



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple, un But, une Foi

**Ministère du Développement Communautaire, de la Solidarité
Nationale et de l'Équité Sociale et Territoriale (MDCSNEST)**

**Projet de résilience et de développement
communautaire de la vallée du fleuve Sénégal
(PRDC/VFS)
(P179449)**

**Procédures de Gestion de la Main
d'œuvre (PGMO)**

Septembre 2023

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	I
LISTE DES TABLEAUX	III
SIGLES ET ACRONYMES	IV
I. CONTEXTE GENERAL	1
1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET	1
1.2. OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET	2
1.3. OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	1
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	2
2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	2
2.1.1. <i>Nombre estimé de travailleurs directs</i>	2
2.1.2. <i>Des travailleurs contractuels et employés des fournisseurs principaux</i>	4
2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	4
III. EVALUATION DES RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	5
IV. LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	11
4.1. CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE	11
4.1.1. <i>Droit à un travail décent</i>	11
4.1.2. <i>Nature de l'employeur</i>	11
4.1.3. <i>Travail forcé</i>	11
4.1.4. <i>Travail des enfants</i>	12
4.1.5. <i>Liberté d'expression et d'association</i>	12
4.1.6. <i>Travail des femmes</i>	12
4.1.7. <i>Personnes à mobilité réduite</i>	13
4.1.8. <i>Du Contrat de travail</i>	13
4.1.9. <i>Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)</i>	13
4.2. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	14
4.2.1. <i>Au sujet des textes réglementaires</i>	14
4.2.2. <i>Au sujet du lieu de travail dans le cadre du Projet</i>	15
V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
5.1. DISPOSITIONS JURIDIQUES NATIONALES EN SANTE & SECURITE AU TRAVAIL - SST	17
5.2. HYGIENE, SANTE & SECURITE AU SENS DU CODE DU TRAVAIL	19
5.3. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL	20
5.4. NORMES INTERNATIONALES EN SST	22
5.5. DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES GENERALES DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE	23
5.6. DISPOSITIONS SUR LA PREVENTION DU COVID-19 EN MILIEU DE TRAVAIL	23
VI. PERSONNEL RESPONSABLE	25
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES	27
7.1. POLITIQUES	27
7.1.1. <i>Gestion des droits des travailleurs</i>	27
7.1.2. <i>Coercition</i>	27

7.1.3.	<i>Travail des enfants</i>	27
7.1.4.	<i>Genre et personnes vulnérables</i>	28
7.1.5.	<i>Engagement des travailleurs</i>	28
7.1.6.	<i>Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale</i>	29
7.2.	PROCEDURES	29
7.2.1.	<i>Principes généraux</i>	30
7.2.2.	<i>Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre</i>	31
7.2.3.	<i>Organisation des travailleurs</i>	33
7.2.4.	<i>Travail des enfants</i>	33
7.2.5.	<i>Travail forcé</i>	33
7.2.6.	<i>Santé et sécurité au travail (SST)</i>	34
7.2.7.	<i>Nature des contrats</i>	34
VIII.	ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	36
8.1.	L'ÂGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	36
8.2.	LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'ÂGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	36
8.3.	LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'ÂGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	36
IX.	CONDITIONS GÉNÉRALES	37
9.1.	TEMPS DE TRAVAIL	37
9.2.	SALAIRES ET RETENUES A LA SOURCE	37
9.3.	CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL	38
X.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	39
10.1.	POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	39
10.2.	POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	40
XI.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	44
11.1.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	44
11.2.	GESTION DES CONTRACTANTS	45
XII.	ANNEXES	46

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : COMPOSANTES ET SOUS COMPOSANTES DU PROJET	3
TABLEAU 2 : PERSONNEL DE L'UGP DU PRDC/VFS-SN	3
TABLEAU 3 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET DE RESILIENCE ET DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE LA VALLEE DU FLEUVE SENEGAL	6
TABLEAU 4 : CONVENTIONS FONDAMENTALES EN VIGUEUR RATIFIEES PAR LE SENEGAL.....	21
TABLEAU 5 : PERSONNEL RESPONSABLE DES QUESTIONS LIEES AU TRAVAIL.....	25
TABLEAU 6 : DELAIS DE TRAITEMENT DES PLAINTES.....	40

SIGLES ET ACRONYMES

ANA	Agence Nationale d'Aquaculture
ANCAR	Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CES	Cadre Environnemental et Social
CRA-ISRA	Centre de Recherche Agronomique de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles
DEL	Développement Economique et Local
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EC	Equipe de Conformité
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Equipement de Protection Individuelle
EPP	Equipements de Protection Personnelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
HS	Harcèlement Sexuel
IPAR	Initiative Prospective Agricole et Rurale
ISRA	Institut sénégalais de recherche agricole
IST	Infection Sexuellement Transmissible
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale
MDCSNEST	Ministère du Développement Communautaire, de la Solidarité Nationale et de l'Équité Sociale et Territoriale
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
NO	Note d'Orientation
ODP	Objectif de Développement du Projet
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale pour la Santé
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PRDC	Projet de Résilience et de Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal
PSE	Plan Sénégal Émergent
PSST	Plan Santé et Sécurité au Travail
PUMA	Programme d'Urgence de Modernisation des Axes et territoires frontaliers
RISEP	Réseau d'Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel
SAED	Société d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta du Fleuve Sénégal

SCD	Systematic Country Diagnostic
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
UGB	Université Gaston Berger
UGP	Unité de Gestion de Projet
VCE	Violence Contre les Enfants
VFS	Vallée du Fleuve Sénégal
VGB	Violence Basée sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

I. CONTEXTE GENERAL

1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET

La mise en place du barrage de Diama (situé sur le Fleuve Sénégal près du village de Maka-Diama à 27 km en amont de Saint-Louis) et de celui de Manantali (barrage hydroélectrique construit sur le Bafing, à 90 km au sud-est de Bafoulabé, dans la région de Kayes au Mali) ont suscité un regain d'intérêt dans la vallée du Fleuve. Cependant la vallée du fleuve est confrontée à plusieurs types de problèmes :

- sur le plan climatique : la vallée se trouve dans la zone Sahélienne caractérisée par une faiblesse des précipitations. La mise en place des barrages occasionne les problèmes écologiques avec la stagnation des eaux, le développement de certaines maladies et la disparition de certaines espèces en mer et dans la forêt ;
- sur le plan social : la vallée du fleuve est une grande région de migration ce qui entraîne une baisse de la natalité. Avec la construction des barrages il se pose un problème de gestion de l'eau et des terres notamment en termes de pression sur le foncier engendrant des tensions sociales fortes dans la VFS.
- sur le plan technique : la mise en place des barrages a des avantages mais aussi des inconvénients : développement de certaines maladies liées à l'eau, augmentation du chômage avec l'agro-industrie.

Depuis plusieurs années, les pays qui partagent les ressources du bassin du fleuve Sénégal, notamment dans le cadre d'Organisation pour la Mise en Valeur du Fleuve Sénégal, cherchent à renverser les tendances lourdes afférentes à ces différentes problématiques de dégradation environnementale et sociale, elles-mêmes exacerbées par les effets du changement climatique, ainsi qu'une forte interdépendance entre la sécurité de l'approvisionnement en eau, la sécurité alimentaire et la sécurité énergétique.

Une étude de diagnostic menée par l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), dans le cadre de la mise en œuvre du projet WEFE-SENEGAL «Appui à la gestion des ressources en eau et du Nexus eau-énergie-agriculture dans le Bassin du Fleuve Sénégal », a permis de faire un diagnostic des systèmes de production pour évaluer les pratiques agricoles, l'impact des variabilités climatiques sur le milieu, les pratiques de gestion des cultures et les dynamiques d'exploitation agricoles, et d'évaluer la productivité de l'eau dans le système de production irrigué de la VFS ainsi que les capacités de résilience des populations dans la zone.

Il est ressorti que dans la vallée et le delta du fleuve Sénégal, l'agriculture irriguée est la principale activité qui emploie une grande partie de la population active et fournit l'essentiel des revenus des ménages. L'étude a démontré que la meilleure maîtrise de la ressource permettra d'assurer une meilleure régulation avec la production d'électricité, le développement de l'agriculture irriguée, le développement des cultures traditionnelles de décrue et la fourniture d'eau pour les parcs des oiseaux.

