



REPUBLIQUE DU SENEGAL
un Peuple, un But, une Foi

Ministère des Finances et du Budget (MFB)

**Projet Cadastre et Sécurisation Foncière au
Sénégal (PROCASEF)**

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

Informations qualité du document

Client : Ministère des Finances et du Budget (MFB)

Désignation du projet : Projet Cadastre et Sécurisation Foncière (PROCASEF)

Financement : Banque mondiale (BM)

Données du document

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

Date d'établissement : 23.04.2021

N° de révision : Ind finale

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	i
LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTE DES FIGURES	iii
SIGLES ET ACRONYMES	iv
I. CONTEXTE GENERAL	1
1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE	1
1.2. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	2
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROCASEF	4
2.1. Effectifs de travailleurs du PROCASEF	4
2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	9
2.3. Travailleurs contractuels	12
2.4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	12
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	13
3.1. Activités du projet.....	13
3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	15
3.3. Mesures d'atténuation des risques.....	16
IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS	18
4.1. Droit à un travail décent	18
4.2. Nature de l'employeur	18
4.3. Temps de travail.....	18
4.4. Salaires et retenues à la source.....	18
4.5. Travail forcé	19
4.6. Liberté d'expression et d'association	19
4.7. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes	19
4.8. Au sujet du travail des femmes	20
4.9. Concernant les personnes à mobilité réduite	21
4.10. Du Contrat de travail.....	22
4.11. Du Chômage technique (Art. L.65 du Code du travail)	22
4.12. Normes SST	23
V. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	26

5.1.	Normes internationales en SST	26
5.2.	Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST	28
5.3.	Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail	29
5.4.	Normes sénégalaises de rejets	29
5.5.	Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391)	30
VI.	PERSONNEL RESPONSABLE	32
6.1.	Reponsable de la mobilisation des ressources humaines	32
6.2.	Suivi et supervision	33
6.3.	Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants	33
6.4.	Elaboration d'un Plan d'Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects Genres	34
VII.	POLITIQUES ET PROCEDURES	35
7.1.	Rappel des risques identifiés	35
7.2.	Récapitulatif des mesures de prévention	35
7.3.	Politiques	40
7.4.	Procédures	46
VIII.	ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	49
8.1.	Age minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet	49
8.2.	Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet	50
8.3.	Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet	51
8.4.	Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans	51
8.5.	Cas des travaux forcés	51
IX.	MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	53
9.1.	Pour les travailleurs directs	53
9.2.	Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services	54
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	56
10.1.	Gestion des fournisseurs et prestataires	56
10.2.	Gestion des contractants	57
XI.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	60
XII.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	62
XIII.	ANNEXES	63

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PERSONNEL DE L'UCP DU PROCASEF	5
TABLEAU 2 : PERSONNEL PREVISIONNEL DES ANTENNES DU PROCASEF	7
TABLEAU 3 : CONTRATS PREVISIONNELS DE PRESTATIONS AVEC LES ENTITES MORALES	10
TABLEAU 4 : RESPONSABLES DE CERTAINES ACTIVITES DONT LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DES AGENTS ET DES CONTRACTUELS, LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL, ET LE TRAITEMENT DES GRIEFS.....	32

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Situation des antennes du PROCASEF par grappe de communes	6
Figure 2 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs	55

SIGLES ET ACRONYMES

AMS	Association des Maires du Sénégal
ANAT	Agence National de l' Aménagement du Territoire
BdD	Base de données
BF	Bureau foncier
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CLVF	Comité de Lutte contre les Violences Faîtes aux femmes et aux filles
COFIL	Comité de Pilotage
COVID-19	CoronaVirus Disease 2019
CRAFS	Cadre de Réflexion et d'Action sur le Foncier au Sénégal
CRSE	Comités Régionaux de Suivi Environnemental
CT	Coordonnateur Technique
CTS	Code du Travail Sénégalais
DEEC	Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés
DGID	Direction Générale des Impôts et Domaines
DRH	Directeur des Ressources Humaines -
DTSS	Direction du Travail et de la Sécurité Socialz
EAS	Exploitation et les Abus Sexuels
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EHS	Environment, Health & Safety
EPI	Equipement de Protection Individuelle
EPP	Equipement de Protection Personnelle
FAP	Fiche d'Aptitude Professionnelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
HS	Harcèlement Sexuel
HSS	Hygiène, la Santé et la Sécurité
HSST	l'Hygiène, la Santé et la Sécurité au Travail
IDA	Association Internationale de Développement
ILO-OHS	International Labour Organization - Occupational Health and Safety
IMT	Inspection Médicale du Travail
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
IST	Infection Sexuellement Transmissible
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale

MCT	Ministre chargé du Travail
MFB	Ministère des Finances et du Budget
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MFPTEOP_	Ministere de la Fonction Publique, du Travail de l'Emploi et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MT	Médecin du Travail
NES	Norme Environnementale et Sociale
ODD	Objectif de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONF	Observatoire National sur le Foncier
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PCSFS	Projet Cadastre et Sécurisation foncière au Sénégal
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PHSS	Plan Hygiène, Santé et Sécurité
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
POAS	Plan d'Occupation et d'Affectation des Sols
PROCASEF	Projet Cadre et Sécurisation Foncière
PSST	Plan Santé Sécurité au Travail
PV	Procès-Verbal
RAF	Responsable Administratif et Financier
RIA	Robinet d'Incendie Armé
SE	Sauvegarde Environnementale
SIDA	Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
SIF	Système d'Information Foncière
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSG	Sauvegarde Sociale et Genre
SST	Santé Sécurité au Travail
TdR	Termes de Référence
UCF	Unité de Coordination et de Formulation du Projet
US	Dollard américain
VBG	Violence Basée sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

I. CONTEXTE GENERAL

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

Le Sénégal a sollicité un financement de la Banque mondiale (BM) sous forme d'accord de crédit d'un montant de 80 millions de dollars US pour la période allant de 2021 à 2026 pour la préparation et la mise en œuvre du Projet Cadre et Sécurisation Foncière (PROCASEF) dont le but est de moderniser le secteur du foncier rural et périurbain sénégalais. Les objectifs d'un appui à un tel investissement en sécurisation foncière, basé sur la mise en place d'un cadastre, visent :

- l'enregistrement systématique des droits fonciers existants ;
- l'appui aux institutions en charge du foncier ;
- la formation aux métiers du foncier, la communication et la recherche d'accompagnement ;
- fournir des éléments techniques et conceptuels pour l'orientation de la réflexion sur les réformes foncières en cours notamment la transition vers les droits réels.

A terme, le PROCASEF mettra en place un système de gestion des terres efficace, transparent, pérenne et accessible aux usagers, qui permettra à la fois (i) la protection des droits existants des exploitations individuelles, familiales et des éleveurs ; (ii) la reconnaissance des pratiques locales dans le cadre de la loi en vigueur ; (iii) un accès à la terre facilité et sécurisant pour les investisseurs (locaux, nationaux et étrangers) ; et (iv) le renforcement et l'encadrement des capacités des services et des institutions locales et centrales de gestion des terres.

Ce système de gestion foncière sera en cohérence avec les orientations actuelles des politiques publiques et les cadres internationaux auxquels adhère le Sénégal. Il ambitionne également de compléter les objectifs du millénaire qui étaient muets sur les questions foncières dont l'importance n'est plus à démontrer.

Par conséquent le PROCASEF devrait permettre une formalisation des droits existants d'usage, individuels –, dans un délai relativement court et à des coûts abordables grâce à des services fonciers de proximité maîtrisant des technologies appropriées, et une prise en compte des intérêts des différents groupes d'acteurs.

A cet effet, d'ici 2030, il s'agira, d'abord, de faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les plus vulnérables, aient un accès égal aux ressources économiques, aux services de base, à la propriété foncière et au contrôle de la terre et diverses formes de tenure.

