agence Régionale de Développement
ART	Article
BM	Banque Mondiale
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNAMIS	Centre national d'Action antimines au Sénégal
CSS	Code de la Sécurité Sociale
DPDL	Direction de la Promotion du Développement Local
DRDR	Direction Régionale du Développement Rural
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Equipement de Protection Individuelle
EPP	Equipement de Protection Personnelle
FERA	Fonds d'Entretien Routier Autonome
GdS	Gouvernement du Sénégal
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
HS	Harcèlement Sexuel
IMT	Inspection Médicale du Travail
IREF	Inspection Régionale des Eaux et Forêts
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale
LC	Localités contaminées
MCTDAT	Ministère des Collectivités Territoriales du Développement et de l'Aménagement du Territoire
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

PACASEN	Programme d'Appui aux Communes et Agglomérations du Sénégal
PDEC	Projet de Développement Economique de la Casamance
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PPDC	Projet Pôle de Développement de la Casamance au Sénégal
PSS	Plan de Santé et Sécurité
RIA	Robinet d'Incendie Armé
SMIC	Salaires Minimum de Croissance
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SRADL	Service Régional d'Appui au Développement Local
SST	Santé Sécurité au Travail
UCP	Unité de Coordination du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

I. CONTEXTE GENERAL

1.1 JUSTIFICATIF DU PROJET

La région naturelle de la Casamance a connu, pendant deux décennies, un conflit armé indépendantiste. Les conséquences visibles de ce conflit sont, entre-autres, la paupérisation, la destruction du tissu économique et le déficit infrastructurel.

Aujourd'hui, grâce aux efforts conjugués du Gouvernement du Sénégal (GdS) avec l'appui de ses partenaires financiers et les organisations de la société civile, une dynamique de paix s'installe progressivement et les populations regagnent leurs terroirs. Pour bonifier cet élan de réconciliation et de paix, le GdS poursuit des actions de développement socioéconomique à travers des programmes et projets de développement d'infrastructures, d'activités génératrices de revenus, etc. aux fins de corriger le déséquilibre infrastructurel et d'améliorer les conditions sociales des populations et la valorisation du potentiel économique de la Casamance.

C'est dans ce contexte que plusieurs initiatives ont été développées dans la région naturelle de la Casamance, avec l'appui des partenaires financiers du GdS, notamment la Banque mondiale qui vient de clôturer le Projet Pôle de Développement de la Casamance au Sénégal (PPDC).

En effet, le PPDC a enregistré des résultats importants en termes de renforcement de la productivité agricole des jeunes agriculteurs et agricultrices et d'amélioration des liaisons de transport dans les communautés rurales isolées de la région de la Casamance.

C'est fort de ces résultats que le GdS a sollicité à nouveau l'appui de la Banque mondiale pour renforcer les acquis du PPDC et les étendre à toute la région casamançaise.

Cette nouvelle initiative porte le nom de Projet de Développement Economique de la Casamance « PDEC » et couvre les régions de Kolda, Sédhiou et Ziguinchor.

L'objectif de développement du PDEC est de contribuer à la cohésion sociale et à la résilience des communautés en Casamance en soutenant la gouvernance locale inclusive, la connectivité et les moyens de subsistance ruraux.

En termes d'innovation par rapport au PPDC, le PDEC favorise une approche intégrée du développement local par le biais d'investissements complémentaires centrés sur les communautés les plus vulnérables de la Casamance. Ainsi, dans chaque 60 communes potentiellement bénéficiaires sur un total de 115 communes que compte la Casamance naturelle, les communautés identifieront et hiérarchiseront leurs besoins les plus urgents en matière d'infrastructures socio-économiques et de soutien aux moyens de subsistance.

Par le biais d'une planification inclusive, les priorités seront à leur tour examinées, discutées et approuvées au niveau de la Commune puis de la Région, ce qui favorisera la création de

ponts et de liens grâce au dialogue et à la planification conjointe entre les différents groupes communautaires et les différents niveaux de gouvernement local.

Enfin, les plans seront approuvés et intégrés aux plans de développement locaux, reliant les activités communautaires aux structures identifiées du gouvernement local. Collectivement, l'approche vise à renforcer la cohésion sociale et la résilience de la communauté face au conflit casamançais et aux risques climatiques.

La participation et l'inclusion des communautés sont au cœur et les moteurs de la conception du PDEC grâce à l'approche centrée sur la communauté du projet.

Il est également envisagé de soutenir l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) et de mobilisation communautaire dans le cadre de la mise en œuvre des travaux de réhabilitation et de construction des infrastructures.

Dans l'optique de prévenir et d'atténuer les risques sur la santé et la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte, le PDEC a préparé la présente procédure de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail couvrant ses activités.

Ces procédures sont conformes aux exigences de la Banque mondiale (BM), particulièrement la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail ; et à la réglementation sénégalaise portant sur les questions.

1.2 COMPOSANTES DU PROJET

Les activités du Projet PDEC sont organisées autour de cinq (5) composantes.

Tableau 1 : Composantes du PDEC

Composante	Sous-Composante	Activités projetées
Composante 1. Renforcement des capacités locales pour une gouvernance locale inclusive et améliorer l'accès aux services locaux (US \$ 14 million)	Sous-composante 1.1 : Renforcement des capacités des communautés et des gouvernements locaux pour une gouvernance locale inclusive (<i>US \$ 4 million</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement des capacités et de sensibilisation de la communauté. ▪ Promotion de la participation communautaire notamment des femmes aux structures décisionnelles de la communauté
	Sous-composante 1.2 : Améliorer l'accès aux services locaux (<i>US \$ 10 million</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réhabilitation d'infrastructures et équipements sociaux ▪ Accès à l'eau et électrification hors réseau ▪ Régénération d'espaces forestiers et de mangroves

Composante		Sous-Composante	Activités projetées
Composante 2. Améliorer la connectivité rurale et l'accès aux activités économiques (US \$ 15 million)			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réhabilitation de 250 km de réseau routier secondaire et tertiaire et aménagements connexes ▪ Travaux d'entretien des routes communautaires réalisées par le PPDC
Composante 3 : Élargissement des possibilités de moyens de subsistance durables en milieu rural (US \$ 11 million)	Sous-composante 3.1 : Améliorer la productivité et la résilience des zones rizicoles (US \$ 6 million)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financement d'études sur les principales chaînes de valeur en Casamance, notamment l'anacarde, l'horticulture et la pêche/les homards ▪ Réhabilitation de rizières
	Sous-composante 3.2 : Activités productives collectives et résilientes au climat (US \$ 5 million)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subventions, acquisition d'intrants de production et Formation des OCBs ▪ Acquisition de machines (à l'exception des véhicules), équipements et outils de production
Composante 4 : Gestion de projet, connaissances et innovations numériques (US \$ 5 million)			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination, gestion et suivi de la mise en œuvre des activités du Projet
Composante 5 : Composante de réponse d'urgence contingente (CERC) US \$ 0			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mécanisme de financement d'urgence

1.3 OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Le Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

En effet, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Le PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet.

A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du PDEC permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément aux conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, le Code du Travail Sénégalais et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- promouvoir la santé et la sécurité au travail ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais.

Par conséquent, les procédures de gestion de la main d'œuvre du PDEC s'articulent autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
2. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
3. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
4. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
5. Personnel responsable ;
6. Politiques et procédures ;
7. Âge de l'emploi ;
8. Termes et conditions ;
9. Mécanisme de gestion des griefs ;
10. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
11. Travailleurs communautaires ; et
12. Employés des fournisseurs principaux.