L'étude montre également que la VFS est très vulnérable à la variabilité climatique (hausse des températures, précipitations de plus en plus irrégulières, sécheresses, inondations, élévation du niveau de la mer et son impact sur le fleuve Sénégal, etc.).

Tous ces phénomènes justifieraient la pauvreté dans la zone, les fortes migrations vers les zones urbaines les plus proches, les tensions entre les groupes sociaux, la dégradation des ressources biologiques, etc.

A cela s'ajoute un contexte mondial marqué par l'impact de la pandémie à COVID-19 et la hausse des coûts de l'alimentation et de l'énergie induite par l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

Pour faire face à ces défis majeurs, le Gouvernement du Sénégal a développé plusieurs initiatives comme le « Systematic Country Diagnostic » (SCD, 2018), le Plan Sénégal Émergent (PSE) du pays en termes de soutien à l'emploi et à l'inclusion sociale, pour améliorer le bien-être de la population et le Projet de développement de la résilience au changement climatique dans le bassin du fleuve Sénégal.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement de la République du Sénégal a sollicité l'appui de la Banque mondiale dans le cadre d'un financement de l'IDA pour le développement d'un nouveau projet dénommé *Projet de Résilience et de Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal* (PRDC/VFS-SN). A travers ce projet en cours de formulation, le Gouvernement du Sénégal compte améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal.

Dans l'optique de prévenir et d'atténuer les risques sur la santé et la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte, le Projet de Résilience et de Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal a préparé les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre et des conditions de travail couvrant ses activités.

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

1.2. OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET

L'objectif de développement du projet (ODP) PRDC/VFS-SN proposé est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal).

Ce projet qui est partagé avec la République Islamique de la Mauritanie est articulé autour de 5 composantes (tableau n°1).

Tableau 1 : Composantes et sous composantes du Projet

Composante	Sous composantes
Composante 1 : Résilience et inclusion des communautés pour la cohésion sociale ((60 millions USD)	<i>Sous-composante 1a. Développement des infrastructures et équipements communautaires (55 millions USD)</i>
	<i>Sous-composante 1b. Promotion et Renforcement de la cohésion sociale (5 millions USD)</i>
Composante 2 : Développement territorial intégré (63 millions USD)	<i>Sous composante 2 a : Accès aux infrastructures et équipements sociaux, territoriaux intégrés, de connectivité et de développement économique local (37,8 millions USD)</i>
	<i>Sous composante 2 b : Accès aux Moyens de subsistance et opportunités économiques pour le développement économique local (25,2 millions USD)</i>
Composante 3 : Renforcement institutionnel, développement organisationnel et gestion des connaissances (12 millions USD)	<i>Sous-composante 3a. Renforcement institutionnel (7 millions USD)</i>
	<i>Sous-composante 3b : Plate-forme régionale de gestion des connaissances (5 millions USD)</i>
Composante 4 : Gestion du projet (15 millions USD)	
Composante 5. Intervention d'urgence contingente (CERC) - (0 USD)	

Les zones d'intervention ciblées par le Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal couvrent les régions administratives de Saint-Louis, Matam et Tambacounda de Rosso à Bakel, et devraient avoir des retombées largement positives et considérables sur le milieu biophysique et socioéconomique.

Précisément, le projet couvrira les régions de Saint-Louis, Matam et Tambacounda, au sein desquelles six (6) départements sont ciblés (Saint-Louis, Dagana, Podor, Matam, Kanel et Bakel) et 44 communes cibles.

Les figures suivantes illustrent respectivement les régions et départements d'intervention du projet.

Figure 1 : Régions d'intervention du projet

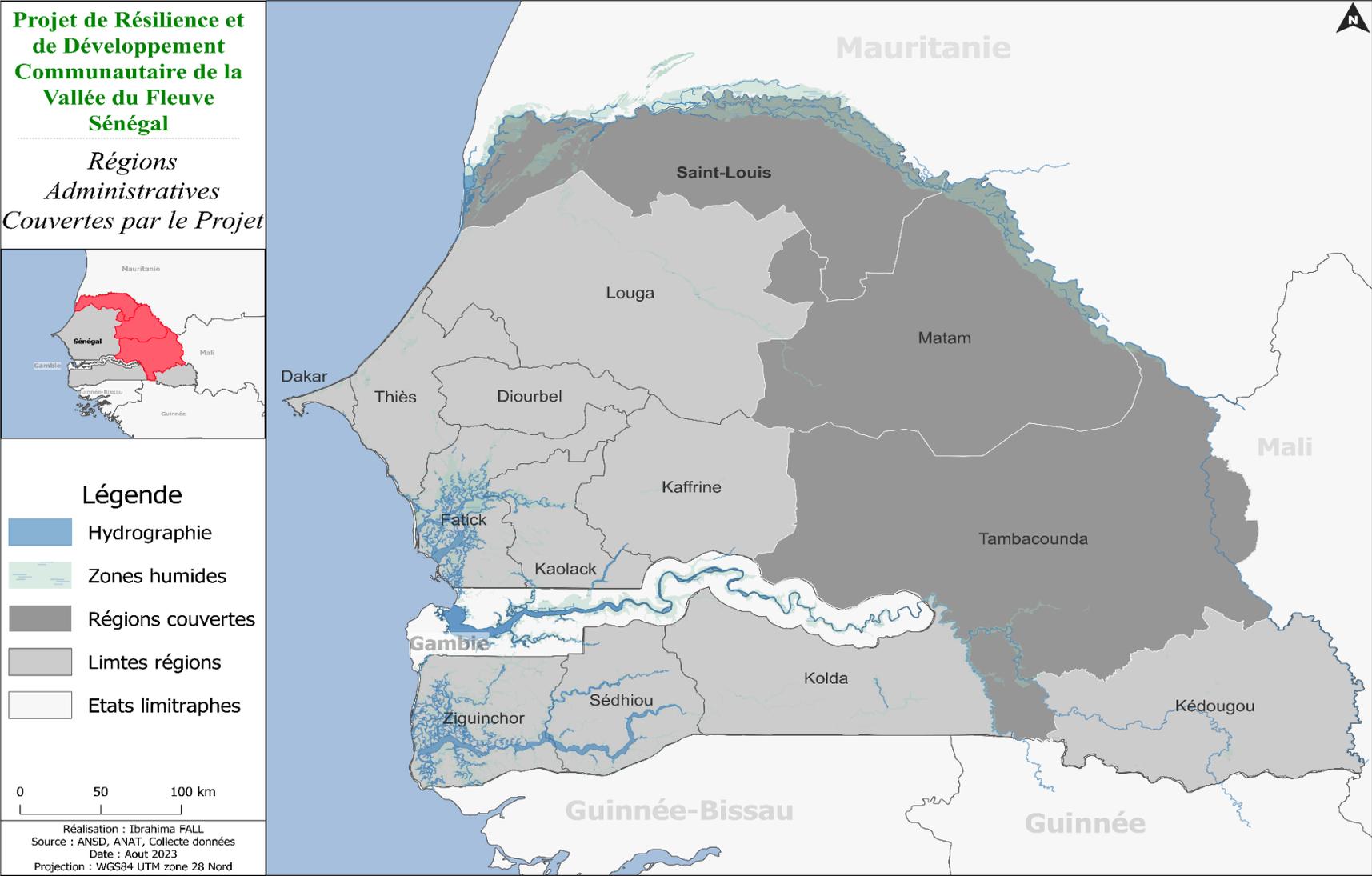
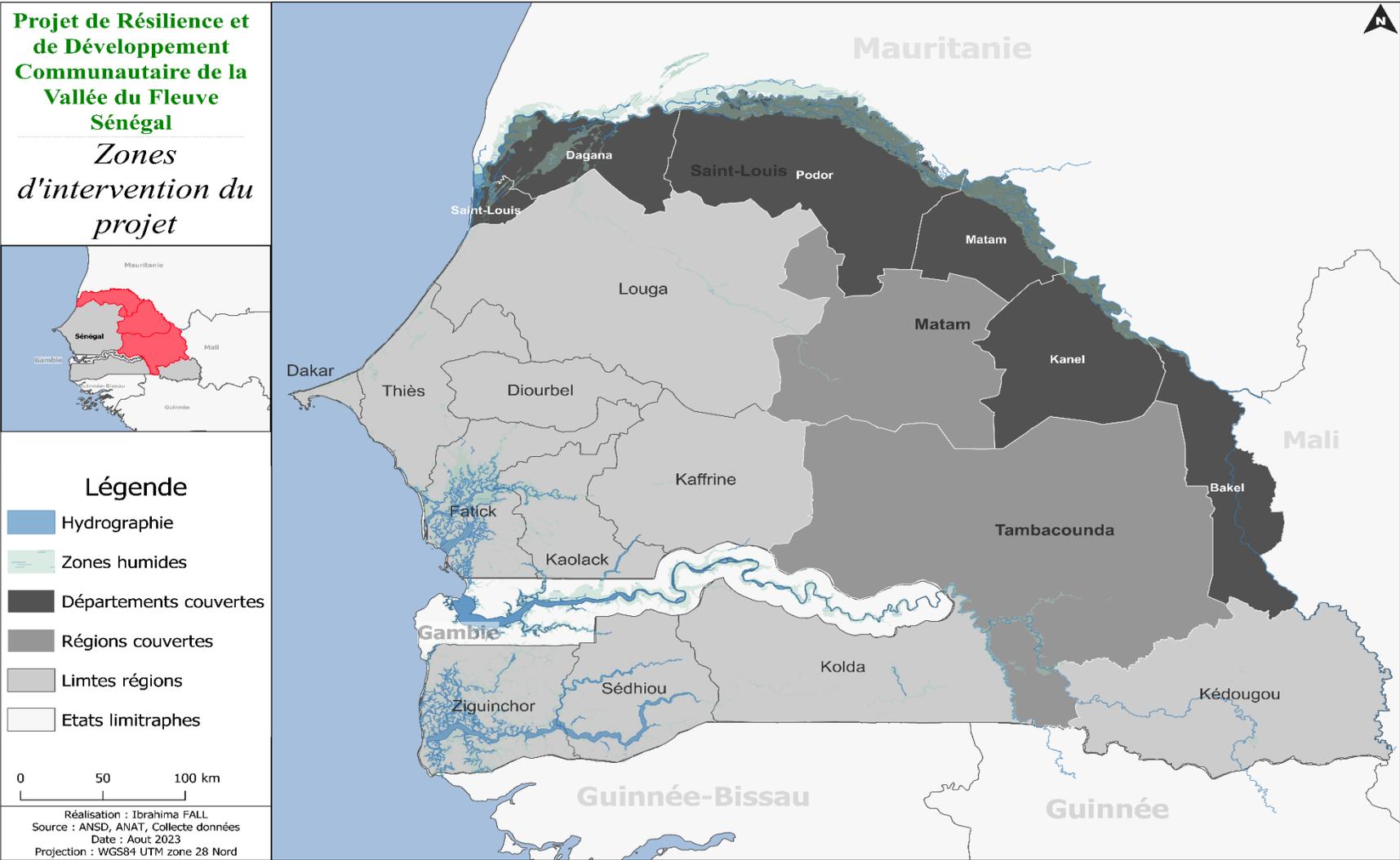