Ensuite, à cet horizon, l'Objectif de Développement Durable (ODD) est de doubler la production agricole et les revenus des petits producteurs, en particulier les femmes, les autochtones, les fermes familiales, etc., notamment par un accès sûr et équitable à la terre.

Enfin, le Sénégal entreprendra les réformes permettant de donner aux femmes des droits égaux aux ressources économiques, tout comme l'accès à la propriété foncière et au contrôle de la terre et diverses formes de tenure.

Ainsi, et afin de se conformer 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 assurer la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte ; le PROCASEF présente ci-après sa procédure de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail couvrant ses activités.

1.2. 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 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 du PROCASEF 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 PROCASEF 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 et protection du droit syndicat), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum) et 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 (CTS) et la NES n°2 de la BM) ;
- 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 PROCASEF 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 potentiels risques 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 (SST) ;
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 des prestataires ;
11. Travailleurs communautaires ; et
12. Employés des fournisseurs principaux.

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROCASEF

Cette section décrit l'effectif prévisionnel de travailleurs que le PROCASEF mobilisera et s'inspire de l'organigramme du projet.

2.1. Effectifs de travailleurs du PROCASEF

2.1.1. Nombre de travailleurs directs

2.1.1.1. Effectif de travailleurs de l'unité de coordination du Projet au niveau national

L'Unité de Coordination et de Formulation du Projet (UCF) du PROCASEF assurera la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet. Elle rendra compte à un Comité de Pilotage (COPIL) dont la mission est d'orienter et d'assurer l'approbation de certains actes sur la mise en œuvre du PROCASEF.

A l'échelon central, l'UCF est dirigée par un Coordonnateur National, assisté d'une équipe technique et d'un pool administratif.

Le pool administratif est composé d'une équipe fiduciaire constituée d'un Responsable Administratif et Financier (RAF), d'un comptable et d'un Spécialiste en Passation des Marchés (SPM).

Un(e) secrétaire assiste cette équipe.

Le pool technique, quant à lui, est dirigé par un Coordonnateur Technique (CT) assisté par un Secrétariat et qui coiffe une équipe composée de :

- un spécialiste en Base de Données (BdD) et Système d'Information Foncière (SIF);
- un spécialiste des opérations foncières ;
- un spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SE) ;
- un spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre (SSG) ;
- un spécialiste en Suivi-Évaluation ; et
- un Expert en Communication.

Tableau 1 : Personnel de l'UCP du PROCASEF

Coordonnateur National	1
Secrétaire	1
Responsable Administratif et Financier (RAF)	1
Comptable	1
Spécialiste en Passation des Marchés (SPM)	1
Coordonnateur Technique (CT)	1
Spécialiste en Base de Données (BdD) et Système d'Information Foncière (SIF)	1
Spécialiste des opérations foncières	1
Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SE)	1
Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre (SSG)	1
Spécialiste en Suivi-Évaluation	1
Expert en communication	1
Total	12

Il faut noter que l'équipe centrale en phase de formulation évoluera durant la période de mise en œuvre. Ainsi le personnel en charge de la communication sera renforcé par au moins deux (2) experts en communication et en processus participatif et un (1) chargé de l'élaboration et de la gestion des documents.

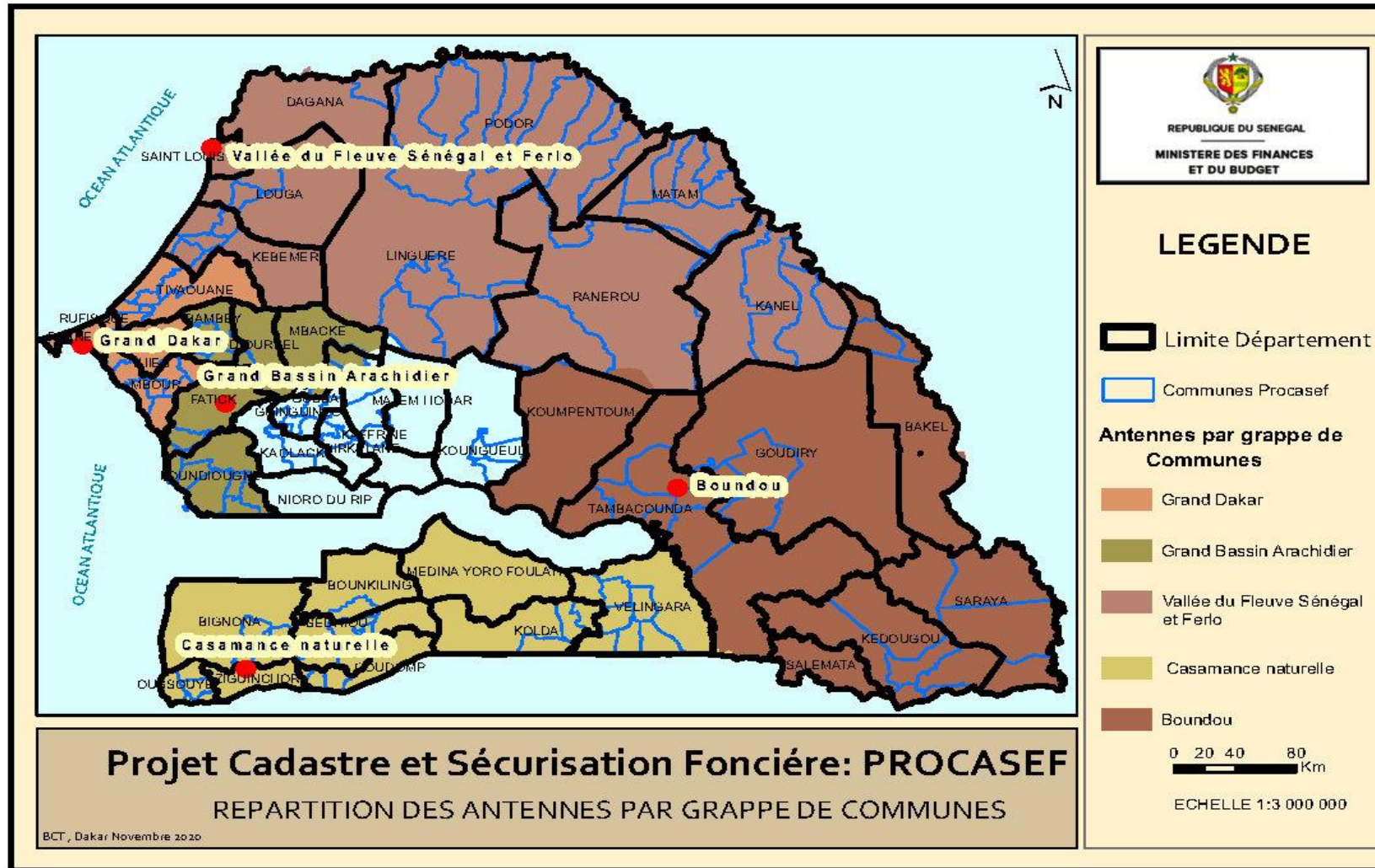
Il est également envisagé le recrutement de deux (2) experts fonciers pour appuyer la supervision des équipes de terrain. L'effectif total serait alors de 14 personnes.

2.1.1.2. Effectif de travailleurs de l'unité de coordination du Projet aux échelons régional et départemental

Le PROCASEF compte mettre en place cinq (5) antennes au niveau de cinq (5) pôles stratégiques qui vont couvrir toutes les communes ciblées. Ces antennes auront pour mandat d'assurer la coordination locale, le suivi des activités de terrain et le rapportage concernant leur zone d'emprise du projet.

La figure ci-après présente la zone de couverture de chacune des cinq (5) antennes du PROCASEF.