II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PDEC

Selon la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

- 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) ;
- Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
- Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du PDEC, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité sénégalaise ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, disposant des compétences requises. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PDEC, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit. Alors que pour les mineurs, les tranches d'âge considérées sont les enfants de 12 à 15 ans sous condition qu'ils effectuent des travaux légers et non dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

En effet, la mise en œuvre du PDEC mobilisera directement des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc. Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes d'études et de conception, de réhabilitation, de construction, de supervision des travaux, d'exploitation des infrastructures, tel que prévu dans la Sous-composante 1.2 « Améliorer l'accès aux services locaux » et la Composante 2. « Améliorer la connectivité rurale et l'accès aux activités économiques ».

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) PDEC aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement du Territoire (MCTDAT).

D'une part, l'UCP PDEC travaillera en étroite collaboration avec les agences d'exécution relevant des services de l'Etat et des structures privées dans le cadre de conventions et protocoles, notamment :

- Le Fonds d'Entretien Routier Autonome (FERA) ;
- L'agence des Travaux et de Gestion des Routes du Sénégal (AGEROUTE) à travers sa Direction Régionale basée à Ziguinchor ;
- La Direction de la Promotion du Développement Local (DPDL) ;
- Les Services Régionaux d'Appui au Développement Local (SRADL) ;
- Les Agences Régionales de Développement (ARD) de Ziguinchor, Sédhiou et Kolda ;
- La Direction de l'Education et de la Santé,
- La Direction des Eaux et Forêts par le biais des Inspections Régionales des Eaux et Forêts (IREF) de Ziguinchor, Sédhiou et Kolda ;
- La Direction de l'Agriculture via les Directions Régionales du Développement Rural (DRDR) de Ziguinchor, Sédhiou et Kolda ;
- L'Agence des Energies Renouvelables - ANER) ;
- l'Agence Nationale pour la Relance des Activités économiques et sociales en Casamance (ANRAC) ;
- l'Université Assane Seck de Ziguinchor ;
- le Programme d'Appui aux Communes et Agglomérations du Sénégal (PACASEN) ;
- les institutions financières (Banque Agricole du Sénégal, Crédit Mutuel du Sénégal, MicroCred, Agence de Crédit et d'Epargne, etc.)

Toutefois, la main d'œuvre employée par les institutions suscitées ne fait pas partie de la catégorie de travailleurs directs du PDEC.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PDEC :

- L'Unité de Coordination du Projet (UCP) PDEC comprenant, entre-autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale et Santé, Sécurité ;
- les fournisseurs de biens et services notamment les structures spécialisées dans la prestation intellectuelle, les entreprises en charge des travaux prévus par la sous-composante 1.2 et la Composante 2. du PDEC.

Par conséquent, le PDEC devrait impliquer les catégories suivantes d'agents de projet, telles que définies par la NES 2.

2.1 EFFECTIFS DE TRAVAILLEURS DU PDEC

2.1.1 Nombre de travailleurs directs

2.1.1.1. Effectif de travailleurs de l'UGP du niveau central

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) PDEC assure la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet. Elle rend compte à un Comité de Pilotage présidé par le Ministre des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement du Territoire (MCTDAT) dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.

A l'échelon central (Ziguinchor), l'UCP est dirigée par un Coordonnateur, assisté par une équipe pluridisciplinaire constituée de spécialistes couvrant les domaines d'intervention du PDEC.

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total de travailleurs que l'UCP mobilisera d'ici l'entrée en vigueur du financement.

Tableau 2 : Personnel de l'UCP PDEC basée à Ziguinchor

Poste occupé	Nombre
Coordinateur	1
Responsable Passation de Marché	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable Sauvegarde Environnementale	1
Responsable Développement Social et Genre	1
Spécialiste Développement Rural	1
Spécialiste Financement des Organisations	1
Responsables des Infrastructures	1
Assistante administrative	2
Comptable	1
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Assistant Suivi-évaluation (Spécialiste en SIG)	2
Chauffeur	4
Agent de service	1
TOTAL	19

2.1.1.2. Effectif de travailleurs mobilisés par le projet au niveau local

Le Projet envisage de mettre en place une petite équipe de trois (3) personnes constituée de Points focaux rattachés au Services régionaux d'appui au développement local (SRADL) dans chacune des trois (3) régions (Ziguinchor, Sédhiou et Kolda) qu'il couvre aux fins d'appuyer l'UCP dans la coordination, le suivi des activités sur le terrain et le rapportage.

Le tableau ci-après récapitule les profils et effectifs dans chaque région. Ce personnel sera engagé par l'UCP PDEC.

Tableau 3 : Personnel de l'UCP PDEC au niveau des régions d'intervention

Région	Profil	Effectif de travailleurs
Ziguinchor	Animateur en développement local	1
Sédhiou	Animateur en développement local	1
Kolda	Animateur en développement local	1
	TOTAL	3

2.1.2 Nombre de travailleurs communautaires

Le PDEC fera appel à des travailleurs communautaires pour réaliser des activités selon l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) ou de mobilisation communautaire.

En effet, il est prévu que toutes les activités de réhabilitation privilégient l'utilisation de la main-d'œuvre locale. Ainsi, une grande importance sera accordée aux opportunités de faire participer les communautés à la mise en œuvre des sous-projets. Les approches de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) sont ainsi prévues pour l'entretien des routes locales relevant des communes (réseau non classé), et celles-ci pourraient être étendues à d'autres activités du PDEC (par exemple pour la plantation d'arbres/de mangroves, la collecte des déchets et les aménagements antiérosifs).

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des travailleurs communautaires requis pour la mise en œuvre du Projet.

2.2 CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le Projet fera appel à quatre (04) types de travailleurs :

- **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'Unité de Coordination du Projet (UCP) PDEC dont le nombre est estimé à environ 22 personnes (cf. tableaux n°1 et 2).

- **Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des consultants, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des tâches et travaux liés aux quatre (4) composantes du PDEC.

¹ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

Du fait de la spécificité des interventions du PDEC, ces travailleurs contractuels dépendent des activités visées au titre des prestations intellectuelles, des travaux physiques et des approvisionnement/acquisitions essentiels pour la réalisation des activités phares du projet, à savoir :

- Le renforcement des capacités sur la gouvernance locale inclusive
- L'amélioration de l'accès aux services locaux comprenant des travaux de réhabilitation d'infrastructures ;
- L'amélioration de la connectivité rurale et l'accès aux activités économiques via la réhabilitation et la construction d'infrastructures routières et aménagements connexes.
- L'amélioration de la productivité et la résilience des zones rizicoles ;
- L'appui à la mise en œuvre d'activités productives, collectives et résilientes au climat.

Ainsi, les travailleurs contractuels du PDEC seront constitués de prestations intellectuelles, de fournisseurs d'équipements et d'entreprises de travaux physiques. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les (i) entreprises de réhabilitation/construction, (ii) fournisseurs de matériels/équipements (matériels de formation, équipements solaires, équipements et outils de production, serveurs, smartphones, mobilisateurs communautaires, etc.) et (ii) par les consultants fournissant des prestations intellectuelles au PDEC (études techniques, environnementales et sociales, supervision des travaux physiques, formations des bénéficiaires, etc.).

- **Employés des fournisseurs principaux**

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner les chantiers en matériaux de construction. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UCP PDEC.

- **Travailleurs Communautaires.**

Dans le cadre du PDEC, les communautés bénéficiaires, notamment les jeunes seront impliquées, en tant que travailleurs communautaires, dans les activités d'entretien des routes locales relevant des communes (réseau non classé).

Cette implication pourrait être étendue à d'autres activités du PDEC, notamment le reboisement communautaire et la régénération des mangroves, la collecte des déchets et les aménagements antiérosifs.

Ces travaux communautaires seront développés selon l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) et de mobilisation communautaire.

2.3 DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du PDEC devront l'être avant l'entrée en vigueur du financement, en fonction des engagements préalables à satisfaire par la partie sénégalaise vis-à-vis de la Banque mondiale tel que contenu dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet et du rythme des acquisitions.