Figure 2 : Départements d'intervention du projet



1.3. OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La mise en œuvre du projet se conformera, sur le plan de la gestion des risques environnementaux et sociaux, aux exigences de la réglementation sénégalaise et du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Le Plan de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis dans le cadre du CES.

Le document des PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre applicables à toutes les catégories de travailleurs, y compris les prestataires que le projet contractera directement comme les consultants. Toutefois, ces procédures 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, les PGMO du présent Projet permettront de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants¹ ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

¹ Les paragraphes 17 à 19 précisent les circonstances dans lesquelles un enfant peut être employé ou engagé sur un projet.

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette section décrit, sur la base des informations disponibles, les effectifs et caractéristiques de travailleurs du projet, des délais de couverture des besoins en main-d'œuvre et l'organisation contractuelle envisagée pour le projet.

En effet, la mise en œuvre du PRDC/VFS-SN mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale (dont la gestion des violences basées sur le genre), le suivi-évaluation, etc.

Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes de prestations intellectuelles, de fournitures de biens et services, notamment.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PRDC/VFS-SN. Les caractéristiques des travailleurs sont regroupées dans les trois catégories suivantes conformément à la NES n°2 : i) Travailleurs directs ; ii) Travailleurs contractuels (travailleurs recrutés pour effectuer les services de santé reproductive, de sensibilisation, de mobilisation sociale, etc.) ; et iii) Travailleurs employés par des fournisseurs de biens et services dans le cadre du projet.

2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le Projet de Résilience et de Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal pour la partie sénégalaise (PRDC/VFS-SN) mettra en place une Unité de Gestion du Projet (UGP) au sein du Programme d'Urgence de Modernisation des Axes et territoires frontaliers (PUMA) du Ministère du Développement Communautaire, de la Solidarité Nationale et de l'Équité Sociale et Territoriale (MDCSNEST).

L'UGP aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si certains aspects seront consolidés pour les besoins de rapportage à la Banque mondiale, sous la responsabilité du MDCSNEST.

2.1.1. Nombre estimé de travailleurs directs

Il s'agit du personnel employé directement par le projet pour effectuer des tâches qui sont liées à la coordination du projet. Ce personnel comprendra les travailleurs engagés dans l'UGP du PRDC/VFS-SN dont le nombre est estimé à environ 27 personnes (cf. tableau n°2 qui sera mis à jour une fois la liste finale définie).

Au sein du Programme d'Urgence de Modernisation des Axes et territoires frontaliers (PUMA) s/c du Ministère du Développement Communautaire, de la Solidarité Nationale et de l'Équité Sociale et Territoriale (MDCSNEST), il est prévu la création d'une Unité de Gestion du Projet (UGP) qui comprendra les profils et les effectifs consignés dans le tableau suivant. Cette équipe sera mobilisée d'ici l'entrée en vigueur du financement.

Tableau 2 : Personnel de l'UGP du PRDC/VFS-SN

Poste occupé	Effectif UGP
Coordonnateur	1
Responsable Administratif et Financière	1
Spécialiste en Passation des Marchés	1
Assistant spécialiste en passation des marchés	1
Responsable audit interne	1
Responsable Suivi-Evaluation et Système d'Informations Géographiques	1
Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	1
Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1
Spécialiste Genre/VBG	1
Responsable infrastructures	1
Responsable développement économique et local (DEL)	1
Expert en ingénierie et développement social	1
Responsable communication	1
Responsable informatique/TIC	1
Responsable en coopération intracommunautaire, intercommunautaire et transfrontalière	1
Responsable planification	1
Assistant(e) Comptable	1
Assistante de Direction	1
Agent administratif	1
Agent de liaison	1
Chauffeurs	4
Gardiens	3
TOTAL	27

La mise en œuvre du projet nécessitera la collaboration des agents de l'État. L'UGP travaillera en étroite collaboration avec les agences gouvernementales et institutions de formation et de recherche communément appelées « entités d'exécution » sur la base de protocoles d'accord ou de conventions. Ces agences comprendront les entités relevant des secteurs couverts par le projet, à savoir l'éducation, la santé, la jeunesse et les loisirs, l'agriculture, l'environnement et la gestion des ressources naturelles, la pêche, la pisciculture, l'élevage, l'énergie, les TIC, l'eau potable, l'hygiène, l'assainissement, la culture, le sport, les infrastructures routières, le commerce, la formation professionnelle et technique, etc. Cette collaboration impliquera également, outre la Commission nationale de Gestion des Frontières, les comités régionaux de suivi pilotés par les autorités administratives, les structures d'appui technique des collectivités territoriales telles que les Agences Régionales de Développement mais également des structures d'encadrement et de conseil agricole telles que la Société d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta du Fleuve Sénégal (SAED), l'Agence Nationale d'Aquaculture (ANA), l'Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural (ANCAR)... ainsi que les institutions de recherche notamment dans le volet Plateforme régionale de gestion des connaissances (Université Gaston Berger (UGB) de Saint-Louis, Réseau d'Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel (RISEP), Centre de Recherche Agronomique de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (CRA-ISRA), Centre du riz pour l'Afrique (AfricaRice), Initiative Prospective Agricole et Rurale (IPAR), etc.). L'application de la NES 2 à ce groupe sera déterminée en fonction du mécanisme de mise en œuvre du projet selon les dispositions de l'article 8 et les notes de bas de page associées.