Figure 1 : Situation des antennes du PROCASEF par grappe de communes



En termes d'effectifs, outre le Chef d'antenne qui a le niveau de cadre supérieur, chaque antenne disposera d'un personnel-clé constitué comme suit :

Tableau 2 : Personnel prévisionnel des antennes du PROCASEF

Antenne	Grappe de communes	Agents	Nombre
Dakar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rufisque (périphérie de Dakar et zone des Niayes) ▪ Thiès- (comprend une partie de la zone des Niayes) ▪ Tivaouane (comprend une partie de la zone des Niayes) ▪ Mbour (comprend une partie du bassin arachidier) 	Expert foncier, Chef d'antenne	1
		Assistante chargé logistique	1
		Expert SIG / SIF	1
		Spécialiste Junior en SIF	1
		Agent foncier	1
		Spécialiste environnement et social	1
		Spécialiste BdD et suivi-évaluation	1
		Spécialiste communication sociale	1
		Chauffeurs	3
Grand Bassin Arachidier	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fatick ▪ Diourbel 	Expert foncier, Chef d'antenne	1
		Assistante chargé logistique	1
		Expert SIG / SIF	1
		Spécialiste environnement et social	1
		Spécialiste BdD et suivi-évaluation	1
		Chauffeurs	3
Vallée du Fleuve Sénégal & du Ferlo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saint Louis ▪ Louga ▪ Matam 	Expert foncier, Chef d'antenne	1
		Assistante chargé logistique	1
		Expert SIG / SIF	1
		Spécialiste Junior en SIF	1
		Agent foncier	1
		Spécialiste environnement et social	1

Antenne	Grappe de communes	Agents	Nombre
		Spécialiste communication sociale	1
		Chauffeurs	3
Casamance naturelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziguinchor ▪ Sédhiou ▪ Kolda 	Expert foncier, Chef d'antenne	1
		Assistante chargé logistique	1
		Expert SIG / SIF	1
		Spécialiste Junior en SIF	1
		Agent foncier	1
		Spécialiste environnement et social	1
		Spécialiste communication sociale	1
		Chauffeurs	3
Boundou	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tambacounda ▪ Kédougou 	Expert foncier, Chef d'antenne	1
		Assistante chargé logistique	1
		Expert SIG / SIF	1
		Spécialiste Junior en SIF	1
		Agent foncier	1
		Spécialiste environnement et social	1
		Spécialiste communication sociale	1
		Chauffeurs	3
Total			49

2.1.2. Nombre de travailleurs communautaires

Dans le contexte du PROCASEF, les travailleurs communautaires sont les personnes qui officient au sein des collectivités territoriales, des organisations bénéficiaires ainsi que les structures administratives techniques.

Il s'agit principalement de :

- personnes physiques ressources identifiées pour accompagner le processus de sécurisation foncière, notamment les animateurs locaux ;
- personnes morales représentant les entités comme les commissions domaniales, les Chefs de villages, les points focaux, les Comités Techniques d'appui à la sécurisation foncière, les opérateurs de facilitation sociale, les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et le Comité de Lutte contre les Violences Faïtes aux femmes et aux filles (CLVF).

Leur mandant est d'aider les bénéficiaires à mieux gérer leur demande et les services fournis par le Projet dont ils auront à bénéficier.

Au total, le PROCASEF pourrait mobiliser, en dehors des structures administratives et techniques représentées par les autorités administratives et ses services techniques de l'Etat, environ une dizaine de travailleurs communautaires au niveau de chaque commune bénéficiaire, soit environ **2000 travailleurs communautaires**.

2.1.3. Nombre de travailleurs migrants

Dans le cadre du PROCASEF, il n'est pas prévu de faire recours à des travailleurs migrants.

Cependant, il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) soient mobilisés par les prestataires recrutés ou employés par les fournisseurs de service (consultants ou entreprises) du PROCASEF.

Le PROCASEF veillera à ce que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires, ainsi qu'en matière de salaire minimum et d'accès à la formation professionnelle.

2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

La mise en œuvre des activités du PROCASEF se fera à travers des conventions, contrats de partenariats et de prestations.

D'une part, l'UCF du PROCASEF travaillera en étroite collaboration avec les services techniques et agences de l'Etat, la société civile et des organismes agréés par l'Etat, des associations d'élus locaux et des organisations communautaires de base notamment :

- la Direction Générale des Impôts et Domaines (DGID), notamment ses services cadastraux ;
- l'Ordre des Géomètres ;
- l'Ordre des Notaires ;
- l'Observatoire National sur le Foncier (ONF) ;
- le Cadre de Réflexion et d'Action sur le Foncier au Sénégal (CRAFS) ;
- le Comité de Pilotage (COFIL) de la plateforme nationale au processus de réforme foncière ;
- l'Association des Maires du Sénégal (AMS) ;
- l'Agence National de l' Aménagement du Territoire (ANAT) ;
- la Direction chargée de l'Hydraulique, la Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC), la Direction des Collectivites territoriales (DCT), etc.;
- les organisations de la société civile ;
- les organisations communautaires de base (OCB).

D'autre part, le Projet fera appel à des prestataires privés sous formes de contrats de prestations de service intellectuelles et de travaux.

Tableau 3 : Contrats prévisionnels de prestations avec les entités morales

Prestataires	Profil	Nombre
Prestations intellectuelles	Evaluation environnementale et sociale	7
	Architecture	1
	Système d'information foncière	1
	Géodésie	1
	Communication	1
	Foncier	1
	Architecture	1
	Contrôle des travaux de génie civil	1
	Opérateur de facilitation sociale	3
Travaux	Entreprise de travaux génie civil	1
Total		18

En résumé, le profil des travailleurs correspondant au dispositif organisationnel ci-dessus présenté laisse apparaître les caractéristiques suivantes :

- **Travailleurs directs.**

C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (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 PROCASEF. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) personnel l'Unité de Coordination et de Formulation du Projet (UCF) dont le nombre est estimé à environ quatorze (14) personnes (cf. tableau n°1); et (ii) d'autres personnes que le projet contractera directement pour travailler au sein des antennes dont le nombre est estimé à environ quarante-neuf (49) personnes.

- **Travailleurs migrants.**

Dans le cadre du PROCASEF, il n'est pas prévu de faire recours à des travailleurs migrants.

Cependant, il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) soient mobilisés par les prestataires recrutés ou employés par les fournisseurs de service (consultants ou entreprises) du PROCASEF.

Le PROCASEF veillera à ce que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires, ainsi qu'en matière de salaire minimum et d'accès à la formation professionnelle.

- **Travailleurs contractuels.**

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles² du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la spécificité du projet, ces travailleurs contractuels incluront les prestataires/fournisseurs de services et sous-traitant chargés de fournir des prestations au PROCASEF incluant les opérations de facilitation sociale, les travaux de délimitation et de bornage, les travaux de construction/réhabilitation des bureaux fonciers, etc.

- **Travailleurs Communautaires.**

Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Les travailleurs communautaires seront les volontaires et/ou des individus mis à la disposition du projet par leurs organisations et qui travaillent à l'échelle communautaire.

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

² Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre

Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions et son caractère inclusif.

2.3. Travailleurs contractuels

La mise en œuvre des activités du PROCASEF se fera à travers des contrats de prestations (services de consultants et travaux), des conventions et contrats de partenariats.

D'une part, l'UCF établira des protocoles d'accord ou de conventions en vue de travailler en étroite collaboration avec des services de l'Etat et les Ordres et entités cités ci-dessus.

D'autre part, l'UCF fera recours à des travailleurs sous contrat qui seraient embauchés pour des prestations intellectuelles et des travaux de construction de bureaux fonciers. Chaque contractant pourrait avoir besoin d'engager un ou plusieurs sous-traitants. Les effectifs des sous-traitants seront également considérés comme des travailleurs sous contrat indirect.

Toutefois, les effectifs de travailleurs pourraient évoluer au fur et à mesure de l'avancement de la préparation du projet.