L'UCP sera en place conformément au calendrier contenu dans le PEES.

Les travailleurs contractuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation.

Dans les 3 régions d'intervention du PDEC, les travailleurs communautaires sont mobilisés sur la base de contrats dument signés soit par les travailleurs contractuels soit par l'UGP.

Le délai de leur mobilisation dépendant du planning opérationnel de démarrage des activités physiques du PDEC.

III. APERÇU DES EXIGENCES EN MATIERE DE TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

3.1 CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE

3.1.1 Droit à un travail décent

Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion - Art.L.1. de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail Code du Travail.

3.1.2 Nature de l'employeur

Art.L.3.- de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail : Toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article L.2. de la même loi est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs et constitue une entreprise. L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise. Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

3.1.3 Temps de travail

Le code du travail sénégalais fixe la durée maximale du travail à 40 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur. A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant en charge le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés sont fixés à travers Les conventions collectives visées par l'Art.L.86 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail.

A défaut de conventions collectives, l'Article L 109 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail dispose qu'un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation sénégalaise.

3.1.4 Salaires et retenues à la source

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal (ART L 114 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 du Code de travail), nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou une partie du salaire, en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

3.1.5 Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art.L.4 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

3.1.6 Liberté d'expression et d'association

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs de leur choix et d'y adhérer, conformément à la Constitution et aux lois sénégalaises. L'Art.L.5. de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail stipule « Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ».

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail,

la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

3.1.7 Travail des femmes

Le chapitre II du code du travail sénégalais traite spécifiquement du droit des femmes travailleuses, avec notamment :

- L'Article L.141 qui fixe à onze heures consécutives au minimum la durée de repos des femmes ; et
- L'Article L.142 qui fixe la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.
- L'Article L.143 du chapitre II dudit code stipule qu'à l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. A cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze semaines correspond, pour l'employeur, l'obligation de ne pas employer l'intéressée. Pendant cette période, la femme enceinte a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte. Article L.144 - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée 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.

3.1.8 Personnes à mobilité réduite

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du PDEC respecteront strictement cette législation.

3.1.9 Du Contrat de travail

Le Code du travail comprend des dispositions qui couvre le droit du travail pour les agents de la fonction publique (fonctionnaires) et pour ceux du secteur privé national.

Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi 061-33 du 15 juin 1961 relative au Statut Général des fonctionnaires, qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Le contrat à durée déterminée (qui peut être envisagé dans le cadre de ce projet dont l'horizon temporel est arrêté à 12 mois) est traité à l'Article L41 du Code du Travail : « le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision (à l'image de la pandémie Covid-19), est assimilé à un CDD. Un contrat dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain dont la date n'est exactement connue est également considéré comme un CDD.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Sénégal a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 4 novembre 1960.

3.1.10 Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)

« En cas de nécessité d'une interruption collective résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider la mise en chômage technique de tout ou une partie du personnel de l'entreprise que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la Convention collective ou l'accord d'entreprise, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit en être préalablement informé. »

Un accord d'entreprise peut décider de la durée du chômage technique et, le cas échéant, la rémunération due au travailleur durant cette période.

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Sénégal et porte sur les termes et conditions de travail.

Le Code du Travail (loi 97-17 du 1er décembre 1997), avec ses décrets d'application de 2006, fixe les conditions de travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail et le contrat des femmes et des enfants. Le texte traite également de l'Hygiène et de la Sécurité dans les lieux de travail et indique les mesures que toute activité doit prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité garantes d'un environnement sain et de conditions de travail sécurisées.

3.2 ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

3.2.1 Au sujet des textes réglementaires

Au niveau national, les textes réglementaires en matière de harcèlement sexuel et aux violences sur le genre sont transversales car couvrant tous les secteurs d'activités y compris les aspects réglementaires liés au travail.

Le Sénégal a fait siennes les préoccupations relatives aux questions de genre, aux droits de la femme et de la fille afin de combattre de façon efficace et efficiente les Violences Basées sur le Genre. Il a signé, adopté et ratifié l'ensemble des traités, conventions, pactes et chartes relatifs à la promotion de l'égalité de genre, s'obligeant, du point de vue juridique, à les appliquer.

Sur le plan international, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris est l'instrument de base et de référence en matière de droits humains. Même si elle n'a qu'une valeur déclarative, elle stipule, dans son article premier que : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » et considère que la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine qui ont des droits égaux et inaliénables et que c'est le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Cette déclaration proclame ainsi des droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inaliénables et universels dans le but de permettre à l'Homme, quel que soit son sexe, ou sa race, couleur, religion, de jouir des droits et opportunités pour son épanouissement.

D'autres importants instruments de protection des droits humains, à obligations juridiques, ont été adoptés au nombre desquels :

- Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966, qui, en son article 3, engage l'Etat du Sénégal à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont

énumérés », en son article 2, et engage également le Sénégal Etat partie, à assurer « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».

- La Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979): signée par le Sénégal le 29 Juillet 1980 et ratifiée le 05 Février 1985. Si l'application de ses mesures d'actions résultant des dispositions de cette Convention était effective, les femmes et filles, jouiraient pleinement de leurs droits, avec une meilleure prévention et prise en charge efficace des violences faites aux femmes et aux filles que sont, les viols, les mutilations génitales féminines, les traites, trafic et autres exploitations.
- La Constitution sénégalaise (Loi n°2019-10 du 14 mai 2019) reconnaît, dans son préambule, les droits de la femme et de la petite fille, ainsi que l'égalité homme/femme et a créé, depuis 1974, un département ministériel en charge des politiques en matière de protection des droits de la femme, de la famille et de l'enfant. Le Sénégal a adopté des lois pour sanctionner les violences basées sur le genre et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (loi 99-05 du 29 janvier 1999, loi sur la parité, loi d'orientation sociale).

Par ailleurs, le Sénégal s'est doté de lois spécifiques, comportant des dispositions novatrices, relatives à des formes de violences basées sur le genre (VBG) telles que la loi 99-05 du 29 janvier 99 sur le harcèlement sexuel, la pédophilie, la mutilation génitale féminine, les violences physiques à l'égard du conjoint ou dirigées contre une personne de sexe féminin ou une personne particulièrement vulnérable² et la loi 20-2019 portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie au Sénégal adoptée le 30 décembre 2019 par l'assemblée nationale, promulguée par le décret présidentiel n°2020-05 du 10 janvier 2020.

3.2.2 Au sujet du lieu de travail dans le cadre du PDEC

Le code de conduite est le premier acte fort que le PDEC devra poser en vue de prévenir les violences basées sur le genre, les abus et exploitation sexuels et le harcèlement sexuel. Il sera élaboré par le Responsable Développement Social et Genre de l'UCP PDEC et signé par le personnel de l'unité de coordination et les partenaires de mise en œuvre du Projet. Il sera exigé dans les documents de passation des marchés du projet.

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre du PDEC reposera essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du PDEC (code de conduite collectif, engageant le Projet en

² Plan National de lutte contre les Violences Basées sur le Genre et la promotion des droits humains du Sénégal, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, Octobre 2015).

tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'unité de coordination et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre.

- Personnel du PDEC ;
- Consultants, personnel des entreprises en charge des travaux et leurs sous-traitants, et autres prestataires de services, les commissions de gestion des plaintes, etc.

Ce code de conduite devra être adopté et signé par toutes les structures ou partenaires associés du PDEC. La signature du code entérinera l'engagement du projet et de tous les intervenants de façon individuelle, à ne pas commettre de violence basée sur le genre, les abus et exploitation sexuels (AES), harcèlement sexuel (HS), à lutter contre toutes formes de violences basées sur le genre ou commises sur les enfants, mais aussi à signaler, en toute confidentialité, tous les actes réels de VBG, EAS, HS commis par une personne travaillant dans le Projet.