2.1.2. Des travailleurs contractuels et employés des fournisseurs principaux

Le PRDC/VFS-SN impliquera des travailleurs contractuels qui seront recrutés par des tiers² (services de conseil et de consultant, entreprises de construction/aménagement des infrastructures, fournisseurs d'équipements et de biens), qui ont un contrat avec l'UGP pour effectuer des tâches visées à travers les composantes et sous-composantes du projet.

- **Travailleurs contractuels :** On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers (services de conseil et de consultant, entreprises de construction/aménagement des infrastructures, fournisseurs d'équipements et de biens), qui ont un contrat avec l'UGP pour effectuer des tâches visées à travers les composantes et sous-composantes du projet.

Le Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS-SN) mobilisera des services de consultants et de non consultants pour les services ci-après qui comprend, mais sans s'y limiter :

- Des études techniques ;
 - Des études environnementales et sociales ;
 - L'ingénierie sociale ;
 - L'élaboration de documents de planification ;
 - Des formations et sensibilisations ;
 - etc.
- **Employés des fournisseurs principaux :** ce sont les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en produits et biens destinés aux travaux de construction/aménagement ainsi qu'aux équipements (laboratoire d'analyse des aliments, véhicules, consommables, matériels informatiques, etc.) en tant que de besoin pour remplir ces fonctions essentielles du Projet. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner le projet. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP.

2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

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

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

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

Le délai de leur mobilisation dépendra du planning opérationnel de démarrage des activités spécifiques du Projet.

² « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

III. EVALUATION DES RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal comporte des réalisations physiques, notamment à travers les sous composantes suivantes qui sont susceptibles d'induire des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs :

- Sous-composante 1a. Développement des infrastructures et équipements communautaires,
- Sous composante 2a. Accès aux infrastructures et équipements sociaux, territoriaux intégrés, de connectivité et de développement économique local,
- Sous composante 2b. Accès aux Moyens de subsistance et opportunités économiques pour le développement économique local,
- Sous composante 3b. Plateforme régionale de gestion des connaissances.

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

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale - Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ - Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants - Utilisation de la main d'œuvre temporaire sans cadre contractuel et assurances pour la couverture sanitaire 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les exigences du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que les Conventions de l'OIT - Elaboration et signature de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 - Proposer aux travailleurs non permanents un contrat d'engagement temporaire - Proposer des assurances pour tous les types de travailleurs permanents comme non permanents - Mettre à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adéquats pour réduire les risques d'exposition - Impliquer l'Inspection du Travail et la Sécurité Sociale (ITSS) pour indiquer les mesures idoines à mettre en œuvre et les impliquer durant la phase suivi 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné - Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Transparence des procédures de recrutement - Description claire des postes à pourvoir - Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat - Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine - Elaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler) - Discrimination et abus et l'exploitation sexuels (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 		<ul style="list-style-type: none"> travail intégrant des codes de conduite à respecter par les employés - Préparation et mise en œuvre d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS 	
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect du rôle des organisations de travailleurs - Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives - Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre et suivi des dispositions des PGMO - Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises des travaux - Impliquer l'Inspection du Travail et la Sécurité Sociale (ITSS) aussi bien dans la phase formation et sensibilisation, ainsi que la phase de suivi de la mise en œuvre des mesures 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale par les entreprises titulaires et par les sous-traitants - Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants n'ayant pas encore 15 ans³ 	Sous-composantes 1a, 2a, 2b et 3b	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre et suivi des dispositions des PGMO - Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants - Les Spécialistes E&S des UGP doivent exiger au préalable la liste des employés pour vérifier les âges de tous les employés 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires

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

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
				- S'assurer de vérifier l'âge de tous les intervenants dans les chantiers durant les missions de suivi et supervision	
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> - Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré - Emploi de victime de trafic humain 	Sous-composantes 1a, 2a, 2b et 3b	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation aux sous-contractants de respecter l'interdiction du travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises et Fournisseurs prestataires
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> - Risques d'accidents liés aux matériel roulant et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement - Risques liés à la manutention, aux chutes et aux engins - Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail - Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes - Morsures de serpent - Propagation de VIH/SIDA et autres maladies sexuellement transmissibles en cas de comportement sexuels risqués des travailleurs - Propagation de maladies transmissibles, y compris le COVID-19 - Maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques - Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption par les entreprises et sous-contractants de PSST pour les travaux - Limitation des vitesses à 20km/h dans les zones de chantier - Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier - Afficher les consignes de sécurité sur le chantier - Porter des EPI (gants, chaussures de sécurité) - Dotation des engins en alarme de recul et interdiction du téléphone et de l'alcool au volant - Utilisation d'équipements légers de manutention - Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail - Sensibilisation de tous les travailleurs sur les risques de santé et sécurité au travail - Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises et Fournisseurs prestataires

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		<ul style="list-style-type: none"> - Risques infectieux liés aux déchets biomédicaux, aux pestes et autres produits dangereux notamment dans les abattoirs, etc. - Risques liés au péril fécal dans les aires d'abattage et les marchés à bétail 		<ul style="list-style-type: none"> - Exigence de port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) - Suivi médical régulier aux travailleurs et prise en charge médicale des travailleurs - Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux - Mise en place de procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 - Fourniture de masques et du gel antiseptique aux travailleurs - Prise en charge des cas dans les centres de traitement à la COVID-19 - Doter les postes vétérinaires d'équipements de tri et de conditionnement des déchets biomédicaux - Mettre en place des incinérateurs au niveau départemental - Mutualiser les filières de traitement final des déchets biomédicaux (DBM) avec les infrastructures de santé existantes et homologués - Sensibiliser les unités pastorales pour le respect des normes d'hygiène et les bonnes pratiques - Mettre en place une filière de gestion/valorisation adéquate des déchets ménagers et animaliers (bouses de vaches, fumiers...) 	

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
				<ul style="list-style-type: none"> - Nettoyage et ramassage des déchets (litière et fumier) après chaque utilisation du marché - Préposer des bennes à ordures à l'intérieur du marché 	
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> - Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers - Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption et intégration dans les sous-contractants des clauses HSE contractuelles contenues dans les DAO - Vulgarisation du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
8	Cohabitation entre les travailleurs et les communautés	<ul style="list-style-type: none"> - Conflits entre travailleurs et populations riveraines 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter en priorité la main d'œuvre locale selon les qualifications disponibles localement - Information & sensibilisation des populations et du personnel de chantier - Elaborer et mettre en œuvre le MGP pour les travailleurs et pour toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des communautés 	<ul style="list-style-type: none"> - Unité de Gestion du Projet du PRDC/VFS-SN - Entreprises - Fournisseurs et prestataires

IV. LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

4.1. CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA LEGISLATION SENÉGALE

4.1.1. Droit à un travail décent

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

4.1.2. Nature de l'employeur

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

4.1.3. Travail forcé

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

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

4.1.4. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aux dispositifs juridiques sénégalais (Arrêté ministériel n° 3748 MFPTTEOP-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, aux termes de son article L.145, dispose que : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». 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.

4.1.5. Liberté d'expression et d'association

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

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

4.1.6. Travail des femmes

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

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

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. Pendant la période de suspension du

travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte. Article L.144 - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

4.1.7. Personnes à mobilité réduite

La législation nationale (Loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées) reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles rencontrant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal respecteront strictement cette législation.

4.1.8. Du Contrat de travail

Le Code du travail comprend des dispositions qui couvrent le droit du travail pour les agents de l'Etat et pour ceux du secteur privé national.

Les fonctionnaires de l'Etat sont régis par la Loi n° 61-33 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.

Les agents non fonctionnaires de l'Etat sont régis par le décret n° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat.

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

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

« En cas de nécessité d'une interruption collective résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la

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

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

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

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

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

4.2.1. Au sujet des textes réglementaires

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

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

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

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

- Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966, qui, en son article 3, engage l'Etat du Sénégal à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », en son article 2, et engage également le Sénégal Etat partie, à assurer «

le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».