2.4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet se feront progressivement, en fonction des engagements contenus dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du PROCASEF, du Bénéficiaire (Gouvernement du Sénégal) vis-à-vis de l'Association Internationale de Développement (IDA) et du rythme des acquisitions.

Un personnel est déjà engagé dans la coordination et la formulation du PROCASEF au niveau central.

Les consultants seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de Termes de Référence (TdR) et des cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation.

Il en sera de même pour les entreprises en charge de la construction/réhabilitation des bureaux fonciers.

III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

3.1. Activités du projet

Le PROCASEF comprend Cinq (5) composantes qui sont prévues pour se renforcer mutuellement :

☞ **Composante 1 : renforcer les institutions foncières et investir dans les infrastructures géospatiales**

Elle comprend trois sous composantes

- La Sous-composante 1.1 : Renforcement des capacités du secteur public pour améliorer les services de l'administration foncière.
- La Sous-composante 1.2 : Appui à la transformation numérique de l'administration foncière.
- La Sous-composante 1.3 : Renforcement de l'Infrastructure nationale des données spatiales.

☞ **Composante 2 : Appuyer les communes soutenues par le PROCASEF pour enregistrer systématiquement les droits fonciers**

Les objectifs de la Composante 2 sont de (i) fournir aux Communes et administrations concernées des informations géoréférencées sur les différents statuts et limites territoriales ; (ii) contribuer à l'établissement d'un cadastre national innovant qui prend en compte les droits fonciers individuels et collectifs ; (iv) améliorer la gouvernance foncière dans les communes sélectionnées.

☞ **Composante 3 : Promouvoir le dialogue à long terme, développer la formation et l'innovation dans le secteur foncier**

L'objectif de la Composante 3 est de soutenir le renforcement des capacités et d'encourager l'innovation dans le domaine de l'administration foncière au Sénégal, y compris dans la recherche et le dialogue politique.

Cette composante sera constituée de deux sous-composantes.

- La Sous-composante 3.1 : Promotion de la recherche et du dialogue sur l'innovation dans le domaine de la gouvernance foncière

- La Sous-composante 3.2 : Soutien du développement de la formation dans le domaine foncier

- ☞ **Composante 4 Coordination, suivi, et gestion des connaissances du programme**

Cette composante est relative à l'investissement du PROCASEF et aux coûts récurrents de la gestion du projet.

Elle apportera surtout son soutien au développement d'une stratégie de communication afin d'orienter les campagnes de sensibilisation mises en œuvre par des prestataires de services privés dans le cadre des activités d'enregistrement foncier sur le terrain.

- ☞ **Composante 5 : Composante de réponse d'urgence (CERC)**

Elle est une Composante de réponse d'urgence (CERC), initialement sans allocation budgétaire, permettra une réattribution rapide des fonds du projet en cas de crise d'origine naturelle ou humaine et d'épidémie importante présentant un risque pour la santé publique lors de la mise en œuvre du projet, conformément à la politique de financement de projet d'investissement (FPI) de la Banque mondiale, paragraphe 12 (projets en situation de besoin urgent d'assistance ou de contrainte de capacité).

3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

Les risques les plus redoutés dans le cadre du PROCASEF sont :

- les risques de maladies professionnelles (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, surmenage) notamment chez le personnel de l'UCF du PROCASEF et les antennes ;
- les principaux risques pour la santé et la sécurité redoutés chez le personnel des prestataires en charge des opérations foncières et de construction des bureaux fonciers, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, sont le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- les risques sanitaires (accidents, etc.) ;
- les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation des équipements chantier, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles (morsures de serpent lors des opérations de délimitation des limites foncières) et insectes notamment moustiques ;
- la contamination par la COVID-19, imputable à la propagation de la pandémie ;
- les accidents routiers et incidents de travail ainsi que les maladies professionnelles ;
- les menaces de surmenage physique et de stress qui pèsent sur le personnel de l'UCF et le personnel des antennes ;
- les risques d'Exploitation et Abus Sexuel EAS/ Harcellement Sexuel (HS) / Violence Contre les Enfants (VCE) suite à l'afflux de la main d'œuvre : les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphères sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et/ou réprimables, allant des avances agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants. Les entreprises seront donc tenues dans le contrat de s'engager à introduire des mesures prévention/ d'atténuation contre la EAS/HS et VCE conformément au Plan d'Action EAS/HS qui sera élaboré dans le cadre du projet qui préconise des mesures de préventions telles

- en termes de code de conduite ainsi qu'un mécanisme de réparation des doléances/plaintes;
- le risque de développement du travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de services). Toutefois, l'UCF veillera à ce que les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux pour des travaux spécifiques jugés non dangereux. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ».
 - le risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran : Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.
 - Les risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet. Le non respect des bonnes pratiques et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

Au regard de ces risques, le Projet 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 ; et
- établir des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victime les travailleurs.

3.3. Mesures d'atténuation des risques

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 la 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 (Sécurité et Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (Services de Santé au Travail) et la convention n° 187

(Cadre promotionnel pour la sécurité et la Santé au Travail), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Cependant, 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 par le Sénégal (notamment la C155 portant sur la protection contre les radiations, la C161 portant sur les services de santé au travail (...) et la C187 portant sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

- **Stratégie d'atténuation**

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par :

- la veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires sénégalaises ; la sensibilisation surtout sur les risques de EAS/HS/VCE. Toute personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect. En plus, les mécanismes, pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect, doivent être mise en œuvre et accessible à tout travailleur et bénéficiaire du projet ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- la mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines;
- la mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
- la mise en place des procédures d'enregistrement et de gestion des plaintes y compris les plaintes de type EAS/HS ;
- l'opérationnalisation des codes de conduites.

IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS

4.1. 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. du Code du Travail.

4.2. Nature de l'employeur

Art.L.3 du 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. 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.

4.3. Temps de travail

Le Code du Travail Sénégalais (CTS) 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.

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

4.4. Salaires et retenues à la source

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal (ART L 114), nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou 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.

4.5. Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art.L.4. 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.

4.6. 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. 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.

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

Les Dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail prévoient au paragraphe 17 « Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux

dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, **à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.**

Le droit Sénégalais du travail prévoit un âge plus élevé dont plus favorable à la protection de l'enfant. Conformément aux disposition du paragraphe 17 elles seront appliquées. La disposition de la législation sénégalaise qui prévoit exceptionnelement un âge de travail en deça de l'âge minimum de 14 ans prévue dans la NES2, est une disposition moins favorable à l'enfant et ne sera pas appliquée dans le cadre du PROCASE.

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.

Au sujet du travail des femmes

Le chapitre II du CTS 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.

4.8. Concernant les 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 bureaux fonciers qui seront mise en place dans le cadre du PROCASEF respecteront strictement cette législation.

4.9. Du Contrat de travail

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 L.41 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 événement 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.

4.10. Du Chômage technique (Art. L.65 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, 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 des conditions de travail sécurisées.

4.11. Normes SST

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 la loi n°2016 du 8 novembre 2016 portant Code minier abroge la loi n° 2003-36 du 24 novembre 2003 portant Code minier vec son article 133 qui traite des sanctions prévues en cas de violation des règles d'hygiène et 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** (IMT) 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 ;
- les arrêtés, parmi lesquels 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 ;

- les dispositions des **règlements intérieurs** des entreprises relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

V. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES 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 (Sécurité et Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (Services de Santé au Travail) et la convention n° 187 (Cadre promotionnel pour 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 portant sur la protection contre les radiations, la C161 portant sur les services de santé au travail (...) et la C187 portant sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail). 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.

5.1. 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 SST 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.

5.2. 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 : (en ses articles 7 et 8):

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.
 - o 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 présentées à la section 4.12 du présent PGMO.

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

- le 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.

- le 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 victime les travailleurs.