Les sanctions claires seront décrites dans le code de conduite et appliquées quand un cas survient. Ces Codes de Conduite seront accompagnés par les formations régulières des travailleurs sur leurs responsabilités et les comportements interdits, ainsi que les sensibilisations communautaires sur les comportements interdits et comment signaler un cas en cas de non-respect.

Les clauses relatives à la prévention des actes de violences sexistes et le code de conduite seront intégrés dans tous les dossiers d'appels d'offres lancés dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Tous les intervenants extérieurs devront se soumettre à ces exigences et porter une attention particulière à la protection des enfants et des femmes, et signaler tout acte d'abus sexuel.

3.3 ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'Etat du Sénégal par le biais du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles (MFPTDSOP), a organisé les Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail (EGSST) en 2013, pour faire un diagnostic exhaustif de la situation du pays dans le domaine de la sécurité et de santé au travail. L'organisation des Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail était l'occasion, pour les partenaires sociaux de poser les bases d'une nouvelle politique en sécurité et santé au travail, conformément aux dispositions de la convention n°155 (sur la Sécurité et la Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (sur les Services de Santé au Travail), et la convention n° 187 (sur le Cadre promotionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Mais, la politique de santé sécurité au travail élaborée en 2019 n'est pas assez connue et

d'importantes conventions de l'OIT ne sont pas ratifiées (notamment la C155, la C161 et la C187). Les politiques de prévention des risques professionnels sont encadrées par des dispositions juridiques qui édictent des mesures administratives, des programmes et procédures et des plans de mise en application portés pour l'essentiel par des acteurs plus ou moins proches du milieu de travail.

3.3.1. Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST

Il s'agit de textes (lois, règlements, conventions) qui, tout en se conformant aux normes internationales qui les inspirent et influencent positivement, tiennent aussi compte des conditions et réalités nationales.

La référence de base en matière de SST est la Constitution du Sénégal objet de la loi n° 2001-03 du 22/01/2001 qui dispose :

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.
 - Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.
- Article 8 : La République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment : le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain. Ces libertés et ces droits s'exercent dans les conditions prévues par la loi.
- Article 25 : la prérogative pour l'Etat de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale
- Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

Les principales normes juridiques nationales en matière de SST qui trouvent leur fondement dans la Constitution sont :

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;

- La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 avec :
 - un titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances
 - un chapitre III sur la gestion des déchets
 - un chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses
 - un décret n° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;
- Le code de la marine marchande objet de la Loi 2002-22 du 16 Août 2002, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi 98-31 du 14 Avril 98, notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement ;
- Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- Le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;

- Le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- Le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ainsi que les dispositions des règlements intérieurs notamment en son Article. 10.) qui traite de l'obligation en matière d'hygiène dans les entreprises.
- L'arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Les dispositions issues de la négociation collective, contenues dans différentes conventions collectives sectorielles et accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement), notamment la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982 qui traite notamment des dispositions relatives aux tenues de travail, au logement, à l'hygiène et la sécurité dans le milieu de travail.

L'évaluation des risques au travail est une obligation légale de l'employeur comme stipulé dans :

- Décret 94-224 du 7 mars 94 (Article 7) : L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.
- Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 (Article 9) :

L'employeur doit :

- Disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers
- Déterminer les mesures de protection, et si nécessaire le matériel de protection à utiliser
- Tenir une liste des accidents du travail
- Établir des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victimes les travailleurs.

Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes

L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus.

Aussi, aux termes de l'article L.145 du Code du travail : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». Une liste des travaux dangereux interdits aux enfants et aux jeunes gens est fixée par arrêté du Ministère en charge du travail. Il en est de même pour les catégories d'entreprise et de travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

De même le Code minier sénégalais, en son article 94 aliéna 2 dispose : « Sous peine de retrait du titre minier, le travail des enfants est interdit dans toutes les activités régies par le présent Code ».

3.3.2. Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail

Art.L.167.- Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L. 3. Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.

Art.L.168.- Des décrets déterminent : 1° les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ; 2° les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ; 3° les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ; 4) les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs. Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Art.L.169.- L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

Art.171.- L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée : ! 1° par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux

installations ou procédés existants ; ! 2° par la prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ; ! 3° par des mesures d'organisation du travail.

Art.L.172.- Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 171 ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, les mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation, par le travailleur, d'un équipement approprié, ce dernier est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Art.L.173.- Les plans des nouveaux locaux de travail (extensions dans des hôpitaux existant par exemple) doivent être obligatoirement soumis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé. L'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Art.L.174.- L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

Art.L.175.- Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

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

Le régime de sécurité sociale au bénéfice des travailleurs du secteur privé comprend:

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;
- une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

3.4 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

L'OIT a qualifié de "conventions fondamentales" 8 conventions qui portent sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le Sénégal a ratifié 42 conventions et 1 Protocole de l'Organisation International du Travail (OIT) se résumant ainsi :

- Conventions fondamentales: 8 sur 8
- Conventions de gouvernance (prioritaires): 3 sur 4
- Conventions techniques: 31 sur 178

Sur 42 Conventions et 1 protocole ratifiées par le Sénégal, dont 34 sont en vigueur, 3 conventions ont été dénoncées ; 2 instruments abrogés ; 4 ont été ratifiées au cours des 12 derniers mois.

Tableau 4 : Conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 interdit toutes formes de travail forcé ou obligatoire, qui s'entend de « 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 » ; elle prévoit des exceptions dans certaines circonstances particulières. Elle stipule également que le travail forcé est passible de sanctions pénales et que les sanctions pertinentes imposées par la loi doivent être efficaces et strictement appliquées.	04 nov. 1960	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 permet que les travailleurs et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail et minimiser les conflits de travail. L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme c'est-à-dire le dialogue et la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail.	04 nov. 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 promeut les organisations de travailleurs et d'employeurs qui doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs	28 juil. 1961	En vigueur

agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.		
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 affirme ce principe d'égalité de rémunération « pour un travail de valeur égale ». Elle vise donc la notion de valeur égale, reprend la notion large de rémunération au sens de la convention qui va au-delà du salaire de base et précise que les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux deux sexes.	22 oct. 1962	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.	28 juil. 1961	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 vise tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non, salariés ou indépendants, actifs dans le secteur public ou privé, et porte sur des discriminations issues de la loi ou de la pratique, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle porte sur la non-discrimination et sur l'égalité de traitement et aux raisons qui rendent nécessaires que ces principes soient formalisés au sein des législations nationales.	13 nov. 1967	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 15 ans. En conformité avec l'article 5, paragraphe 2, de la convention, le Gouvernement a déclaré que cet âge minimum ne s'applique pas aux travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial, par des enfants de moins de quinze ans et qui sont destinés à mieux les intégrer dans leur milieu social et dans leur environnement.	15 déc. 1999	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01 juin 2000	En vigueur

3.5 NORMES INTERNATIONALES EN SST

On note que sur les 37 conventions ratifiées par le Sénégal, ne figurent pas les trois (3) principales qui sont :

- La convention n° 155 portant sur la politique nationale de SST, adoptée en 1981

- La convention n° 161 portant sur les services de santé sécurité au travail, adoptée en 1985
- La convention n°187 portant sur le cadre promotionnel de SST, adoptée en 2006 qui traite de la politique nationale de SST, du système national de SST, du programme national de SST, du profil national en matière de SST et de la culture de prévention national en matière de SST.

Les principales normes internationales en matière de SST sont :

- La Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).

- La Convention 161 de l'OIT (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 9 que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.
- La Recommandation 171 de l'OIT précisant les missions des services de santé.
- La Convention 187 de l'OIT (2006) sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention

nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».

- Il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).
- En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire (les conventions doivent faire l'objet de ratification par les Etats), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la norme ISO 14000 relative à l'environnement.