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

Par ailleurs, le Sénégal s'est doté de lois spécifiques, comportant des dispositions novatrices, relatives à des formes de violences basées sur le genre (VBG) telles que la loi 99-05 du 29 janvier 99 sur le harcèlement sexuel, la pédophilie, la mutilation génitale féminine, les violences physiques à l'égard du conjoint ou dirigées contre une personne de sexe féminin ou une personne particulièrement vulnérable⁴ et la loi 20-2019 portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie au Sénégal adoptée le 30 décembre 2019 par l'assemblée nationale, promulguée par le décret présidentiel n°2020-05 du 10 janvier 2020.

4.2.2. Au sujet du lieu de travail dans le cadre du Projet

Le Code de conduite est le premier acte fort que le Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal devra poser en vue de prévenir les violences basées sur le genre, les abus et exploitation sexuels et le harcèlement sexuel. Son modèle est joint en Annexe 1.

Il devra être mis à jour selon les risques du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal signé par le personnel de l'UGP, les fournisseurs et prestataires et les partenaires de mise en œuvre du Projet. Il sera exigé dans les documents de passation des marchés du projet.

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal reposera sur l'élaboration et l'adoption d'un plan de gestion VBG, les Codes de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du Projet (code de conduite collectif, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi la sensibilisation et formation sur le Mécanisme de Gestion des Plaintes incluant les aspects Exploitations et Abus Sexuels, Harcèlement Sexuel :

- Personnel du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal;
- Consultants, entreprises, personnel des fournisseurs, prestataires et sous-traitants de services du projet, les commissions de gestion des plaintes, etc.

⁴ Plan National de lutte contre les Violences Basées sur le Genre et la promotion des droits humains du Sénégal, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, Octobre 2015).

La signature du Code entérinera l'engagement du projet et de tous les intervenants de façon individuelle, à ne pas commettre de violence basée sur le genre, d'exploitation et abus sexuels (EAS), ou de harcèlement sexuel (HS), et à lutter contre toutes formes de violences basées sur le genre ou commises sur les enfants, mais aussi à signaler, en toute confidentialité, tous les actes constatés de VBG, EAS, HS commis par une personne travaillant dans le Projet.

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

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

V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Etat du Sénégal par le biais du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles (MFPTDSOP), a organisé les Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail (EGSST) en 2013, pour faire un diagnostic exhaustif de la situation du pays dans le domaine de la sécurité et de santé au travail. L'organisation des Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail était l'occasion, pour les partenaires sociaux de poser les bases d'une nouvelle politique en sécurité et santé au travail, conformément aux dispositions de la convention n°155 (sur la Sécurité et la Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (sur les Services de Santé au Travail), et la convention n° 187 (sur le Cadre promotionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Mais, la politique de santé sécurité au travail élaborée en 2019 n'est pas assez connue et d'importantes conventions de l'OIT ne sont pas ratifiées (notamment la C155, la C161 et la C187). Les politiques de prévention des risques professionnels sont encadrées par des dispositions juridiques qui édictent des mesures administratives, des programmes et procédures et des plans de mise en application portés pour l'essentiel par des acteurs plus ou moins proches du milieu de travail.

5.1. DISPOSITIONS JURIDIQUES NATIONALES EN SANTE & SECURITE 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 des exigences suivantes :

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

Les principaux textes juridiques nationaux 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.

Différents codes sectoriels traitent également de dispositions en matière de santé et sécurité au travail, notamment :

- Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 ;
- Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;
- Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- Le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;
- Le Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- Le Décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le Décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le Décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ainsi que les dispositions des règlements intérieurs notamment en son Article. 10.) qui traite de l'obligation en matière d'hygiène dans les entreprises ;
- L'Arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Les dispositions issues de la négociation collective, contenues dans différentes conventions collectives sectorielles et accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement), notamment la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai

1982 qui traite notamment des dispositions relatives aux tenues de travail, au logement, à l'hygiène et la sécurité dans le milieu de travail.

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

- 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, et
- Établir des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victimes les travailleurs.

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

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

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

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

5.2. HYGIENE, SANTE & SECURITE AU SENS DU CODE DU TRAVAIL

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises sont réglementées par le Titre XI de la loi N° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail. En effet, selon l'article 171 de cette loi, *l'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs*. En la matière, la prévention est assurée par :

- Des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ;
- Par des mesures d'organisation du travail et de la médecine du travail.

L'employeur doit entreprendre périodiquement des analyses et évaluations des conditions de travail, de l'environnement de travail, et contrôler le respect et l'application des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène.

Les employeurs sont tenus de mettre en place un service de santé et sécurité au travail et un comité d'hygiène et de sécurité au travail. Ces services assistent et conseillent l'employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

Les articles 168-1, 179 et 185 du Code du Travail de 1997 précisent l'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de santé et sécurité du travail. Les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène sont définis par décret.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est du devoir de l'employeur de fournir gratuitement les équipements de protection y compris le vêtement à l'employé dont le travail l'expose aux substances humides ou nocives. Les équipements de protection individuelle sont fournis si des mesures de protection collective ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. L'équipement approprié est fourni par l'employeur et entretenu par l'employeur. Un travailleur ne doit pas être autorisé à entrer dans le lieu de travail sans son équipement de protection individuelle selon l'*Article 172 du Code du Travail de 1997*.

Conformément au Code du Travail, l'employeur est tenu de donner les instructions nécessaires, la formation et la supervision, afin d'assurer de la santé et sécurité de ses employés. Tous les travailleurs doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail pour prévenir ces risques et se protéger. L'Article 177 du Code du travail de 1997 stipule que ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions claires et sous une forme qui permette à chacun d'entre eux d'avoir une bonne formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale supervise le respect par l'employeur des dispositions de la santé et sécurité au travail.

5.3. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

L'OIT a qualifié de "conventions fondamentales" 8 conventions qui portent sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Le Sénégal a ratifié 42 conventions et 1 Protocole de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) se résumant ainsi :

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

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

Tableau 4 : Conventions fondamentales en vigueur ratifiées par le Sénégal

Convention	Date
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 interdit toutes formes de travail forcé ou obligatoire, qui s'entend de « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » ; elle prévoit des exceptions dans certaines circonstances particulières. Elle stipule également que le travail forcé est passible de sanctions pénales et que les sanctions pertinentes imposées par la loi doivent être efficaces et strictement appliquées.	04 nov. 1960
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 permet que les travailleurs et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail et minimiser les conflits de travail. L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme c'est-à-dire le dialogue et la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail.	04 nov. 1960
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 promeut les organisations de travailleurs et d'employeurs qui doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.	28 juil. 1961
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 affirme ce principe d'égalité de rémunération « pour un travail de valeur égale ». Elle vise donc la notion de valeur égale, reprend la notion large de rémunération au sens de la convention qui va au-delà du salaire de base et précise que les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux deux sexes.	22 oct. 1962
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.	28 juil. 1961
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 vise tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non, salariés ou indépendants, actifs dans le secteur public ou privé, et porte sur des discriminations issues de la loi ou de la pratique, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle porte sur la non-discrimination et sur l'égalité de traitement et aux raisons qui rendent nécessaires que ces principes soient formalisés au sein des législations nationales.	13 nov. 1967
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié : 15 ans. En conformité avec l'article 5, paragraphe 2, de la convention, le Gouvernement a déclaré que cet âge minimum ne s'applique pas aux travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial, par des enfants de moins de quinze ans et qui sont destinés à mieux les intégrer dans leur milieu social et dans leur environnement.	15 déc. 1999
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01 juin 2000

5.4. NORMES INTERNATIONALES EN SST

On note que sur les 42 conventions et 1 protocole de l'OIT ratifiés par le Sénégal, ne figurent que les trois (3) principales qui concernent la SST, 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 et 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 nationale 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 liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

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

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

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

5.5. DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES GENERALES DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Les Directives Générales de la Banque mondiale sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Ces Directives EHS générales sont à utiliser avec les Directives EHS pour les différentes branches d'activités qui présentent les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire propres au domaine considéré. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes.