5.3. Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail

Conformément aux dispositions du Code du Travail sénégalais, obligation est faite à l'employeur de veiller à la santé, la sécurité et au bien-être des personnes sur le lieu de travail selon les mesures prescrites par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans le cadre du droit du travail.

L'employeur doit veiller à ce que la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas à risque en milieu de travail et les machines, l'équipement, les substances et les méthodes de travail sont sous contrôle.

L'employeur doit entreprendre périodiquement des analyses et évaluations des conditions et de l'environnement de travail, et de contrôler le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène. L'employeur doit recueillir des données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et au milieu de travail.

Un décret fixe les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de sécurité à mettre en œuvre en milieu de travail.

Les employeurs sont tenus, lorsque de travailleurs est supérieur à 50 personnes, de mettre en place un service de sécurité de travail et un comité d'hygiène et de sécurité au travail. Le service de sécurité assiste et conseille l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail. Un décret détermine l'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de sécurité du travail, ainsi que les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène et de sécurité.

5.4. Normes sénégalaises de rejets

- NS 17-061.- Eaux usées : normes de rejet.- 2001 (Application obligatoire)

- NS 05-062.- Pollution atmosphérique. Normes de rejets.- Octobre 2018 (Application Obligatoire).

5.5. Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé 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 à 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 aux 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.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

6.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines

Le Ministre des Finances et du Budget (MFB) et le Coordonnateur de l'UCF du PROCASEF sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

- L'UCF du PROCASEF est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.
- Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable. En cas de non conciliation, il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique. L'UCF du PROCASEF et les contractants ont la responsabilité de la mise en place et du traitement dudit mécanismes de traitement des litiges.
- Il peut être enfin fait appel au Médiateur de la République qui est une institution à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration.
-

Tableau 4 : Responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

Activité	Responsable
• Recrutement et gestion du personnel de santé	DRH MFB
• Recrutement et gestion des travailleurs du projet	UCF PROCASEF
• Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	UCF PROCASEF
• Gestion des plaintes des travailleurs	UCF PROCASEF / Inspection du travail/ cours et tribunaux
• Recrutement du personnel des consultants et autres entités assurant des prestations intellectuelles • Mise en place des procédures en matière HSS • Responsables des mesures de santé et sécurité au travail	Consultants
• Recrutement du personnel de chantiers • Mise en place des procédures en matière HSS	Entreprises

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Responsables des mesures de santé et sécurité au travail | |
|--|--|

6.2. Suivi et supervision

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives au PROCASEF.

L'UCF du PROCASEF, basée à Dakar, informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions environnementales, sociales, santé et sécurité) dans les 48 heures après la survenance de l'événement. Le rapport détaillé sur les informations spécifiques, notamment les causes, les conséquences, les mesures prises, etc. sera préparé dans un délai maximal d'une semaine et soumis à la Banque mondiale.

Ce système de notification systématique sera en vigueur tout au long du projet.

Par ailleurs, au plus tard, une semaine après chaque événement comme les grèves ou d'autres manifestations de travailleurs l'UCF préparera un rapport circonstancié qu'elle transmettra à la Banque mondiale.

Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, de l'efficacité et de l'efficience de la mise en œuvre des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité de l'UCF du PROCASEF contenues dans le présent PGMO.

- La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes en sauvegardes environnementale et Sociale/Genre de l'UCF du PROCASEF en relation avec les points focaux désignés par les autres entités (agences relevant des services de l'Etat et autres prestataires).
- Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera réalisée par les spécialistes E&S des antennes du PROCASEF en relation avec les personnes ressources au sein des communautés de base.
- Le suivi externe national/local sera effectué par les Comités Régionaux de Suivi Environnemental (CRSE) sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les autorités communales et les ONG/Associations au besoin.

6.3. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants

Pour satisfaire aux exigences de rapportage de la Banque mondiale (BM), le PROCASEF produira des rapports mensuels de surveillance environnementale et sociale

couvrant les aspects de santé et de sécurité au travail qui seront partagés avec l'équipe de la BM.

6.4. Elaboration d'un Plan d'Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects Genres

Le projet doit garantir les actions pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre.

C'est dans cet esprit qu'un ***Plan de réponse pour la prévention, l'atténuation des risques, la prise en charge de l'Exploitation et les Abus Sexuels, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) du PROCASEF*** a été élaboré en volume séparé au PGMO et sera mis en oeuvre dans le cadre du PROCASEF. Son exécution sera basée sur l'évaluation des risques de VBG liés aux activités prévus du projet.

Un code de bonne conduite (annexe au PGMO) sera souscrit par tout le personnel de l'UCF du PROCASEF et partagé avec tout le personnel travaillant sur le Projet y compris les travailleurs.

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

7.1. Rappel des risques identifiés

Les principaux risques anticipés dans le cadre du Projet se résument comme suit :

- ☞ Risques principaux et/ou spécifiques à la mise en œuvre des activités du PROCASEF :
 - Risques biologiques ;
 - Risques d'accident de travail ;
 - Risques d'accident routier ;
- ☞ Risques secondaires :
 - Risques psycho-sociaux ;
 - Risques ergonomiques.

7.2. Récapitulatif des mesures de prévention

7.2.1. Mesures générales

Les dispositions suivantes sont de la responsabilité du projet.

- Elaborer des modules sur toutes les activités à risque du projet ;
- Identifier toutes les personnes qui interviennent dans l'Hygiène, la Santé et la Sécurité (HSS) au travail, les informer des risques encourus et des mesures préventives ;
- S'assurer de la bonne assimilation des modules ;
- Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
- Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;
- Formation au lieu de travail :
 - Mise en place d'un processus d'accueil des nouveaux ;
 - Quart d'heure santé sécurité trois fois par semaine.
- Informer l'ensemble des personnes qui interviennent dans le Projet, de manière systématiquement et régulièrement, des risques encourus et des mesures préventives ;

- Préciser les modalités de ces actions, et d'en évaluer l'efficacité, de manière à les adapter.

7.2.2. Le risque routier

Ce risque est encore souvent ignoré. Mais, c'est en effet l'une des causes les plus fréquentes de lésions par accident lié au travail.

Dans le cadre du PROCASEF, trois catégories de personnel s'y retrouvent :

- le **personnel de l'UCP et le personnel du privé** doivent bénéficier en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, ils entrent dans le régime des accidents du travail. Ils ont droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles ;
- le personnel des antennes et celui des entités relevant des services de l'Etat : ils bénéficient des imputations budgétaires pour traiter les lésions en cas d'accident, même s'il n'y a pas de couverture en cas de décès ;
- les travailleurs communautaires et autres volontaires ne bénéficient d'aucune prise en charge.

Il faudra donc veiller à ce que l'assurance des véhicules soit à jour, d'où la nécessité de prendre les mesures suivantes :

- les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut être utile ;
- il faut s'assurer de la compétence des préposés à la conduite, car l'augmentation du parc automobile peut conduire à un renforcement en personnel ;
- Interdire les communications au volant, et l'usage de kit main libre.

7.2.3. Pour des conseils sur l'eau et l'assainissement

L'approvisionnement en eau salubre, en assainissement et en conditions d'hygiène est essentiel pour protéger la santé humaine pendant toutes les activités jugées à risque sur la santé et l'environnement. La garantie de bonnes pratiques de gestion des déchets (solides et liquides) doit être assurée par le PROCASEF. A cet effet, le plan de gestion des déchets et des produits dangereux sera exigé des entrepreneurs aux fins des mesures de précaution et de prévention contre ces risques.

7.2.4. Pour les fournisseurs de biens et services

Le projet envisage la construction de bureaux fonciers. Par conséquent, les prestations (intellectuelles et de travaux) afférentes aux biens et services seront confiées à des fournisseurs dont le personnel peut être exposé à des risques. Il est donc nécessaire de

préconiser des mesures portants notamment sur la protection des fournisseurs et leurs personnel , la prévention des accidents et maladies, la prévention des infections nosocomiales, la minimisation de l'exposition des travailleurs à divers risques sur l'HSS, l'atténuation des risques, de la gestion des déchets, etc..