De plus, le PDEC est intéressé par la Convention sur l'interdiction des mines antipersonnel appelé Convention d'Ottawa que le Sénégal a ratifié par le biais de la Loi n° 2005-12 du 3 Août 2005, avant la promulgation du DECRET n° 2006-784 du 18 août 2006 portant création du Centre national d'Action antimines au Sénégal (CNAMS).

Ces instruments portent sur l'interdiction totale des mines antipersonnel (emploi, stockage, production, mise au point, acquisition et transfert) et exigent leur destruction, qu'elles soient stockées ou enfouies dans le sol.

Ainsi, en cas de découverte d'une mine antipersonnel dans les chantiers du PDEC, les comportements à observer sont discutés dans ladite convention, à savoir :

- Circonscrire la zone minée par le biais d'un balisage,
- Informer les autorités compétentes et le CNAMS qui coordonne les enquêtes techniques,
- Prendre les mesures nécessaires pour empêcher les communautés locales et travailleurs du projet d'y pénétrer,

En cas de victimes, le Projet, conformément aux dispositions de la Convention, offrira aux victimes des mines les soins et la réadaptation physique nécessaires, et faciliter leur réinsertion sociale et économique.

3.6 DIRECTIVE-CADRE EUROPEENNE SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (DIRECTIVE 89/391)

La directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est une directive concernant la sécurité des travailleurs et la santé au travail.

Article 7 : Services de protection et de prévention

Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;

Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels. Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis, les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et
- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement. Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

Article 14 : Surveillance de la santé

Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

Il faut préciser que la directive *89/391/CEE du Conseil est en lien avec* la Convention n°155 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1981 et son protocole de 2002. Cette convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le PDEC comporte des réalisations physiques (notamment à travers la sous-composante 1.2, la composante 2 et la sous-composante 3.1) qui sont susceptibles d'induire des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Ces principaux risques ainsi que les mesures de prévention/d'atténuation correspondantes sont résumés dans le tableau 5 suivant.

4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Tableau 5 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PDEC

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PDEC	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> · Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. · Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale · Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Respecter les exigences du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que les Convention de l'OIT · Suivi du PGMO du PDEC · Elaboration et signature de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 · Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> · Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné · Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information · Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler) · Discrimination et abus et l'exploitation sexuels (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Transparence des procédures de recrutement · Description claire des postes à pourvoir · Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat · Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine · Elaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de travail · Signature d'un code de conduite par les employés · Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> · Non-respect du rôle des organisations de travailleurs · Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprise des travaux.

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PDEC	Mesures de gestion
		<ul style="list-style-type: none"> · Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 		
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> · Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale · Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants n'ayant pas encore 15³ ans 	Composantes 1, 2 et 3	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> · Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré · Emploi de victime de trafic humain 	Composantes 1, 2 et 3	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> · Exposition de mines⁴ anti personnel conduisant à des blessures et morts d'hommes en milieu de travail 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Collaboration avec les agences en charge du déminage et/ou compétentes pour le suivi des opérations de déminage (ANRAC, CNAMS, Armée) · Sensibilisation et formation des travailleurs du Projet sur le risque de mine antipersonnel et les comportements à adopter en cas de découverte et d'accident

³ L'article L.145 du Code du travail stipule « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». Une liste des travaux dangereux interdits aux enfants et aux jeunes gens est fixée par arrêté du Ministère en charge du travail. Il en est de même pour les catégories d'entreprise et de travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

⁴ Ce risque est très élevé dans la zone d'intervention du PDEC. Une situation sur les localités contaminées est fournie en annexe 2 du PGMO. Les données du Centre National d'Action Antimines au Sénégal (CNAMS) révèlent l'existence de 93 villages infectés par les mines et/ou restes d'explosifs de guerre, et portant approximativement sur 63 km de pistes, sentiers et routes. Les arrondissements les plus touchés seraient Niaguis, Nyassia, Tanaff et Diattacounda.

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PDEC	Mesures de gestion
		<ul style="list-style-type: none"> · Risques d'accidents liés aux matériel roulant et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement · Exposition des travailleurs à des substances potentiellement dangereuses (amiante, peinture, diluant, vernis, hydrocarbure) · Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail · Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes · Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables · Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués · Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène · Contamination à la COVID-19 · 	<p>Sous-composante 1.2, Composante 2 et Sous-composante 3.1</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Adoption par les entreprises et sous-contractants d'un PSST intégrant le risque de mines anti-personnel · Adoption par les entreprises et sous-contractants de PSST pour les travaux · Limitation des vitesses à 20km/h dans les zones de chantier · Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier · Dotation des engins en alarme de recul et évitement du téléphone et de l'alcool au volant · Utilisation d'équipements légers de manutention · Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail · Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg, et à titre exceptionnellement de 105 kg · Exigence de port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) · Suivi médical régulier aux travailleurs · Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux · Mise en place de procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 · Fourniture de masques et du gel antiseptique aux travailleurs

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PDEC	Mesures de gestion
				<ul style="list-style-type: none"> · Prise en charge des cas dans les centres de traitement de l'épidémie (CTE) à la COVID-19
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> · Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers · Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO

4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

L'UGP élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au PDEC. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation et de construction des infrastructures, plusieurs entreprises seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par l'UGP et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés dans le tableau 5 ci-dessus. Les prescriptions de ce PGMO seront reflétées dans chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES 2 (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

4.2.1. Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre

La mise en œuvre du PDEC doit prendre en compte les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances, surtout au sein des travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) dans lesquels les communautés pourraient être embauchées.

En matière de travail, comme le précise d'ailleurs le code du travail, l'emploi des travailleurs des projets sera basé sur les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Les mesures suivantes seront suivies par les contractants et contrôlées par le Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, le Responsable Développement Social et Genre ainsi que l'expert en suivi-évaluation du projet afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;

- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français ;
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :

- l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
- Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - l'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

Les travaux prévus dans le cadre du PDEC peuvent entraîner l'afflux de travailleurs dans les sites des chantiers, ce qui peut créer une pression sur les structures de santé en raison de la hausse des accidents de travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc.

Aujourd'hui, le déplacement de populations lié au conflit casamançais a fini par induire une sur fréquentation des structures de soins.

De plus, les populations frontalières de la Guinée Bissau et la Gambie font recours aux soins de proximité disponibles dans les structures de prise en charge sénégalaises.

Par conséquent, les infrastructures et services dans les zones d'intervention du PDEC peuvent ne pas être dans la capacité de répondre à la demande induite par le Projet, ce qui met en danger les travailleurs.

De plus, cette demande accrue pourrait provoquer des conflits entre les travailleurs et la communauté qui verrait son accès aux ressources de santé réduit en raison du chantier. Pour minimiser ces risques plusieurs mesures seront prises. Dans la mesure du possible, les travaux seront effectués par des travailleurs locaux embauchés par les entreprises locales qui auront été sélectionnées par l'UGP ou encore par la communauté. De plus, l'amélioration des compétences des travailleurs et leur formation (premiers soins), ainsi que la coordination avec les autorités de santé (Districts sanitaires) et l'amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

En outre, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérées par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS⁵, qui est matériellement conforme à la NES 2.

⁵ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouvé à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérées comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

Avec l'aide de l'UGP, les contractants/les fournisseurs seront tenus de réviser, d'adopter et de mettre en œuvre un plan type de gestion de la main-d'œuvre, écrit par l'UGP dans le cadre du dossier d'appel d'offres et du contrat/des fournisseurs avant d'employer de la main-d'œuvre pour les travaux.

4.2.2. Organisation des travailleurs

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PDEC. 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 par l'UGP.

4.2.3. Travail des enfants

Dans la fonction publique : L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Mais, le Code sénégalais du Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UGP. Ce dernier sera partagé aux organisations communautaires responsables des projets de réhabilitation des infrastructures.

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre un bulletin de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

4.2.4. Travail forcé

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail (article 4 du Code du Travail au Sénégal) seront intégrées au contrat type de gestion de la main d'œuvre des constructeurs

et fournisseurs, préparés par l'UGP PDEC. Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de faire diligence raisonnable pour assurer que leurs fournisseurs ou sous-contractants n'embauchent pas d'employés sous la contrainte.

4.2.5. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés à la réhabilitation /construction des infrastructures notamment les activités prévues dans la sous-composante 1.2 « Améliorer l'accès aux services locaux » et la Composante 2 « Améliorer la connectivité rurale et l'accès aux activités économiques ».

Ces chantiers seront, dans la très grande majorité des cas, d'envergure faible et comportant donc des risques composites (faibles à moyens)

Au-delà des risques intrinsèques à ces travaux, le PDEC intervient dans une zone où la présence de mines anti personnel pose d'énormes contraintes sécuritaires et est la cause de beaucoup d'accidents conduisant à des morts d'hommes et à des handicaps.

Certes, des opérations de déminages à grande échelle sont menées par des partenaires du GdS sous la coordination du CNAMS. Au-delà de la sécurisation recherchée, ces opérations ont pour objectif de répondre aux enjeux de développement notamment la reconquête des terres pour le retour des villages d'origine et pour le développement agricole (besoin de cultiver des champs abandonnés pendant plusieurs années à cause du conflit).

Fort de ce phénomène, il convient de noter que l'environnement de la zone d'intervention du PDEC constitue un risque, au-delà de ceux inhérents aux travaux.

Par conséquent, l'UGP, en relation avec le CNAMS et tout autre organisme intervenant dans le déminage, évaluera la contamination dans les zones d'intervention du PDEC.

Par la suite, l'UGP, en relation avec les structures nationales chargées de piloter les actions de déminage, procédera à la dépollution des zones devant abriter les travaux du Projet avant de permettre le démarrage des activités de réhabilitation/construction confiées aux entreprises qu'elle aurait recrutées.

Il appartient dès lors à l'UGP du PDEC de préparer les obligations contractuelles et de les intégrer dans les DAO notamment les dispositions en matière d'établissement et de mise en œuvre des Plans de Santé et Sécurité (PSS).

Ces dispositions comprendront les mesures de santé et sécurité au travail (SST notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels y compris le risque résiduel d'explosion de mine anti personnel; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la

substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Le PSS sera mis en œuvre par lesdites entreprises.

Les risques de la propagation de la pandémie de la COVID-19 pourraient affecter fortement la santé des travailleurs et éventuellement les emplois.

La contamination aux infections associées aux IST/VIH et à la COVID-19 peut résulter du non-respect des mesures préventives et barrières d'une part et d'un respect insuffisant des normes de santé et de sécurité au travail pouvant entraîner des maladies et des décès chez les travailleurs. Afin de minimiser ou d'éviter ce risque pour les travailleurs, le Plan de Santé et Sécurité (PSS) type contiendra des procédures qui (i) répondent aux problèmes spécifiques de santé et de sécurité posés par la COVID-19, et qui suivent les directives de l'OMS sur les mesures barrières (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES 2.

Chaque entreprise attributaire d'un marché des travaux du PDEC préparera, adoptera et mettra en œuvre le Plan de santé et Sécurité au travail (PSST) dont le modèle sera fourni par l'UGP dans les dossiers d'appels d'offre. Les entreprises fourniront une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. Elles sont également tenues d'afficher dans les chantiers des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement les responsables des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Le spécialiste en Sauvegarde Environnementale et sociale du PDEC s'assure du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ces plans de santé et Sécurité au travail des entreprises et les différents rapports périodiques du PDEC devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

4.2.6. Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels.

Outre les fonctionnaires travaillant dans le cadre du projet, le personnel du projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels

fixes. Toutes les procédures de recrutement du personnel non-fonctionnaire doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2.

Il convient de pratiquer un emploi de quarante heures par semaine. Les exigences et les conditions relatives aux heures supplémentaires et à la durée des congés sont convenues dans le cadre des contrats individuels et devront respecter a minima les normes nationales.

Ces conditions devront être respectées par les sous-contractants et fournisseurs. Par ailleurs, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis en place dans le cadre des chantiers.

4.3 Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2

Les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

4.3.1 Objectifs de la NES 2

Les objectifs de la NES 2 sont :

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- 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.

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Lorsque des fonctionnaires du gouvernement travaillent dans le cadre du projet, à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi existant dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal effectif de leur emploi ou de leur engagement dans le projet. La NES 2 ne s'appliquera donc pas aux fonctionnaires du gouvernement qui œuvreront dans le cadre du PARESUBA.

4.3.2 Conditions de travail et gestion des relations de travail

L'UGP PARESUBA élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au Projet. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation des Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Éducation (CRFPE), plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborés par l'UGP et ajustés au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau suivant synthétise les personnes identifiées au sein du projet qui seront responsables de la gestion des différentes questions relatives aux travailleurs du projet.

Tableau 6 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur de l'UGP PDEC
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	Coordonnateur de l'UGP PDEC Spécialiste en Passation des Marchés du PDEC Responsable Administratif et Financier du PDEC
Santé et sécurité au travail	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale du PDEC Responsable Développement Social et Genre du PDEC
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale du PDEC Responsable Développement Social et Genre du PDEC Responsables SST Mission de contrôle
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale du PDEC Responsable Développement Social et Genre du PDEC Responsables SST Mission de contrôle
Suivi des réclamations des travailleurs	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale du PDEC Responsable Développement Social et Genre du PDEC Responsables SST Mission de contrôle

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

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les politiques et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

6.1 POLITIQUES

La planification de la riposte à une épidémie suppose de trouver un équilibre entre les intérêts des individus et les intérêts de la société, qui peuvent être divergents. Dans des situations d'urgence, la jouissance individuelle des droits de l'homme et des libertés civiles peut être limitée par l'intérêt public.

Toutefois, la volonté de protéger les droits individuels doit faire partie intégrante de toute politique. Les mesures qui limitent les droits individuels et les libertés civiles doivent être nécessaires, raisonnables, proportionnées, équitables, non discriminatoires et pleinement conformes aux lois nationales et aux traités internationaux.

6.1.1. Gestion des droits des travailleurs

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales (Bureau international du Travail, BIT) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- Egalité des chances : Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduit au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Recrutement local : Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local et restera en phase avec la limitation des migrations interurbaines.
- Droit syndical : 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.

6.1.2. Coercition

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit 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.

6.1.3. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques sénégalais (Arrêté ministériel n° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.

Le Code de Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.

6.1.4. Genre et personnes vulnérables

Selon le CES de la BM, L'expression défavorisé ou vulnérable désigne des individus ou des groupes qui risquent davantage de souffrir des impacts du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi plus susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. À cet égard, il faudra tenir compte de considérations liées à l'âge, notamment des personnes âgées et des mineurs, y compris dans les cas où ceux-ci pourraient être séparés de leur famille, de leur communauté ou d'autres individus dont ils dépendent. Il s'agit notamment des femmes / filles, des sans terre, des personnes handicapées, des travailleurs informels, des personnes âgées, des jeunes, des veuves, des analphabètes et autres.

Dans le contexte de la gestion de la main d'œuvre du PDEC, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer les travailleurs femmes, enfants, et autres groupes vulnérables.

Ces individus et groupes seront impliqués dans la mise en œuvre des activités du Projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :

- Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes ;
- Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes ;
- Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre ;
- Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

6.1.5. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.

Le PDEC respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

Des mesures de sécurité contre les incendies feront l'objet d'une attention particulière, avec l'installation de Robinets d'Incendie armés (RIA), de manière à ce que chaque zone puisse être atteinte, et l'équipement en extincteurs à poudre et d'extincteur CO2 conformes aux normes (en fonction de la nature du feu).

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et (vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En particulier, un accent particulier sera porté les aspects suivants :

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux 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 les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du PDEC.

6.1.6. Engagement des travailleurs

Chaque travailleur s'engage pendant toute une durée équivalente à celle du Projet à :

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Respecter les principes du Code déontologie et de conduite.

6.2 PROCEDURES

Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que le mécanisme de règlement des litiges sont abordés dans les sections suivantes.

Selon les dispositions la Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale : il est institué un régime de sécurité sociale au profit des travailleurs salariés relevant du Code du travail et du Code de la marine marchande.

Ce régime comprend :

- une branche de prestations familiales ;
- une branche de réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- et éventuellement toute autre branche de sécurité sociale qui serait instituée ultérieurement au profit des mêmes travailleurs ?

La gestion de ce régime est confiée à un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé Caisse de Sécurité Sociale, dont l'organisation et les règles de fonctionnement sont fixées par décret. La Caisse de Sécurité Sociale est notamment chargée du service des prestations, du recouvrement des cotisations et de l'immatriculation des travailleurs et des employeurs.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur: 1° par le fait ou à l'occasion du travail ; 2° pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ; 3° pendant les voyages et les déplacements dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu des articles 108, 150 et 151 du Code du travail.

La procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les employés visés à l'Article 2 du Code du travail est prévue dans le Code de la Sécurité Sociale.

La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou à ses ayants droit comprend :

- 1° les indemnités ; - l'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire ; - la rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente, ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel ;
- 2° la prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement.

VII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

7.1 L'ÂGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans. Mais, pour le secteur privé, le Code du travail sénégalais en son Article L.145 fixe l'âge minimum légal pour un emploi salarié ou un apprentissage à quinze ans. Toutefois, le Code envisage une dérogation à cette règle par arrêté ministériel.

Le Code ne contient aucune disposition spécifique au travail de nuit des enfants. Il est tout de même indiqué qu'ils doivent avoir un repos journalier minimal de 11 heures.

Par conséquent, l'âge minimum pour travailler dans le PDEC est fixé à 18 ans au moins⁶⁶.

Concernant les heures de travail, le PDEC respectera les dispositions de ce décret qui fixe la durée de travail hebdomadaire à 40 heures, soit 8h par jour du lundi au vendredi de 7h30 à 16h avec une pause de 30 mn à partir de 12h30.

7.2 LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'ÂGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

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

Pour les contractuels devant travailler dans le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail (Inspections régionales du Travail), les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

7.3 LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'ÂGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou l'observation comportement peuvent faire douter sur l'âge d'un employé. A défaut des pièces évoquées plus haut, l'UGP PDEC pourront saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif du mis en cause.

⁶⁶ Les dispositions du NES 2, au paragraphe 19 précisent : 19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Dans le contexte de la Covid 19, le principe de précaution commanderait de mettre les enfants mineurs (considérés comme vulnérables par le projet) en dehors du circuit de l'emploi.

VIII. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

Des griefs et plaintes peuvent naitre dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail sénégalais qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs (travailleurs employés directement par l'UGP, les travailleurs contractuels y compris les travailleurs communautaires) de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

En effet, l'Art.L.241. de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail du Sénégal reconnaît que tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

La demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du Travail et de la sécurité Sociale (ITSS), le délai de prescription prévu à l'article L. 126. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'ITSS.

En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'ITSS, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail - Art.L.242.-.

Par conséquent, les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se référer aux dispositions et organes ci-dessus.

De manière spécifique, les procédures et instances de recours par catégorie de personnel sont discutées ci-après.

Toutefois, au moment de l'embauche, les travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes du PDEC et des dispositions contenues de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail.

De plus, le PDEC prendra les mesures prises pour les protéger contre d'éventuelles représailles.

De plus, des mesures seront prises par le PDEC pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.

8.1 POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

L'UGP PDEC dispose d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) qui comprenant le traitement des plaintes liées aux EAS/HS (voir MGP inclus dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes en volume séparé).

Toutefois, conformément au Code du travail (loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail), les contractants, notamment les fournisseurs de services et travaux mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront l'UGP des procédures (autres que celles évoquées dans le contrat de prestation et relatives aux traitements des litiges).

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre du PDEC, l'UGP, via le Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et le Responsable Développement Social et Genre, rendront compte de leur traitement, et au besoin, formuleront des recommandations par les voies officielles (UGF, instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

8.2 POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

Le premier niveau de règlement, après les tentatives de conciliation internes, est la saisine, par écrit de l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale de tutelle. Ce dernier, en cas d'accord, devra consigner un PV consacrant l'accord.

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.

L'Art.L.242. de la loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail précise qu'« ... En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail ».

Le Président de l'instance dispose (Art.L.243.) à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, pour citer les parties à comparaître devant lui, en conciliation, dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu, des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article L. 230.

La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Art.L.244.- Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal.

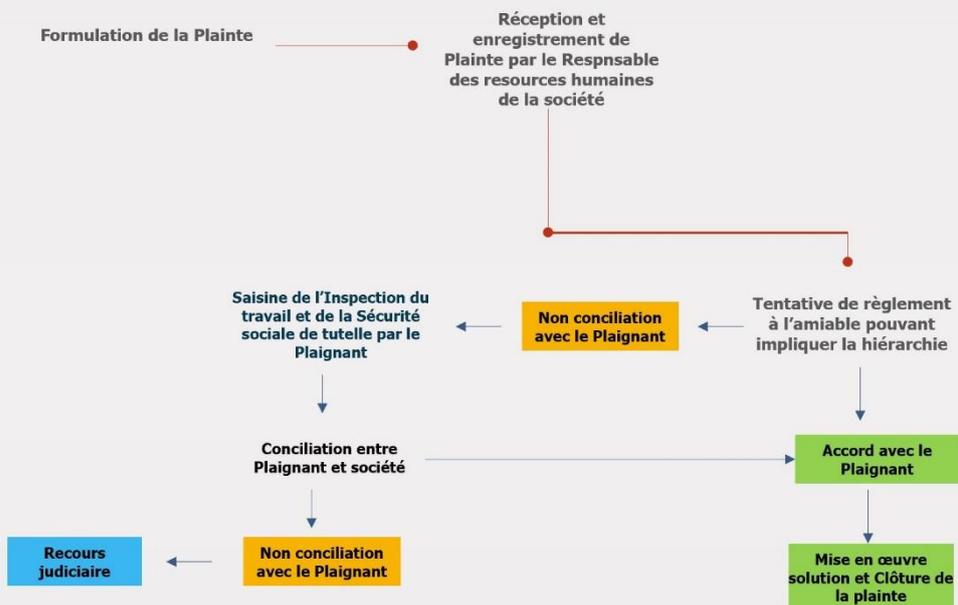
Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Sénégal dispose d'un mécanisme de résolution de griefs qui s'appelle le Médiateur de la République. Le Médiateur de la République est une institution créée par la Loi n° 99-04 du 29 janvier 1999 abrogeant et remplaçant la Loi 91-14 du 11 février 1992 instituant un Médiateur de la République. C'est une autorité indépendante qui ne reçoit d'instruction d'aucune autorité. Elle a pour mission de recevoir les réclamations de tout citoyen relatives au fonctionnement de l'état, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une autorité publique.

Tous les employés du projet devront savoir être informés de l'existence et du fonctionnement dudit mécanisme.

De plus, l'UGP PDEC attribuera des responsabilités exclusives à son Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et son Responsable Développement Social et Genre pour suivre la gestion des plaintes déposées par les travailleurs du projet. Ces responsabilités comprennent l'analyse des données qui en résultent pour que l'UGP les exploite à des fins stratégiques.

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs

Mécanisme de Gestion des Plaintes – Travailleurs des fournisseurs de biens et service



IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

9.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet 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 au projet.

L'UGP PDEC utilisera les modèles types de passation de marchés pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre, la qualification et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Le Projet s'assurera que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, disposent des compétences et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet. La qualité de service et le respect des délais seront assortis de pénalités applicables en cas de retard dans la livraison des équipements et fournitures ou dans la réception des travaux.

L'UGP assurera également la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation selon les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions (Expert en Passation des Marchés de l'UGP notamment) devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de 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.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des griefs. 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 griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des griefs.

9.2 GESTION DES CONTRACTANTS

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail et la NES n°2 notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures

supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour le contractant, notamment de :

- fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution des activités du projet) ;
- mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines ;
- donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas saines, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

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

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Tel qu'exigé par le code du travail sénégalais, les procédures de gestion de la main-d'œuvre comporteront des rubriques qui renseignent sur la nécessité que les travailleurs du projet reçoivent par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Ces mesures détaillées dans le plan de réponse pour la prévention, l'atténuation des risques, et la prise en charge des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) et du harcèlement Sexuel (HS) (voir document séparé) comportent la signature de code de conduite par l'ensemble des travailleurs du PDEC ainsi que le respect de la procédure de signalement, de référencement et de prise en charge des cas de VBG/EAS/HS qui interviennent au cours de la mise en œuvre du PDEC.

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

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

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

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.

Le droit national ne restreint pas le champ d'action des organisations de travailleurs, donc le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles

pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Le projet ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces autres mécanismes. Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs/employés éligibles dans le projet est de 18 ans (en deçà ils bénéficieront de contrats d'apprentissage). Le projet aussi 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 l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative à la préservation de l'intégrité physique et sanitaire des travailleurs, toutes catégories confondues.

La Convention collective des travailleurs du secteur de l'Education et de la formation et les accords d'établissement qui leur sont applicables seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numériques.

Il en est de même du personnel de surface (entretien et nettoyage des bâtiments construits dans le cadre du projet) qui devront aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

Des mesures de protection additionnelles (assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs seront prises par le Projet en cas d'infection dans le milieu professionnel induit un arrêt de travail et de décès.

X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Pour rappel, le PDEC compte pouvoir les HIMO lors de la mise en œuvre des activités d'entretien des routes locales relevant des communes (réseau non classé), et d'autres activités comme la plantation d'arbres/de mangroves, la collecte des déchets et les aménagements antiérosifs. A cet effet, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 34 à 38 de la NES n°2 qui s'appliqueront aux travailleurs communautaires.

Le processus sera conduit en plusieurs étapes.

D'abord l'engagement des travailleurs communautaire, conformément à cette NES n°2, l'UGP veillera à ce que l'engagement du travailleur se fasse de plein gré et de façon volontaire. Ce qui nécessite une bonne documentation à soumettre à la Banque mondiale.

Une rémunération sera assurée conformément à cette disposition qui précise : « L'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail ». Par conséquent, chaque travailleur communautaire disposera d'un contrat dûment signé avec son employeur. Il s'agit de contrat de travail simplifié reprenant les obligations légales du droit sénégalais en conformité avec la NES n°2 : le droit au salaire négocié (toujours supérieur au SMIC afin de permettre d'épargner), les obligations des employeurs et des employés, l'accès aux soins de santé, l'accès aux mécanismes de plaintes et à la justice, le respect des horaires de travail (8 heures). Au-delà de 8 heures, les heures supplémentaires sont rémunérées. Ces obligations comprennent également la prise en charge de l'assurance maladie, de l'évacuation sanitaire, etc.

Pour l'engagement des travailleurs communautaires comme prestataires, l'UGP organisera une sensibilisation dans les différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités ou sous-projets, des opportunités d'emplois et les moyens mis en place afin de leur permettre de soumettre leurs candidatures.

Le projet spécifiera et privilégiera un processus inclusif envers les personnes et groupes les plus vulnérables et marginalisés (femmes, handicapés, enfants mineurs, en âge de travailler, etc.) et vérifiera que ces mêmes personnes sont bien conscientes des activités et sous projets et de leur capacité à se présenter. De plus elle veillera à ce qu'une formation adéquate et adaptée aux besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet soit dispensée aux travailleurs communautaires conformément au paragraphe 38 de la NES n°2.

Elle dotera ses travailleurs communautaires des EPI et d'un paquet d'animation aux gestes barrières pour les protéger contre les risques et conséquences de la COVID-19, ainsi qu'à leur entourage. Cette protection individuelle sera adaptée aux réalités probables sur le terrain, pour se prémunir dans les situations où il y a des cas de travailleurs symptomatiques.

XI. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du PDEC, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux. Le risque le plus redouté consiste en une explosion de mine antipersonnel, ce qui constitue un risque de l'environnement du projet sur les employés.

Toutefois, dans le cadre des évaluations environnementales et sociales à venir (voir procédure d'EES contenues dans le CGES en volume séparé), l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec chaque fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

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

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, le PDEC remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

Les procédures de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront respectées.

XII. ANNEXES

12.1 Annexe 1 : Code de conduite

Le code de conduite s'appliquera à tout le personnel, ouvriers et autres employés sur le chantier ou tout autre lieu où ont lieu des activités liées à la construction ou à la démolition. Il s'appliquera également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'entrepreneur dans l'exécution des travaux.

L'objectif du code de conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles. Le texte suivant sera incorporé dans tous les contrats de travaux de construction ou de démolition financés par le Projet.

Le code de conduite définit les exigences fondamentales applicables au personnel de l'entrepreneur, y compris le personnel des sous-traitants, à savoir :

- s'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
- se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne :
 - maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
- signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;

- ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;
- ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence ; et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
- ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
- signaler les violations du présent code de conduite.

Le contractant n'exercera pas de représailles contre toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le code de conduite, ou qui utilise le mécanisme de réclamation des travailleurs ou le mécanisme de réclamation du projet. De telles représailles constitueraient en soi une violation du code de conduite.

Toute violation du présent code de conduite par le personnel du contractant peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'au licenciement et au renvoi éventuel devant les autorités judiciaires.

Le contractant demandera à tous ses employés et aux employés de ses sous-traitants de signer individuellement le code de conduite, et traitera de manière proactive toute violation du code de conduite.

Un exemplaire du code de conduite en français sera affiché dans un endroit facilement accessible aux communautés voisines.

12.2 Annexe 2 : Localités contaminées par les mines antipersonnel par régions, départements et arrondissements dans la zone d'intervention du Projet

- **Localités contaminées (LC) dans la région de Ziguinchor** (Source : CNAMS, 2019)

Département	Arrondissement	Commune Rurale	Nombre de LC
Ziguinchor	Niaguiss	Niaguiss	8
		Boutoupa-Camaracounda	4
		Adéane	7
	Nyassia	Nyassia Ziguinchor (zone urbaine)	13 2
Oussouye	Loudia Wolof	Oukout	4
		Mlomp	3
	Kabrousse	Santhiaba-Manjacque Djembering	4 2
Bignona	Sindian	Djibdione	2
		Oulampane	1
		Sindian	1
	Diouloulou	Diouloulou	1
		Djinaki	1
Tendouk	Thionk-Essyl (zone urbaine)	1	
TOTAL			54

- **Localités contaminées (LC) dans la région de Sédhiou et Kolda** (Source : CNAMS, 2019)

Département	Arrondissement	Commune Rurale	Nombre de localités
Sédhiou	Diattacounda	Samine Escale	10
	Tanaff	Djibanar	10
	Boukiling	Niagha	3
	Tanaff	Niagha	11
	Boukiling	Bona	2
Kolda	Dioulacolon	Tankanto-Escale	2
		Medina El Hadj	1
Total			39