Les Directives EHS indiquent les mesures et les niveaux de performance qui sont généralement considérés réalisables dans de nouvelles installations avec les technologies existantes à un coût raisonnable. L'application des Directives EHS dans des installations existantes peut nécessiter la définition d'objectifs spécifiques et l'établissement d'un calendrier adapté pour atteindre ces objectifs. Si les seuils et normes stipulés dans les réglementations du pays d'accueil diffèrent de ceux indiqués dans les Directives EHS, les plus rigoureuses seront retenues pour les projets menés dans ce pays. Si des niveaux moins contraignants que ceux des Directives EHS peuvent être retenus pour des raisons particulières dans le contexte du projet, une justification détaillée pour chacune de ces alternatives doit être présentée dans le cadre de l'évaluation environnementale du site considéré. Cette justification devra montrer que les niveaux de performance proposés permettent de protéger la santé de la population humaine et l'environnement (IFC et WBG, 2007). Le projet s'appuiera sur les grandes orientations de ces directives en lien avec les problématiques environnementales et sociales qu'il aurait à traiter.

Par conséquent, les entreprises contractantes dans le cadre du présent projet devront se conformer aux exigences des directives de la Banque mondiale, concernant l'Hygiène, l'Environnement et la Sécurité. Des directives complémentaires sur la protection anti-incendie et de sécurité leur seront applicables, notamment les recommandations de la NES 2 portant sur la Main-d'œuvre et Conditions de Travail.

5.6. DISPOSITIONS SUR LA PREVENTION DU COVID-19 EN MILIEU DE TRAVAIL

La Banque Mondiale a publié une note intérimaire du cadre de gestion environnementale et sociale : considérations de la COVID-19 dans les projets de construction/travaux civils.

Cette note donne une vue d'ensemble des recherches qui ont été publiées sur la transmission de la COVID-19 au milieu de travail et des mesures de prévention, notamment :

- Dépistage systématique des travailleurs étrangers ;

- Port de masques ou bavettes appropriés, et respect de la distanciation sociale;
- Mesures de protection et d'hygiène tel que l'installation de dispositifs de lavage des mains ;
- Respect des gestes barrières :
 - Porter en permanence des masques respiratoires en tout lieu public ;
 - Laver systématiquement les mains à l'eau et au savon ou les désinfecter par une solution hydro alcoolique avant d'accéder en tout lieu ;
 - Observer une distance de sécurité sanitaire de deux (02) mètres minimums entre personnes en tout lieu ;
 - Éviter les poignées de main, accolades et autres embrassades ;
 - Éviter de se toucher le visage avec ou sans gants et sans nettoyage préalable des mains ;
 - Éviter les regroupements.

A côté de ces mesures, la Direction générale du travail et de la sécurité sociale du Sénégal, en relation avec le Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS) a mis en place un guide de prévention de la COVID-19 en milieu de travail.

Ce guide a pour objet d'aider les employeurs à s'approprier de toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de leurs employés et protéger leur santé physique et morale, conformément aux dispositions des articles L. 169, L.177 et L.179 du Code du Travail et au décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Tableau 5 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activité	Responsable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des travailleurs du projet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Entreprises de travaux ▪ Fournisseurs et prestataires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Santé et sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion des plaintes des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillance de l'évitement du travail forcé des enfants et du travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation en SST et sur le respect du Code de conduite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place des procédures en matière SST 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialistes en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialistes en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi des réclamations des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP PRDC/VFS-SN ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PRDC/VFS-SN

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

Elles élaboreront et incluront des codes de conduites dans les contrats des fournisseurs et prestataires, les gestionnaires et 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. POLITIQUES

7.1.1. Gestion des droits des travailleurs

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

- **Egalité des chances** : Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduit au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- **Recrutement local** : Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local dont le processus mettra à contribution les collectivités territoriales et/ou les Autorités administratives traversées par le projet qui collecteront les demandes en vue de les répercuter à l'UGP du projet qui, à son tour, les soumettra aux entreprises
- **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.

7.1.2. Coercition

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition. Le Code du travail interdit également le travail forcé ou obligatoire.

7.1.3. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi aux 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. Pour éviter de tels risques, **l'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans.**

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.

7.1.4. Genre et personnes vulnérables

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

Dans le contexte de la gestion de la main-d'œuvre du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer les travailleurs femmes, enfants, et autres groupes vulnérables.

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

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

7.1.5. 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 ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Respecter les principes du Code déontologie et de conduite.

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

Le Projet de Résilience et de Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal respectera les directives EHS sur l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

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

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

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

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

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal.

7.2. PROCEDURES

Le Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables aux travailleurs du projet. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent document des PGMO. Les procédures traiteront de la manière avec laquelle le présent document des PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet.

Dans le cadre des prestations en matière de santé reproductive prévues dans le cadre du projet, plusieurs prestataires seront embauchés. Afin de faciliter l'application des PGMO, des

procédures types seront élaborées par l'UGP PRDC/VFS-SN et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés au chapitre III. Les prescriptions de ces PGMO seront reflétées dans chaque chantier.

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

7.2.1. Principes généraux

Le projet adoptera les principes généraux ci-après dans le cadre de sa politique en matière de SST :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques, non discriminatoires et ouvertes en ce qui concerne l'ethnicité, la religion, le handicap ou le sexe.
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste.
- Tous les travailleurs disposeront de contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail.
- La main-d'œuvre non qualifiée sera recrutée de préférence dans les communautés, les établissements et les municipalités affectées par le projet.
- Les employés seront informés avant leur date de libération prévue d'un éventuel licenciement à venir conformément au code du travail.
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des termes de l'emploi sera fournie aux travailleurs qui peuvent rencontrer des difficultés à comprendre le contenu de la documentation.
- L'UGP PRDC/VFS-SN inclura dans les contrats que tout le personnel du contractant (et sous-traitant) doit être âgé de 18 ans ou plus conformément aux exigences de la Banque.
- Pour les travailleurs du projet, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n° 73-37 du 31 Juillet 1993 portant Code de la Sécurité Sociale dans les articles 58 et suivants. La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès. L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.
- Les prestataires qui soumettent des propositions pour les services devront démontrer leur capacité à gérer les risques pour la santé et la sécurité et fournir la documentation correspondante. Après l'attribution du contrat, ils sont tenus de fournir les procédures de gestion du travail et un plan de santé et de sécurité au travail, conformément aux prescriptions contractuelles, comprenant (s'en s'y limiter) : les politiques de l'entreprise en matière de respect des dispositions d'hygiène, de santé, de sécurité et du genre ; procédure d'évaluation des risques liés à la santé et sécurité et système de permis de travail ; fourniture d'équipements sanitaires, de sécurité et d'hygiène ; fourniture

d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) ; Formation et information du personnel de chantier ; Service médical ; Prévention des IST/VIH-SIDA et autres maladies contagieuses comme COVID-19 ; Suivi des accidents de travail et maladies professionnelles ; Organisation des secours et lutte contre l'incendie ; Communication et gestion des conflits.

- Les fournisseurs et prestataires du projet mettront en œuvre le code de conduite qui reflète leurs valeurs fondamentales et leur culture générale de travail.
- Dans une situation d'urgence, il est nécessaire d'avoir en place des kits d'urgence étendus sur le site et du personnel formé. Cela permettra d'éviter les retards pour l'assistance médicale aux travailleurs blessés. En cas d'accident, l'entrepreneur doit le signaler immédiatement à l'UGP PRDC/VFS-SN et aux missions de contrôle des travaux.

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

La mise en œuvre du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal doit prendre en compte les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances.

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

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français ;
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient rencontrer des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après

consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;

- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - Respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - Tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - Communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - Disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
 - L'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - L'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - Si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

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

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

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

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

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

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

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

7.2.3. Organisation des travailleurs

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal. Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun par l'UGP PRDC/VFS-SN.

7.2.4. Travail des enfants

Dans la fonction publique : L'Arrêté ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Mais, le Code sénégalais du Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation. Cependant, **l'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans.**

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

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

7.2.5. Travail forcé

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail (article 4 du Code du Travail au Sénégal) seront intégrées au contrat type de gestion de la main d'œuvre des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UGP PRDC/VFS-SN. Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de faire diligence raisonnable pour assurer que leurs fournisseurs ou sous-contractants n'embauchent pas d'employés sous la contrainte.

7.2.6. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés aux constructions des infrastructures notamment les activités prévues dans les sous composantes 1a., 2a, 2 b et 3b et la composante 4. Gestion du projet.

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

Il appartient dès lors à l'UGP PRDC/VFS-SN de préparer les obligations contractuelles et de les intégrer dans les cahiers des charges, notamment les dispositions en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).

Ces dispositions comprendront les mesures de santé et sécurité au travail (SST notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels y compris le risque résiduel d'explosion de mine anti personnel; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Le PSS sera mis en œuvre par lesdites entreprises.

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

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

Les spécialistes en Sauvegardes Environnementales et Sociales du Projet s'assurent du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre des plans SST des entreprises et les différents rapports périodiques du Projet devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

7.2.7. Nature des contrats

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

Outre les fonctionnaires travaillant dans le cadre du projet, le personnel du projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement du personnel non-fonctionnaire devront être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2.

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

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

VIII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

8.1. L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

L'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans⁶.

8.2. LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

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

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

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

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou l'observation du comportement peuvent mettre en doute l'âge d'un employé. A défaut des pièces évoquées plus haut, l'UGP PRDC/VFS-SN pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance.

Au cas où un travailleur n'aurait pas l'âge règlementaire requis, Il sera demandé à l'employeur de procéder à son retrait immédiat du chantier et à lui verser la totalité du montant prévu dans le contrat passé oralement ou par écrit.

L'employeur fautif pourra être sanctionné conformément aux clauses contractuelles, pour manquement aux engagements.

⁶ 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.

IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

9.1. TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

L'employeur doit afficher dans chaque lieu de travail, les horaires de travail, de manière apparente, en indiquant :

- Le temps de travail ;
- Le temps de pause ;
- Les heures de prise et de fin de service.

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

9.2. SALAIRES ET RETENUES A LA SOURCE⁷

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

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

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel Art.L.114.). Le paiement du salaire fait l'objet d'un bulletin de salaire. C'est un document qui doit être remis par l'employeur à chaque salarié du paiement du salaire. L'établissement du bulletin de salaire est encadré par la loi et plusieurs mentions obligatoires doivent y figurer comme stipulé dans l'arrêté n° 973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.

⁷ S'applique à tous les travailleurs (public et privé)

9.3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

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

Pour les travaux de constructions prévues dans le cadre des sous-composante 1a, 2a, 2b et 3b du PRDC/VFS-SN, plusieurs entreprises locales et non résidentes souvent de moyens ou de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application des PGMO, des procédures type seront élaborées par l'UGP PRDC/VFS-SN et ajustées au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ces PGMO à chaque chantier.

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

X. MECANISME DE GESTION 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 (travailleurs employés directement par l'UGP PRDC/VFS-SN, les travailleurs directs et contractuels ainsi que les employés des fournisseurs principaux 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, la NES n°2 (paragraphe 21 à 23) prévoit la mise à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) d'un mécanisme de gestion des plaintes pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Les entreprises soumettront au bureau de contrôle et à l'UGP leur mécanisme de gestion des plaintes (MGP) mis en place pour validation. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du MGP au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à tous.

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

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

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

Par conséquent, les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se référer à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale (ITSS).

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

- Au moment de l'embauche, les travailleurs du projet seront informés de l'existence du MGP du Projet et des dispositions contenues de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail. Des mesures seront prises par le Projet pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.
- Le Projet prendra les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre d'éventuelles représailles.

10.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

L'UGP du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal disposera d'un MGP pour le traitement des plaintes liées au projet, y compris relatives aux EAS/HS (voir le détail du MGP inclus dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes en volume séparé).

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

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, l'UGP PRDC/VFS-SN, via les Spécialistes en Sauvegarde Environnementale, Sociale et Genre/VBG, rendront compte de leur traitement, et au besoin, formuleront des recommandations par les voies officielles (tribunal du travail, notamment).

10.2. 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 médiation, la conciliation, et l'arbitrage.

La saisine ou le dépôt ainsi que le traitement de ces plaintes seront assurés par l'UGP PRDC/VFS-SN via les Spécialistes en Sauvegardes Environnementale et Sociale et l'Expert Genre/VBG.

Pour que le système soit opérationnel, il est impératif que les délais de traitement des plaintes soient courts et respectés. Le tableau ci-dessous donne les délais indicatifs maximum pour le traitement des plaintes de leur dépôt jusqu'à leur clôture.

Tableau 6 : Délais de traitement des plaintes

Etapes et action	Délais à compter de la date de dépôt, en nombre de jours
Dépôt de la plainte	0
Enregistrement	0
Règlement à l'amiable	5
Mise en œuvre de l'action corrective	10
Clôture	10

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 (ITSS) de tutelle.

Toutefois, la demande de règlement à l'amiable du différend doit être faite par écrit et transmise à l'ITSS. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale, le délai de prescription prévu à l'article L. 126 du Code du travail. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'ITSS. Les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine d'une amende ne pouvant excéder cinq cent mille francs.

L'inspecteur fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel. Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases. S'il n'y a pas de conciliation, l'ITSS constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec. Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- l'énoncé des différends chefs de réclamation ;
- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation ;
- les chefs de réclamation dont il a été fait abandon ;
- en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'Article L.242 du Code du travail (de la loi 97-17 du 1er décembre 1997) dispose que l'action sera introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail.

A cet effet, inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet.

Un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

L'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation, transmet, à la demande de l'une des parties, toutes fins utiles au Président du Tribunal du Travail ensuite saisi, le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend. Cette transmission doit également avoir lieu sur la demande du tribunal du travail saisi de l'affaire.

Par conséquent, le **recours juridictionnel** 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.

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.

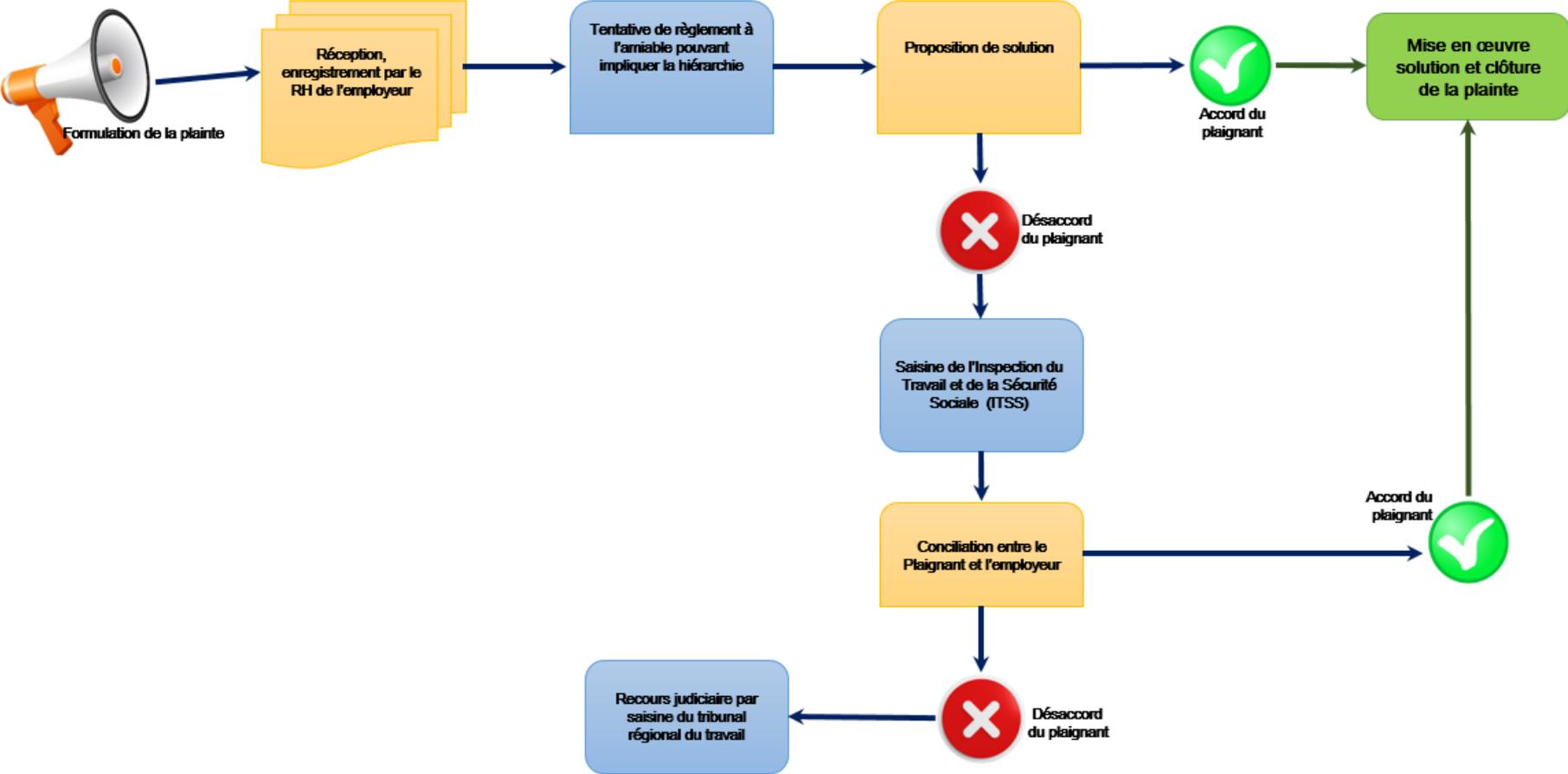
Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Sénégal dispose d'un mécanisme de résolution de griefs qui s'appelle le Médiateur de la République directement ou indirectement via son Représentant Régional. Le Médiateur de la République est une institution créée par la Loi n° 99-04 du 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 être informés de l'existence et du fonctionnement dudit mécanisme.

De plus, l'UGP PRDC/VFS-SN attribuera des responsabilités exclusives à ses Spécialistes en Sauvegardes Environnementale, Sociale et Genre/VBG pour suivre la gestion des plaintes déposées par les travailleurs du projet. Ces responsabilités comprennent l'analyse des données qui en résultent pour que l'UGP les exploite à des fins stratégiques.

Figure 3 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs⁸



⁸ En milieu de travail comme partout ailleurs, les plaintes de type EAS/HS seront transférées au point d'entrée discuté dans le plan VBG (volume séparé) pour le signalement, le référencement auprès des tiers indépendants/fournisseurs de services de prise en charge des survivants (es).

XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

La mise en œuvre du Projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et des problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du Projet, il sera mis en place une procédure de contrôle visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des EAS/HS et VCE.

L'UGP PRDC/VFS-SN utilisera comme critères de sélections concernant la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la NO 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la NO 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la NO 32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

Il sera donc question de mentionner, dans les clauses contractuelles des fournisseurs principaux, l'existence de risque de travail des enfants ou le travail forcé ou un risque relatif à des questions de sécurité. La gestion de tels risques sera couverte par les procédures incluses dans les dossiers d'appels d'offre et dans les contrats que le Projet préparera et fera l'objet de suivi et de rapports de la part des fournisseurs principaux.

11.1. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, le PGMO du projet est applicable. En outre, le projet fournira des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

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

L'UGP assurera également la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation selon les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions (Experts en Passation

des Marchés de l'UGP PRDC/VFS-SN notamment) devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de la sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

11.2.GESTION DES CONTRACTANTS

L'employeur direct (UGP PRDC/VFS-SN ou contractants ou fournisseurs) se chargera de fournir aux travailleurs potentiels du projet, une documentation et des informations 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 mondiale 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.

Annexe 1 : Code de bonne conduite du personnel du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449

1. Présentation

L'objectif de développement du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS-SN) proposé est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal)

Alors que quatre objectifs spécifiques sont visés par le Projet de Résilience et de Développement communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal :

- OS1 : Renforcer l'accès aux infrastructures et aux services socio-économiques résilients aux effets des changements climatiques ;
- OS2 : Accroître la connectivité pour la facilitation des mouvements et échanges transfrontaliers sûrs ;
- OS3 : Consolider les dynamiques communautaires transfrontalières en appui aux efforts visant une intégration régionale réussie ;
- OS4 : Mettre en place un dispositif régional de renforcement institutionnel et de gestion des connaissances.

La zone d'intervention ciblée par le PRDC/VFS-SN couvre les régions administratives de Saint-Louis, Matam et Tambacounda de Rosso à Bakel, notamment six (6) départements (Saint-Louis, Dagana, Podor, Matam, Kanel et Bakel) au sein desquels 44 communes sont ciblées.

Le PRDC/VFS-SN est organisé autour de cinq (5) composantes interconnectées :

- Composante 1 : Résilience et inclusion des communautés pour la cohésion sociale ((60 millions USD)
 - Sous-composante 1a. Développement des infrastructures et équipements communautaires (55 millions USD)
 - Sous-composante 1b. Promotion et Renforcement de la cohésion sociale (5 millions USD)
- Composante 2 : Développement territorial intégré (63 millions USD)
 - Sous composante 2 a : Accès aux infrastructures et équipements sociaux, territoriaux intégrés, de connectivité et de développement économique local (37,8 millions USD)
 - Sous composante 2 b : Accès aux Moyens de subsistance et opportunités économiques pour le développement économique local (25,2 millions USD)
- Composante 3 : Renforcement institutionnel, développement organisationnel et gestion des connaissances (12 millions USD)
 - Sous-composante 3a. Renforcement institutionnel (7 millions USD)
 - Sous-composante 3b : Plate-forme régionale de gestion des connaissances (5 millions USD)
- Composante 4 : Gestion du projet (15 millions USD)
- Composante 5. Intervention d'urgence contingente (CERC).

2. Préambule

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.

3. Définitions

Auteurs potentiels : les auteurs potentiels de EAS / HS peuvent être le personnel associé au projet : cela peut inclure non seulement les consultants et personnels de projet ou personnel d'assistance technique ou gardes de sécurité embauchées pour protéger un site du projet.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Exploitation et abus sexuels : 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 profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les sévices sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. » Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être raisonnablement prévu ou perçu comme causant une infraction ou l'humiliation à un autre lorsqu'un tel comportement se mêle au travail; devient une condition d'emploi; ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations

4. Champ d'application

Le présent Code de conduite s'applique à toute personne impliquée dans la mise en œuvre du projet du projet (employé, travailleur, ouvrier, prestataire, consultant, travailleur communautaire, bénévole, stagiaire, etc.) identifiée au sein des travailleurs directs, travailleurs contractuels et travailleurs employés par des fournisseurs de biens et services dans le cadre du projet.

Ce Code de Conduite fait partie des mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux activités du projet. Le présent Code de conduite a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet. Il s'applique aux membres de l'unité de gestion du projet et des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet. Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportement professionnels. Par extension, il s'applique également, pour

autant que cela soit stipulé dans leur contrat, aux sociétés ou tierces personnes prestataires qui ont été contractées pour fournir des services au projet

5. Conduite exigée et comportements interdits

Le personnel du projet doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel du projet et toutes autres personnes ;
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - a. 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 ;
 - b. Portant l'équipement de protection individuelle requis ;
4. S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
5. Porter les équipements de protection du personnel requis ;
6. Utiliser les mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
7. Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
8. 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 ;
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
10. 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 ;
11. 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 ;
12. 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.
13. 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 ;
14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
15. Signaler les violations du présent code de conduite.

Les actes et comportements suivants sont formellement interdits pendant toute la durée du projet, et ce pendant et en dehors des horaires de travail :

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel du projet sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou intellectuel, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation et d'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. Les relations sexuelles avec les personnes âgées de moins de 18 ans sont formellement interdites.
6. Le recours aux travailleuses du sexe est formellement interdit.

6. Signaler des cas d'infraction dudit code

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [_____]; ou
2. Appeler [_____].

L'identité de la personne restera confidentielle. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

7. Sanctions

Toute violation de ce Code de conduite peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

Engagement à s'approprier et respecter le Code de conduite du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449

Je soussigné (e), (nom et prénoms), (fonction) (Lieu de travail),

CNI / Passeport N°..... du/...../..... reconnais avoir reçu et pris connaissance du code de conduite du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449 - dans une langue que je comprends. Conscient (e) de l'importance du code de conduite dans la normalisation et la standardisation des attitudes et des comportements en vue de promouvoir les valeurs du projet et de renforcer la cohésion interne, je m'engage à :

- m'approprier le contenu du code de conduite du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449 ;
- promouvoir de nouvelles attitudes et comportements conformément au code de conduite du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449 ;
- veiller au respect scrupuleux du code de conduite ;
- dénoncer tous les actes contraires au code de conduite du Projet de résilience et de développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal (PRDC/VFS) - P179449 ;

Fait à, le/...../.....

Signature de l'intéressé (e)