Dès lors, les mesures de gestion de la main d'œuvre seront évolutives et flexibles, tenant de l'envergure, la complexité et l'emplacement des sites de travaux.

(i) L'évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris celles qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque

Le statut médical de chaque travail sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise se chargera de cette visite d'embauche, conformément aux dispositions prévues dans le Code du Travail et du Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail qui stipule :

- ART. 38. – Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage.
- Art. 41. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur :
 - o les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail (MCT) ;
 - o les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
 - o les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix huit ans.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière, dans les cas où celles-ci ne sont pas fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Le travailleur soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article 41 du présent décret bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Les travailleurs du projet seront soumis à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.

(ii) Confirmer l'aptitude au travail des travailleurs, notamment par des tests de température et le refus d'entrée aux travailleurs malades de la COVID-19

Dans le contexte de la pandémie COVID-19 et des bonnes pratiques pour la détection précoce des cas dans les espaces publics et les lieux de travail, des mesures seront intégrées au règlement intérieur des chantiers pour instaurer :

- la clôture des chantiers de travaux ;
- la mise en place de postes de sécurité et de gardiennage aux portes d'accès pour le contrôle des flux dans le chantier pour réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et la communauté/le grand public ;
- le contrôle des températures (grâce au thermoflash) avant l'accès de toute personne (étrangère ou non) dans l'enceinte du chantier ;
- la mise en place d'un espace (guérite) pour l'isolement momentané de cas suspects, en attendant le dépistage par les services compétents ;
- le suivi et le contrôle inopiné du respect des mesures par les superviseurs et responsable HSS de l'entreprise.

(iii) Formation des travailleurs à l'hygiène et aux autres mesures préventives, et mise en œuvre d'une stratégie de communication pour des mises à jour régulières sur les questions liées aux risques SST et le statut des travailleurs concernés

La confection et la mise en œuvre d'un Plan Hygiène, Santé et Sécurité (PHSS) dans les chantiers participent de la volonté des entreprises à « former dans l'action » (***learning by doing***).

Un plan de communication et de sensibilisation sur les risques SST sera assorti à ce plan et visera :

- les employés ;
- les communautés ;
- les tenanciers de petits commerces autour des chantiers ;
- les personnels des entreprises sous traitantes ;
- etc..

Les messages de ce plan de communication et de sensibilisation porteront principalement sur:

- les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- les gestes barrières ;
- les symptômes aux différentes maladies transmissibles ;
- la distribution et l'utilisation de l'EPI ;
- l'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de précaution et de prévention face aux risques SST ;
- la procédure pour déclencher l'alerte en cas d'incidents et d'accidents dans les lieux de travail.

(iv) Réduction, stockage et élimination des déchets

Un plan de gestion des déchets sera mis à jour régulièrement. Ce plan devra contribuer à circonscrire les effets néfastes anticipés sur la mauvaise gestion des déchets de chantiers et autres déchets issus des opérations foncières.

(v) Établir une procédure à suivre si un travailleur tombe malade (en suivant les directives de l'OMS)

Dès qu'un incident / accident ou un quelconque malade se déclare dans l'enceinte du chantier, le responsable attitré de l'entreprise ou le correspondant désigné de l'UCP du

PROCASEF devront être avisés par le responsable HSS, ce qui permettra de faire un prédiagnostic in situ.

7.3. Politiques

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.

7.3.1. 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 peut conduire 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 être 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.

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

7.3.4. Genre

Dans le contexte de la gestion de la main d'œuvre du PROCASEF, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer 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.

7.3.5. 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 ;
- éviter 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.

7.3.6. Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail

Le PROCASEF veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et capiliserà les expériences du PDIDAS et du MCA-Sénégal en matière de santé et sécurité des fournisseurs principaux et sous-traitants des opérations similaires. Tous les prestataires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les prestataires. Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des prestataires soient mis en œuvre et suivies durant toute la phase des prestations.

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec les articles³ prévus dans le Code du travail sénégalais, seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section.

Les mesures SST 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 dangereux voire 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.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront 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.

³ Les articles 167 à 187 sur la réglementation et les procédures relatifs aux mesures de sécurité et sur l'organisation des services médicaux d'entreprise.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des Equipements de Protection Individuelle (EPI).

Le Projet doit se préoccuper d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de sécurité et de santé au travail en contrôlant leurs risques.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations⁴.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs du projet qui travaillent ensemble sur un site, 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.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Et, ce, en conformité avec les dispositions énoncées dans les articles 167 à 187 du Code du travail et de la NES N°2.

⁴ En conformité avec la NES N°2

A cet effet, le PROCASEF devrait avoir un médecin du travail (externe, dans le cadre de l'assurance maladie du personnel) qui effectuera au bénéfice des salariés du Projet les examens médicaux suivants :

- la visite médicale d'embauche ;
- la visite médicale périodique ;
- la visite médicale de reprise du travail suite à : un accident du travail - une maladie professionnelle – des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé ;

et éventuellement :

- des visites spontanées en cas d'urgence ;
- des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail ;
- de l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle (FAP) doit être établie par le Médecin du Travail (MT) pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique, et ce conformément aux articles 255 à 258 énoncés dans le Code du travail sénégalais.

Un exemplaire de ces fiches est remis à l'intéressé, l'autre au Responsable Administratif et Financier (RAF) du PROCASEF.

Par ailleurs, le projet est considéré comme présentant un risque substantiel de Violence Basée sur le Genre (VBG). Par conséquent, un ***Plan de réponse pour la prévention, l'atténuation des risques, la prise en charge l'Exploitation et les Abus Sexuels, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) du PROCASEF*** est développé en volume séparé au présent PGMO.

Ce plan d'action traite des procédures et mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de réparation des doléances/plaintes sexospécifiques seront suivies dans le cadre de la mise en œuvre du Projet.

Par ailleurs, le contrôle citoyen sera exercé tout au long de la mise en œuvre du PROCASEF, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants des communes bénéficiaires afin d'identifier tout problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux.

7.3.7. Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation des risques SST

A l'intention des travailleurs du Projet, un plan de sensibilisation sur les risques SST liées aux opérations foncières et de construction des bureaux fonciers sera intégré au Plan Santé Sécurité au Travail (PSST) à produire par les fournisseurs de biens et de services. Des campagnes de sensibilisations à travers des réunions hebdomadaires, des affichages et des animations porteront sur :

- la distribution et l'utilisation des équipements et produits de protection individuelle ;
- l'évaluation des connaissances, des attitudes et des pratiques des mesures de protection ;
- la procédure pour déclencher l'alerte « santé – sécurité» dans les lieux de travail.

Les mesures de prévention technique individuelle vont de la protection collective à la protection individuelle avec le port des EPIs .

- **Désigner une personne qui sera le correspondant SST**
- **Evaluer le risque SST, élaborer un plan d'actions.**
- **Informers les travailleurs sur les risques SST et les mesures préventives prises** : en organisant des quarts d'heures sécurité en groupes restreints sur les risques spécifiques et les mesures de prévention/gestion. Poser des questions et évaluer le niveau de compréhension. Ces quarts d'heures se feront au rythme d'une fois par semaine.
- **Systematiser la visite médicale d'embauche** : conformément à la législation en vigueur.
- **Elaborer une fiche accueil et formation des nouveaux collaborateurs dont le contenu porte sur** :
 - les EPI : types, comment les porter, comment les enlever. Dotation obligatoire ;
 - les risques et surtout les risque COVID-19, mode de transmission, gestes barrières, hygiène individuelle.
- **Elaborer un module accueil et formation des journaliers.**
- **Elaborer une procédure de découverte de cas suspect : qui aura pour but d'éviter la propagation de la COVID-19** :
 - isolé le travailleur suspect et s'éloigner de lui ;
 - joindre au téléphone le correspondant HSST ;
 - correspondant HSST joint la cellule d'alerte du ministère ;
 - cellule d'alerte joint le travailleur au téléphone : s'il rentre dans les critères, ils viennent le prendre pour l'isoler et réaliser le test. S'il ne rentre pas dans les critères, orientation vers un centre de santé.

- **Traitement des travailleurs qui s'isolent ou devraient s'isoler et/ou qui présentent des symptômes.**

Le traitement des zones infectées, suspectées ou malades confirmés après manifestations de symptômes classiques, suivra le protocole national de prise en charge de la COVID-19.

Le CGES présenté en document séparé présente les mesures spécifiques de gestion de ces risques.

7.4. Procédures

Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes 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 de 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.

En cas de survenance de risques liés au travail pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

Concernant les agents de terrain (antennes du PROCASEF) ainsi que les entités communautaires, une formation sur les mesures de sécurité à observer lors des différentes opérations prévues par le Projet sera dispensée.

Tandis les dispositions d'hygiène et conditions de travail suivantes seront pris par le projet :

- Horaires de travail définis de lundi à vendredi de 8H à 17H avec pause entre 12H et 13H ;
- Dotation à chaque employé des EPI suivants : gilet à haute visibilité, casque de sécurité, chaussure de sécurité, gants de manutention, lunette de protection, casque antibruit ;
- Interdiction de manipuler les sols et matériels à mains à main nues ;
- Mise en place de sacs poubelle pour la collecte des déchets banals ;
- Arrêt de travail par temps trop chaud, pluvieux-orageux, ou de grand vent.

Par ailleurs, le PROCASEF prendra les dispositions suivantes contre la COVID-19 notamment par :

- la promotion des gestes barrières et des pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- la mise en place de mesures de prévention technique collectives qui vont fournir aux travailleurs les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission), les mesures de protection et de prévention préconisées (la propreté, les affiches, les procédures), mais aussi assurer la désinfection régulière des lieux de travail ;
- la mise en place d'un cadre de collaboration avec les structures sanitaires afin d'assurer un référencement des personnes infectées à la COVID-19 ou suspects au niveau desdites structures dédiées pour leur prise en charge médicale ;

- l'évitement des réunions publiques de masse ;
- la sensibilisation et la mobilisation communautaire contre la pandémie préalablement au démarrage des opérations foncières.

VIII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet ;
- la procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet ;
- la procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet ;
- la procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans ;
- les travaux forcés.

8.1. Age minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet

Les Dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail prévoient au paragraphe 17 « Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, **à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.**

Le droit Sénégalais du travail, sur certaines dispositions relatives au travail, prévoit un âge plus élevé dont plus favorable à la protection de l'enfant. Conformément aux dispositions du paragraphe 17 elles seront appliquées.

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans **la fonction publique au Sénégal**, qui est de 18 ans au moins⁵⁵. En deça de 18 ans, ils bénéficieront de contrats d'apprentissage. 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.

⁵⁵ Les dispositions de la 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.

Au sens de l'Arrêté ministériel n° 3748 MFPTÉOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants, « Article premier. - Au sens du présent arrêté, on appelle enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. L'âge d'admission au travail est fixé à 15 ans révolus.

Toutefois il est prévu dans la législation sénégalaise que cet âge peut être ramené à 12 ans pour les travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent atteinte à la santé, à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant. Cet âge est relevé à 18 ans pour les travaux dangereux par dérogation du Ministre chargé du Travail ».

Cette disposition qui prévoit exceptionnellement un âge de travail en deça de l'âge minimum de 14 ans prévue dans la NES2, est une disposition moins favorable à l'enfant, ne sera pas appliquée dans le cadre du PROCASEF.

Lorsque l'enfant est âgé entre 15 et 18 ans le PROCASEF respectera les conditions si dessus exigées par les paragraphes 17 et 18 de la NES 2 :

- Un enfant 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
- Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence;
- L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour du Lundi au Vendredi de 7h30 à 16h avec une pause de 30 mn à partir de 12h30, similaire à celle applicable aux fonctionnaires de l'État.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet dont l'âge sera de 18 ans au moins et pour les cas exceptionnels de 15 ans. 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.

8.2. Procédure à suivre pour vérifier 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, 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.

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

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

A défaut des pièces évoquées plus haut, l'employeur pourra 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.

8.4. Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé. Si le médecin estime que le travail est trop dur pour le mineur, l'employeur doit l'affecter à un autre emploi ou mettre fin à l'emploi du mineur.

Les dispositions du Code du travail dans l'arrêté cité plus haut, précisent en ses :

- Art. 8. Dans les usines, manufactures, mines, manières et carrières, chantiers, ateliers et leur dépendances, garages et unités artisanales, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes prévues par les lois et règlements. Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'article précédent dans les activités à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur ; et
- Art. 11. Tout recrutement d'enfant doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative tenue dans les huit jours à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Les chefs d'établissement devront également faire tenir à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical qui seront versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article L.222 du Code du Travail.

8.5. Cas des travaux forcés

Selon l'article 4 du Code du Travail au Sénégal, le travail forcé ou obligatoire est interdit. 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.

Des visites inopinées de l'inspection du travail permettront d'identifier efficacement les cas de travaux forcés et de renvoyer ces affaires au système de justice pénale.

Un examen des enseignements tirés des expériences des projets au Sénégal souligne l'inexistence de travaux forcés. Toutefois, une procédure spécifique de surveillance sera mise en place par le Projet en collaboration étroite entre le ministère chargé du travail.

IX. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître 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 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. du Code du travail 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.

9.1. Pour les travailleurs directs

L'UCF du PROCASEF mettra en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) concernant les travaux directs. Par conséquent, le personnel du Projet pourra utiliser ce canal pour y déposer ses plaintes.

Pour sa part, les contractants, notamment les fournisseurs de services et travaux, mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront le Client 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 PROCASEF, l'UCF, via son Spécialiste en Sauvegarde Sociale / Genre, rendra compte sur leur traitement, et au besoin, formulera des recommandations par les voies officielles (UCF, instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

9.2. 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.

En cas d'échec, l'Art.L.242. précise que « ... 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

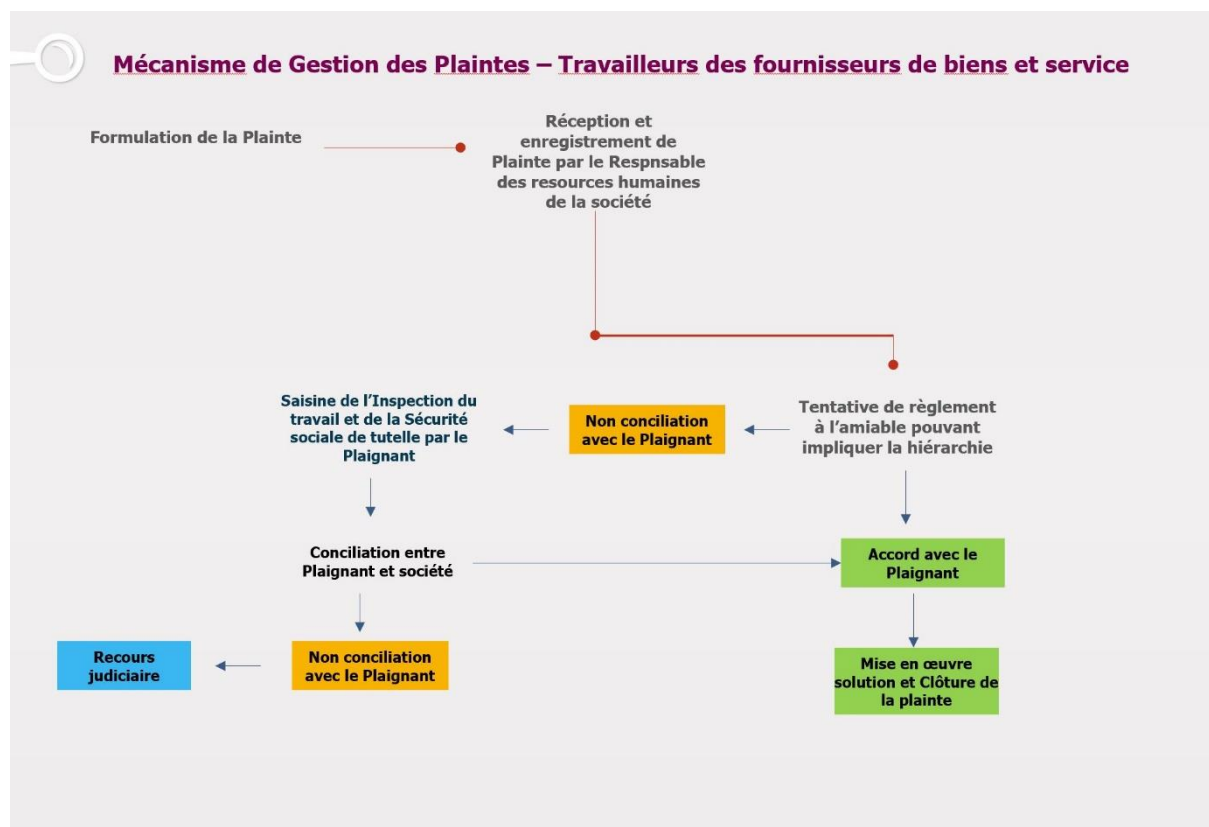
avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal.

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'UCF PROCASEF attribuera des responsabilités exclusives à ses Spécialistes en Sauvegardes Environnementale et Sociale 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'UCF les exploite à des fins stratégiques.

Figure 2 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs



X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

10.1. 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'UCF du PROCASEF utilisera les modèles types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) 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. Les commanditaires veilleront pour s'assurer 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 assorties de pénalités applicables en cas de retard dans la livraison des équipements et fournitures ou dans la réception des travaux.

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. 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.

10.2. 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.

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 de la santé et les accords d'établissement qui leur sont applicables seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numéraires (primes de motivation, gratifications, astreinte, etc.).

Il en est de même des acteurs du nettoyage 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 de décès.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PROCASEF accorde une grande importance à « l'engagement communautaire ».

A cet effet, le projet mobilisera les organisations communautaires soit en tant que prestataires, soit en leur qualité de volontaires ou personnes ressources.

Ce sont les dispositions des paragraphes 34 à 38 de la NES 2 Qui s'appliqueront aux travailleurs communautaires, tel qu'il est précisé à la Section F et le projet se conformera à celles-ci .

La NES2 dispose « Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale... ».

.

Le processus sera conduit en plusieurs étapes.

D'abord l'engagement des travailleurs communautaire Conformément à cette NES 2 PRoCASEF PROCASEF veillera à ce que l'engagement du travailleur se face de plein gré et de façon volontaire.

Une rémunération sera aussu défint 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 ».

Pour l'engagement des travailleurs communautaires comme prestataires, l'UCF organisera une sensibilisation dans les différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités ou sous-projets qui requerront de la main d'oeuvre non-qualifiée, et puis fera un appel à candidature dans les communautés afin qu'elles puissent s'inscrire sur les listes.

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.

Des contrats de travail simplifiés reprendront les obligations légales du droit sénégalais en conformité avec la NES2 : 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..

PROCASEF 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 NES2.

Le PROCASEF dotera ses travailleurs communautaires des EPI⁶ 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.

⁶ EPI doivent répondre aux normes ou être accepté par l'UCF, en cas de rupture sur le marché local et auprès des fournisseurs traditionnels.

XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du PROCASEF, 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.

Toutefois, dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UCF déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

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

XIII. ANNEXES

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 (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.

ANNEXE 2 – Articles relatifs (i) au contrat de travail à durée déterminée, (ii) à la rupture du contrat de travail à durée déterminée et (iii) au licenciement pour motif économique – Extrait des lois portant sur le Contrat à Durée Déterminée (CDD) au Sénégal.

ARTICLES RELATIFS AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article L.41 – Le contrat de travail à durée déterminée 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 déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée.

Article L.42 – Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée. La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

1. au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;
2. au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;
3. au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ;
4. au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;
5. au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article L.70, à l'exception du 1) et du 6).

Les conditions d'emploi des travailleurs sus-mentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L.43 – Les deux premiers alinéas de l'article L.42 ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés par des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au Contrat à Durée Indéterminée (CDI) en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire. La liste de ces secteurs d'activité est fixée par arrêté.

Article L.44 – Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la limite maximale précitée mais, dans ce cas, il ne peut être renouvelé.

Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution.

Article L.45 – Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L.46 – Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Article L.47 – Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat, à titre de complément de salaire, qui est égale à 7 % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'est pas due :

1. dans les cas visés aux alinéas numérotés 1, 2, 3 et 5 de l'article L.42 et à l'article L.43 ;
2. en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal ;
3. en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du travailleur ou à sa faute lourde.

Article L.48 – Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure. La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages-intérêts. Les dispositions des articles L.57 à L.59 sont applicables aux contrats à durée déterminée.

ARTICLES RELATIFS A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article L.49 – Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du licenciement, des dispositions spécifiques concernant les délégués du personnel et le licenciement pour motif économique.

Article L.50 – La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification.

En l'absence de convention collective, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article L.51 – Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif, mais pour un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Article L.52 – Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle pourrait demander au tribunal compétent.

Article L.53 – Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite indemnité de préavis, dont le

montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Article L.54 – La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article L.55 – Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis, calculée conformément à l'alinéa 1 de l'article L.53, est doublée.

Article L.56 – Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

1. lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
2. lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation du montant des dommages-intérêts.

Le salaire est calculé sur la base du salaire mensuel moyen perçu pendant les douze derniers mois, ou du salaire perçu depuis l'entrée dans l'entreprise si l'embauche du travailleur remonte à moins d'un an.

Pour le calcul du temps de service de référence, il est tenu compte des fractions d'année.

Article L.57 – Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1. quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
2. quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
3. quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article L.58 – A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule libre de tout engagement ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Article L.59 – A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

ARTICLES RELATIFS AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article L.60 – Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section.

Article L.61 – Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

Le compte rendu de cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Article L.62 – Si, après l'échéance du délai de quinze jours, certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion établi par l'employeur.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel, procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion susvisée sont communiqués à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre.

En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

Article L.63 – Si un plan de redressement est envisagé lors d'une procédure collective de liquidation, le syndic ou l'administrateur pourra procéder à un licenciement pour motif économique en respectant, à l'exception du premier alinéa de l'article précédent, les paragraphes numérotés 1 à 5 de cet article.

Article L.64 – Les procédures des articles L.62 et 63 sont écartées, en cas de protocole amiable de départ, librement et loyalement négocié entre l'employeur et le ou les travailleurs. L'employeur informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du protocole intervenu.

ARTICLES RELATIFS AU CHOMAGE TECHNIQUE

Article L.65 – En cas de nécessité d'une interruption collective de travail 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 de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. 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, au préalable, être informé des mesures envisagées.

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

ANNEXE 3 – Bibliographie

- 1 Banque mondiale, 2016. Cadre environnementale et social
- 2 Banque mondiale / SFI, 2007. Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales
- 3 Codes sectoriels du Sénégal et décrets d'application du Code du Travail, de l'environnement, de la construction, etc.
- 4 Direction général du travail et de la sécurité sociale, 2013. Le Manuel du Travailleur Droit du travail au Sénégal : Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels