

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple-Un But-Une Foi



**MINISTÈRE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, DE L'AMÉNAGEMENT DU
DÉVELOPPEMENT ET DES TERRITOIRES**

**DEUXIÈME PHASE DU PROJET DE GESTION DES EAUX PLUVIALES ET D'ADAPTATION
AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (PROGEP II)**

(P175830/ P180203)

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
(PGMO) POUR LE FINANCEMENT ADDITIONNEL
DU PROGEP II**

Rapport actualisé

Avril 2023

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES FIGURES	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS	4
I. INTRODUCTION	6
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	6
1.2 DESCRIPTION DU PROJET.....	7
1.2.1 Objectif de développement du Projet.....	7
1.2.2 Composantes du Projet.....	8
1.2.3 Description de la zone d'intervention du Projet et phasage	8
1.3 OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	14
II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGEP II ET DU FINANEMENT ADDITIONNEL	15
2.1 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	16
2.2 DÉLAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	19
III. APERÇU DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS 20	
3.1 CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA LÉGISLATION SÉNÉGALAISE	20
3.2 ASPECTS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES SÉNÉGALAIS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE	22
3.3 ASPECTS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES SÉNÉGALAIS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	23
3.4 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL	26
3.5 NORMES INTERNATIONALES EN SST.....	27
3.6 NORMES DE LA BANQUE MONDIALE.....	28
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	29
4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES À LA MAIN-D'ŒUVRE	29
4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI.....	35
V. PERSONNEL RESPONSABLE	39
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES	40
6.1 POLITIQUES.....	40
6.2 PROCÉDURES.....	42
VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	44
7.1 L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	44
7.2 LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR VÉRIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	44
7.3 LA PROCÉDURE À SUIVRE SI L'ON DÉTERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE RÉGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	44
VIII. MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS	45
8.1 POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	45
8.2 POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	46
IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	48

9.1	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	48
9.2	GESTION DES CONTRACTANTS	48
X.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	51
XI.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	52
XII.	ANNEXES	53
12.1	Annexe 1 : Code de conduite	53
12.2	Annexe 2 : Exemple de Code de conduite intégrer dans les DAO.....	55

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 :	COMPOSANTES DU PROGEP II	8
TABLEAU 2 :	PERSONNEL DE L'UNITÉ D'EXÉCUTION DU PROGEP II BASÉ À L'ADM.....	16
TABLEAU 3 :	PERSONNEL STAFF DE L'ADM INTERVENANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET	17
TABLEAU 4 :	CARACTÉRISATION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE ET UNE ESTIMATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS REQUIS.....	17
TABLEAU 5 :	CONVENTIONS FONDAMENTALES RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL	26
TABLEAU 6 :	RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGEP II.....	30
TABLEAU 7 :	PERSONNEL RESPONSABLE DES QUESTIONS LIÉES AU TRAVAIL.....	39
TABLEAU 8 :	CONDITIONS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE TRAVAILLEUR.....	47

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 :	ZONE 1 DE TRAVAUX DE DRAINAGE DU FA : KEUR MASSAR NORD (BV MBEUBEUSS)	12
FIGURE 2 :	BASSIN VERSANT DU LAC ROSE DANS SA GLOBALITÉ	13
FIGURE 3 :	TRAVAUX DE DRAINAGE DANS LE SOUS- BV DE KOUNOUNE SANGALKAM(BV DU LAC ROSE) ..	13
FIGURE 4 :	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES – TRAVAILLEURS.....	47

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ADM	: Agence de Développement municipal
ANACIM	: Agence Nationale de l'Aviation Civile et de la Météorologie
APD	: Avant-Projet Détaillé
APS	: Avant-Projet Sommaire
BCI	: Budget Consolidé d'Investissement
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque mondiale
BV	: Bassin Versant
CEE	: Communauté Économique Européenne
CEDEF	: Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CES	: Cadre Environnementale et Sociale
CCNI	: Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDREI	: Comité Départemental de Recensement et d'Évaluation des Impenses
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CLVF	: Comité de Lutte contre les Violences faites aux femmes
CPP	: Comité de Pilotage du Projet
CSTP	: Compagnie Sénégalaise de Travaux Publics
DAO	: Dossier d'Appel d'Offres
DEEC	: Direction de l'Environnement et des Établissements Classés
DEFCCS	: Direction des Eaux et Forêts, Chasses et de la Conservation des sols
DGPI	: Direction de la Prévention et de la Gestion des Inondations
DGUA	: Direction générale de l'Urbanisme et de l'Architecture
DPC	: Direction de la Protection Civile
DUDH	: Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EES	: Évaluation Environnementale Stratégique
EGSST	: États Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EHS	: Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
EIES	: Étude d'Impact Environnemental et Social
EPP	: Équipement de Protection Personnelle
EPI	: Équipement de Protection Individuelle
ESF	: Environmental and Social Framework
FCFA	: Franc de la Communauté Financière Africaine
FEM	: Direction de la Prévision et de la Gestion des Inondations

FND	: Fonds Nordique pour le Développement
HS	: Harcèlement Sexuel
IDA	: International Development Association (Association pour le Développement international)
ISO	: Organisation Internationale de normalisation
ITSS	: Inspection du Travail et de la sécurité Sociale
MFPTDSOP	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONAS	: Office Nationale de l'Assainissement du Sénégal
OQP	: Opération quartiers propres
ORSEC	: Plan national d'Organisation des Secours
PDD	: Plan Directeur de Drainage
PDGI	: Programme Décennal de Gestion des Inondations
PDU	: Plan Directeur d'Urbanisme
PEES	: Plan d'Engagement Environnement et Social
PGMO	: Plan de Gestion de la Main-d'œuvre
PGRI	: Plan de Gestion des Risques d'Inondation
PHSS	: Plan Hygiène Santé Sécurité
PIC	: Plan d'Investissement Communautaire
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRN	: Points de Regroupement Normalisé
PROGEP 1	: Première phase du Projet de Gestion des Eaux pluviales et d'adaptation au changement climatique (2012-2020)
PROGEP 2	: Deuxième phase du Projet de Gestion des Eaux pluviales et d'adaptation au changement climatique
PROMOGED	: Projet de Promotion de la Gestion Intégrée et de l'Économie des Déchets Solides
PSE	: Plan Sénégal Émergent
USD	: Dollars des États-Unis (United States dollar)
SMIC	: Salaire Minimum de Croissance
SST	: Santé Sécurité au Travail
VBG	: Violence Basée sur le Genre
	: Violences Contre les Enfants
VCE	:

I. INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Face à l'ampleur et la récurrence de ces inondations accentuées par un déficit criant en infrastructures de drainage, le Gouvernement de la République du Sénégal, avec l'appui de la Banque Mondiale (BM), du Fonds pour l'Environnement mondial (FEM) et du Fonds nordique de Développement (FND), avait mis en œuvre dans la période allant de décembre 2012 à mai 2020, un Projet de développement urbain dénommé « Projet de Gestion des Eaux Pluviales et d'adaptation au changement climatique » (PROGEP). D'un coût de 121,3 millions d'USD, soit environ 65 milliards de FCFA, le PROGEP dont le périmètre d'intervention concerne, au-delà de Pikine et de Guédiawaye, l'agglomération de Saint-Louis et le Pôle urbain de Diamniadio, a été conçu comme étant une composante du Plan Décennal de Gestion des Inondations (PDGI / 2012-2022) qui est aligné sur les objectifs du Plan Sénégal Emergent (PSE) et de l'Acte 3 de la Décentralisation.

Pour la mise en œuvre de ce Projet dont la coordination était assurée par l'Agence de Développement municipal (ADM), une démarche holistique et intégrée combinant des solutions de types infrastructurel et non infrastructurel avait été adoptée. Elle était articulée autour des principes suivants : (i) protection avec la mise en place d'un système de drainage des eaux pluviales (ii) pérennisation des ouvrages réalisés par une gestion efficiente combinant l'engagement communautaire et citoyen, ainsi que le renforcement du dispositif institutionnel de gouvernance du secteur de l'assainissement et (iii) prévention, par l'anticipation, grâce à une meilleure intégration du risque climatique dans les outils de planification et de gestion urbaines.

En outre, s'appuyant sur le Plan Directeur de Drainage (PDD) de la région périurbaine Dakar, d'importants ouvrages hydrauliques ont été réalisés à Pikine et à Guédiawaye, en trois phases. Au regard du Rapport d'achèvement du PROGEP, les réalisations concernent principalement 29,3 km de canaux primaires fermés et ouverts de grande section, 21 km de canaux secondaires fermés et ouverts, 21 bassins d'écêtement aménagés d'une capacité cumulée de 700 000 m³, 150 000 m² (soit 25 000 ml) de voiries en pavés autobloquants éclairées et assainies, 68 Projets d'investissement communautaire (PIC), 1a station de pompage à grand débit, 3 stations secondaires de pompage. Ces investissements sans précédent ont contribué à améliorer significativement le cadre et les conditions de vies des populations.

Toutefois, il convient de signaler que, du fait de l'insuffisance des ressources financières et de l'ampleur des besoins, l'ensemble des ouvrages hydrauliques prévus dans le PDD de Pikine et de Guédiawaye n'ont pas été réalisés.

À cet effet, les pluies diluviennes intervenues dans la première semaine du mois de septembre 2020 ont provoqué de graves inondations dans plusieurs localités sénégalaises, avec comme principal épïcentre la zone de Keur Massar-Jaxaay, emmenant ainsi l'État à déclencher le Plan national d'Organisation des Secours (ORSEC). Ainsi, à Keur Massar, une superficie de 60 ha polarisant 58 sur 144 quartiers a été impactée par ces inondations, avec environ 3000 familles sinistrées et 271 familles déplacées dans des établissements scolaires, des abris provisoires, etc.

Pour pallier durablement ces phénomènes récurrents, l'État du Sénégal s'est engagé à « poursuivre la mise en œuvre optimale du Programme Décennal de Lutte contre les Inondations (2012-2022) et à mettre en œuvre la deuxième phase du Projet de Gestion des Eaux Pluviales et d'adaptation au changement climatique (PROGEP II) ».

A cet effet, les besoins identifiés pour l'exécution du Projet ont été estimés à 341,29 millions de dollars US, soit environ 172,63 milliards F CFA dans le but de :

- poursuivre les nombreuses initiatives déployées dans le cadre de la première phase du PROGEP et d'autres projets mis en œuvre par l'État dans la zone périurbaine de Dakar, au travers de la réalisation d'ouvrages de drainage dans (i) les zones restantes du périmètre défini par le PDD et (ii) des autres localités de la région de Dakar situées dans le continuum du périmètre précité ; et
- réaliser des ouvrages de drainage dans d'autres villes fortement exposées au risque d'inondation.

Le Gouvernement du Sénégal a obtenu de la Banque mondiale un financement de 155 millions de dollars US pour la mise en œuvre du PROGEP II dont l'objectif est de réduire les risques d'inondation dans la zone périurbaine de Dakar et d'améliorer la capacité de planification et de gestion intégrée des risques d'inondation dans certaines villes du Sénégal.

Cependant, la problématique de la disponibilité des ressources financières s'est à nouveau posée pour prendre en charge la partie résiduelle du bassin versant de Mbeubeuss non encore pourvu d'ouvrages ainsi que le périmètre identifié notamment le sous-bassin-versant Kounoune-Sangalkam du bassin versant du Lac Rose (BVLR).

En effet, le BVLR, dépourvu de réseau de drainage, a été l'épicentre des inondations pendant la saison des pluies de 2022 et devient, ainsi, la zone prioritaire identifiée par l'État du Sénégal et qui nécessite une intervention urgente pour lutter contre ce phénomène. Dans le but d'optimiser les impacts positifs du PROGEP II, le Gouvernement du Sénégal a sollicité de la Banque mondiale un financement additionnel d'un montant estimé à 135 millions de dollars permettant, d'une part, de réaliser les travaux complémentaires dans le bassin versant de Mbeubeuss et, d'autre part, d'étendre les interventions du projet dans le bassin versant du Lac Rose. Le cumul des deux financements de la Banque mondiale atteindra 290 millions de dollars US soit 85 % des besoins de financement initial.

Le Projet s'inscrit dans la continuité de ceux mis en place ces dernières années par le Gouvernement du Sénégal, avec l'appui de la Banque mondiale et visant, entre autres, à l'accompagner dans la mise en œuvre de sa stratégie de promotion de la résilience aux effets négatifs du changement climatique, le relèvement du niveau d'équipement des territoires pour pallier durablement les risques d'inondation, etc.

Ce Projet soutient, de ce fait, le Gouvernement pour l'atteinte des objectifs visés par le Plan Sénégal Émergent (PSE) qui est l'unique référentiel des politiques de développement socio-économique et de l'Acte 3 de la Décentralisation qui ambitionne d'« organiser le Sénégal en territoire viables, compétitifs et porteurs de développement durable ».

Comme pour la première phase, le PROGEP II est fortement arrimé sur le PDGI dont il contribuera à l'atteinte des objectifs. En effet, le Projet contribuera à réduire les risques d'inondation dans les zones périurbaines de Dakar et préserver les populations vivant dans les zones sujettes aux inondations.

Cet objectif sera atteint grâce à une combinaison de mesures liées, infrastructurelles et non infrastructurelles, qui visent à améliorer la gestion des eaux pluviales et la gestion de l'espace urbain.

1.2 DESCRIPTION DU PROJET

1.2.1 Objectif de développement du Projet

L'objectif de Développement du Projet est de réduire les risques d'inondation dans les zones périurbaines de Dakar et d'améliorer la capacité de planification et de mise en œuvre de pratiques de gestion de ville durable, notamment la résilience aux changements climatiques, dans des zones urbaines sélectionnées.

Cet objectif sera atteint grâce à la mise en œuvre de mesures combinées d'ordre infrastructurel (réalisation d'ouvrages et d'aménagements) et non infrastructurel (planification urbaine, accompagnement social, IEC, génération de connaissance sur le changement climatique et l'érosion côtière, ...) visant à améliorer la gestion des eaux pluviales et de l'espace urbain et côtier. Ces mesures comprennent :

- la construction d'infrastructures primaires prioritaires de drainage pour l'évacuation des eaux pluviales des points bas (zones inondables) vers la mer ou vers d'autres exutoires appropriés ;
- le renforcement des capacités des municipalités et des populations dans la gestion des eaux pluviales et du cadre de vie, et surtout dans l'entretien des ouvrages à réaliser ;
- la participation des communautés dans la lutte contre les inondations, à travers des Projets d'investissements communautaires (PIC) ;
- la prévention des inondations et leur atténuation grâce (i) à l'élaboration des documents de planification (Plan Directeur de Drainage, Plans d'Urbanisme de Détails, etc.), et (ii) au

renforcement de la sensibilisation et de l'éducation des communautés concernées, dans le but de promouvoir un changement de comportement et une résilience face aux risques.

Le PROGEP II devra également contribuer à la réduction des impacts environnementaux et sanitaires négatifs résultant de la stagnation des eaux pluviales, de l'insuffisance et de l'obsolescence des ouvrages primaires de drainage, ainsi que des mesures de prévention et de réduction des risques d'inondation.

1.2.2 Composantes du Projet

Au plan opérationnel, le Projet sera mis en œuvre à travers les quatre (4) composantes et sous composantes ci-après :

Tableau 1 : Composantes du PROGEP II

Composantes	Sous composantes
Composante 1 : Planification et gestion urbaines intégrées prenant en compte les risques climatiques et la durabilité des villes	☞ <i>Sous - composante 1.1 : Planification et gestion urbaines intégrées</i>
	☞ <i>Sous - composante 1.2 : Réforme de la législation urbaine et du cadre réglementaire</i>
	☞ <i>Sous - composante 1.3 : Promotion des bonnes pratiques pour la gestion urbaine intégrée, y compris la résilience et la durabilité</i>
Composante 2 : Investissement et gestion du drainage, engagement communautaire, gestion environnementale et sociale	☞ <i>Sous-composante 2.1 : Construction et gestion des infrastructures de drainage</i>
	☞ <i>Sous-composante 2.2 : Exploitation et entretien des infrastructures de drainage</i>
	☞ <i>Sous-composante 2.3: Projets et engagement communautaires</i>
	☞ <i>Sous-composante 2.4: Gestion Environnementale et Sociale.</i>
Composante 3 : Réponse d'urgence (CERC)	
Composante 4 : Gestion de projet.	

1.2.3 Description de la zone d'intervention du Projet et phasage

Sur la base de la cartographie de l'ensemble de ces initiatives et des priorités résultant des inondations découlant des dernières pluies diluviennes et de l'étendue des besoins, le périmètre d'intervention du projet concerne principalement :

- Bassin versant polarisé par le Marigot de Mbao : Parcelles Assainies de Keur Massar -Jaxaay, Quartiers El Hadji Pathé, Cités Mame Dior et SOTRAC, Darourahmane, Cité Camille Bass, Jaxaay, Mbao, Keur Mbaye Fall, ZAC de Mbao, Rufisque-Ouest, Rufisque-Nord, etc. ;
- Amont bassin versant Mbeubeuss qui polarise les HLM Malika Unités 11 à 18, Daray Camile, Quartier Double Less, Sud COMICO, Route de Boune, Quartier Haffia, Montagne I et II, Médinatou Salam II, Médinatou Rassoul, Santa Yalla, Aïnoumady I et II, Darou Missette, Hamdallaye, etc.,
- Partie Nord de Keur Massar : Elle est située à l'extrême Nord- Est de la commune de Keur Massar Nord en allant vers Tivaouane Peul (Zone de recasement APIX) et polarise les quartiers de Firdawsi, Marone, Sant Yallah, Maréga, Darou Salam 2, cité Mimran, Khar Yallah, Médinatoul Mounawara, etc.

- Bassin versant du lac Rose dont les travaux concernent le sous-bassin versant de Kounoune-Sangalkam : les quartiers de Darou Thioub, Kounoune, Kounoune Ngalap, Ndiakhirate, Sangalkam, Keur Ndiaye Lô, les cités Doudou Basse, Nouvel Horizon, SN City, etc.
- Secteurs de Pikine-Guédiawaye-Keur Massar ayant fait l'objet d'études techniques jusqu'aux dossiers d'appel d'offres (DAO) : Keur Massar (HLM Malika), Daray Camille, Quartier Double Less, Sud COMICO, Route de Boune, Quartier Haffia, etc., Commune de Djeddah Thiaroye Kao, de Yeumbeul Nord et Sud, de Médina Gounass, de Wakhinane Nimzatt, etc. ;
- Autres localités de la zone périurbaine de Dakar non couvertes par le PDD : (i) Rufisque et son hinterland immédiat (Communes de Sangalkam et de Bambilor) et (ii) les Pôles urbains de Diamniadio et les 4 communes environnantes (Diamniadio, Sendou, Bargny, Sébikotane), du Lac Rose et de Dagga Kholpa et environs. Il n'est pas prévu de réaliser des ouvrages de drainage dans ces localités à l'exception du sous-bassin versant Kounoune-Sangalkam du bassin versant du lac Rose, mais plutôt des documents de planification urbaine (PDU, PGRI, PDD), à l'exception de Saint-Louis et Diamniadio où ces documents sont en cours de réalisations ;
- Autres localités du Sénégal : agglomérations urbaines de Saint-Louis, de Mbour et Thiès.

1.2.3.1 Tranche d'Urgence financement Budget Consolidé d'Investissement (BCI)

Les 15 milliards mis en place par l'État du Sénégal à travers le Budget Consolidé d'Investissement serviront à amorcer les travaux dans le bassin versant de Mbao, plus particulièrement dans le secteur de Keur Massar épicerie des inondations de l'hivernage dernier (Aïnoumady, Darou Rakhmane, Santa Yallah, cité Mame Dior, Camille basse).

Ainsi, les travaux en deux lots ont été attribués aux entreprises Henan Chine Sénégal pour le lot 1 (secteur de Aïnoumady, Darou Rakhmane, Santa Yallah, cité Mame Dior) et CSTP SA pour le lot 2 (Camille Basse). Pour la prise en compte des mesures de sauvegardes dans cette tranche d'urgence, les Dossiers d'appel d'offres et les contrats intègrent les clauses environnementales et sociales, et les entreprises mobiliseront un Environnementaliste, un Expert en Hygiène Sécurité Environnement (HSE) et un Expert en Intermédiation sociale et Genre, pour leur mise en œuvre. Deux experts en HSE et en Ingénierie sociale sont aussi recrutés pour assurer la supervision environnementale et sociale des travaux.

Les travaux projetés sont issus de l'Avant-Projet détaillé (APS) des études techniques de la première phase du PROGEP et permettront de disposer un exutoire dans la forêt classée de Mbao en amont de l'autoroute à péage. Une Étude d'Impact Environnemental et Social et un Plan d'Action de Réinstallation seront réalisés et les coûts de mise en œuvre du PGES et du PAR seront pris en charge sur le BCI. Également, un Audit environnemental et social sera fait pour les activités réalisées avant l'engagement du financement IDA.

1.2.3.2 Tranche d'urgence financement Banque mondiale (IDA)

La première zone concernée par cette tranche d'urgence pour le financement de la Banque mondiale est le Bassin versant de Mbao. Elle abrite les sites les plus touchés par les inondations précitées, en l'occurrence les Parcelles assainies de Rufisque (Unités 2 à 27), les Cités Jaxaay, les quartiers Aladji Pathé, cités Amina, etc. C'est un secteur quasiment dépourvu d'ouvrages structurants d'assainissement pluvial.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que le bassin versant (BV) de MBAO est classé dans les priorités d'intervention définies par le PDD, compte tenu de l'étendue de sa superficie, de son niveau d'urbanisation, de son poids démographique, de sa sensibilité écologique, etc.

Ce BV, qui s'étend sur environ 3 300 ha, totalise une population de 246 137 d'habitants. Compte tenu de la superficie et de l'inexistence de données du PDD dans la partie aval dudit BV, il est prévu de réaliser en deux étapes les études techniques afin de disposer des dossiers d'appel d'offres (DAO) en deux étapes :

Ces documents permettront de mieux cibler les investissements physiques à réaliser à travers un financement additionnel éventuel de la Banque mondiale ou par d'autres bailleurs de fonds.

1.2.3.2.1 Amont BV Mbao (zone nord du BV de Mbao)

Il correspond à la partie nord du BV de MBAO, limité par la route de Jaxaay et couvre plus de 11,6 km². Elle abrite les sites les plus touchés par les inondations précitées, en l'occurrence les Parcelles assainies de Rufisque (Unités 2, à 27), les Cités Jaxaay, les quartiers Aladj Pathé, les cités Amina, etc.

Les investissements physiques seront également accompagnés par un dispositif de pompage efficace pour limiter les risques d'inondation, en attendant la réalisation des ouvrages de drainage ciblés.

1.2.3.2.2 Aval BV Mbao

Cette zone polarise le marigot de Mbao qui est le premier exutoire de toutes les eaux de ruissellement de ce vaste bassin versant. En tout état de cause, la réalisation des ouvrages dans la partie aval du BV de Mbao oblige à accorder un traitement adéquat, prenant en compte les contraintes inhérentes au rejet en mer, à la préservation de l'écosystème de la forêt de Mbao, etc.

Le secteur concerne les quartiers de Keur Mbaye Fall, de Rufisque-Ouest, de Mbao et la ZAC de Mbao, etc.

1.2.3.3 Tranche 1 financement Banque mondiale

Cette tranche vise également à répondre aux besoins immédiats, à la suite des graves inondations survenues à Keur Massar, principalement imputable au déficit criard d'infrastructures d'assainissement pluvial auquel est confrontée cette zone. Il est prévu pour cette phase :

- de réaliser les travaux dans l'amont du bassin versant de Mbeubeuss (MBS 3-2 ; 3-3 et 3-4) dont les DAO sont disponibles. À cet effet, il est prévu de réactualiser les DAO pour permettre le recrutement des entreprises. Elle polarise les HLM Malika Unités 11 à 15, Daray Camile, Quartier Double Less, Sud COMICO, Route de Boune, Quartier Haffia, etc.),
- de réaliser les travaux confortatifs sur les zones déjà intervenues dans la première phase du PROGEP notamment dans les bassins versants Mbeubeuss, Bassin-versant de Yeumbeul Nord, Bassin versant de Thiourour qui polarisent les communes de Keur Massar, Yeumbeul Nord, Yeumbeul Sud, Médina Gounass, Djiddah Thiaroye Kao ;

De manière plus détaillée, ces travaux sont répartis comme suit.

1.2.3.3.1 Travaux couvrant l'amont du Bassin versant (BV) de Mbeubeuss

La première phase du PROGEP a permis de doter la partie aval du BV de Mbeubeuss d'ouvrages structurants de drainage. Les interventions ciblées dans la Phase 1 du PROGEP 2 viseront à étendre ces réalisations à l'amont dudit bassin versant, notamment les sous-bassins-versants MBS3.2, MBS3.3 et MBS3.4, tous situés à Keur Massar et pour lesquels les DAO sont disponibles. Cette zone concentre beaucoup de quartiers impactés par les inondations. Il s'agit principalement des quartiers de Darou Missette, de Daray Camile et de Double Less, des Unités 11, 12, 13 et 14 des Parcelles Assainies de Malika, de la Cité MTOA, etc. Le périmètre, couvert par les travaux ciblés, s'étend sur une superficie d'environ 270 ha comportant 47 240 d'habitants.

1.2.3.3.2 Travaux confortatifs

Ces travaux confortatifs visent à renforcer le dispositif de drainage réalisé dans le cadre de la première phase du PROGEP pour lequel, faut-il le rappeler, la priorité était accordée à la réalisation d'ouvrages primaires.

Ainsi, il est prévu de densifier le réseau de drainage réalisé grâce au PROGEP I, en mettant en place en place des collecteurs secondaires et tertiaires pour améliorer les performances du système de drainage, d'autant plus que les zones concernées comportent beaucoup de zones dépressionnaires (points bas) qu'il sied de drainer également pour réduire les risques d'inondations.

Ces travaux concernent les communes de Yeumbeul Nord, de Yeumbeul Sud, de Médina Gounass, de Djiddah Thiaroye Kao et de Keur Massar et polarisent une superficie de près de 180 ha, avec une population de 16 500 d'habitants.

En plus des travaux, le Projet va aussi réaliser des études de planification et études techniques (PGRI, PDD, PDU, PUD etc.), au niveau des zones ci-après :

- Région de Dakar : Diamniadio; Tivaouane Peulh-Niaga-Jaxaay-Niakoul Rab-Sangalkam-Bambilor ;
- Région de Thiès : Ndayane/Toubab Dialaw; Axe Thiès-AIBD; Saly Portudal-Somone-Ngaparou-Nguerigne-Malicounda; Kayar-Bayakh-Keur Matar Gaye, Mbour ;
- Région de Saint Louis : Ville de Saint-Louis.

1.2.3.4 Financement additionnel de la Banque mondiale (IDA)

Les investissements et activités proposés dans le cadre du financement additionnel du PROGEP II sont de la même nature que ceux du financement initial. En effet, il s'agira d'étendre les interventions du projet dans la partie résiduelle du bassin versant de Mbeubeuss non encore couverte ainsi que le sous - bassin versant Kounoune-Sangalkam du BVL. Ainsi, le financement sollicité servira pour l'essentiel à financer :

- l'accompagnement du Gouvernement du Sénégal pour l'élaboration d'un nouveau Plan décennal de Prévention et de Gestion des Risques d'Inondation ;
- l'actualisation, la révision des études techniques et l'accompagnement dans la préparation des documents techniques relatifs au recrutement des entreprises et des maitres d'œuvre pour la réalisation des investissements physiques ciblés dans la zone résiduelle du bassin versant de Mbeubeuss qui ne dispose pas encore d'infrastructures de drainage ;
- l'élaboration des études techniques détaillées (APS, APD) de drainage des eaux pluviales du bassin versant du Lac Rose ;
- les travaux de réalisation d'ouvrages de drainage des eaux pluviales, de bassins et voiries dans les deux zones précitées ;
- l'extension du dispositif transitoire de gestion des inondations ;
- et d'autres activités connexes telles que l'élaboration de documents de planification urbaine, l'accompagnement social et la gestion environnementale et sociale.

L'ensemble des travaux précités permettront de préserver des inondations environ : 26 000 personnes supplémentaires pour la zone de Mbeubeuss pour une superficie traitée de 200 ha, et 51 000 personnes pour une superficie de 6 000 ha dans le bassin versant du Lac Rose.

1.2.3.4.1 Zone de Keur Massar Nord

Cette zone appartient au bassin versant de Mbeubeuss, et reste la seule zone inondable figurant dans le PDD et non encore traitée. Elle est située à l'extrême Nord-Est de la Commune de Keur Massar Nord en allant vers Tivaouane Peul (Zone de recasement APIX). Ladite zone est dépourvue de réseaux de drainage d'eaux pluviales et a connu, durant l'hivernage 2022, d'importants dégâts causés par les inondations.

La figure ci-dessous présente la zone proposée pour le financement additionnel ainsi que le tracé des ouvrages de drainage primaires et secondaires projetés.

Figure 1 : Zone 1 de travaux de drainage du FA : Keur Massar nord (BV Mbeubeuss)



1.2.3.4.2 Bassin versant du Lac Rose

Le bassin versant du Lac Rose est composé de zones denses, mais dispersées entre elles. Cependant, sa densité augmente dans le temps avec les extensions prévues dans la zone. Il s'étend sur 17 500 hectares avec un thalweg principal qui s'étend sur 9 km environ sur une pente globale de 0.20% et du sud vers le nord pour se verser dans le Lac Rose. Il englobe toute la zone Nord de la région de Dakar, de Kounoune à la frontière Est avec la région de Thiès. Au Sud-Ouest, il est contigu à celui de Mbaou.

Compte tenu de l'étendue du bassin versant (17 500 ha), les interventions se limiteront, dans le cadre du financement additionnel du PROGEP II, sur le sous-bassin-versant de Kounoune-Sangalkam qui connaît le plus fort taux d'urbanisation.

La figure ci-dessous illustre le bassin versant du Lac Rose dans sa globalité avec un focus sur le sous-bassin versant de Kounoune-Sangalkam à prendre en charge dans le cadre du financement additionnel.

Figure 2 : Bassin versant du Lac Rose dans sa globalité

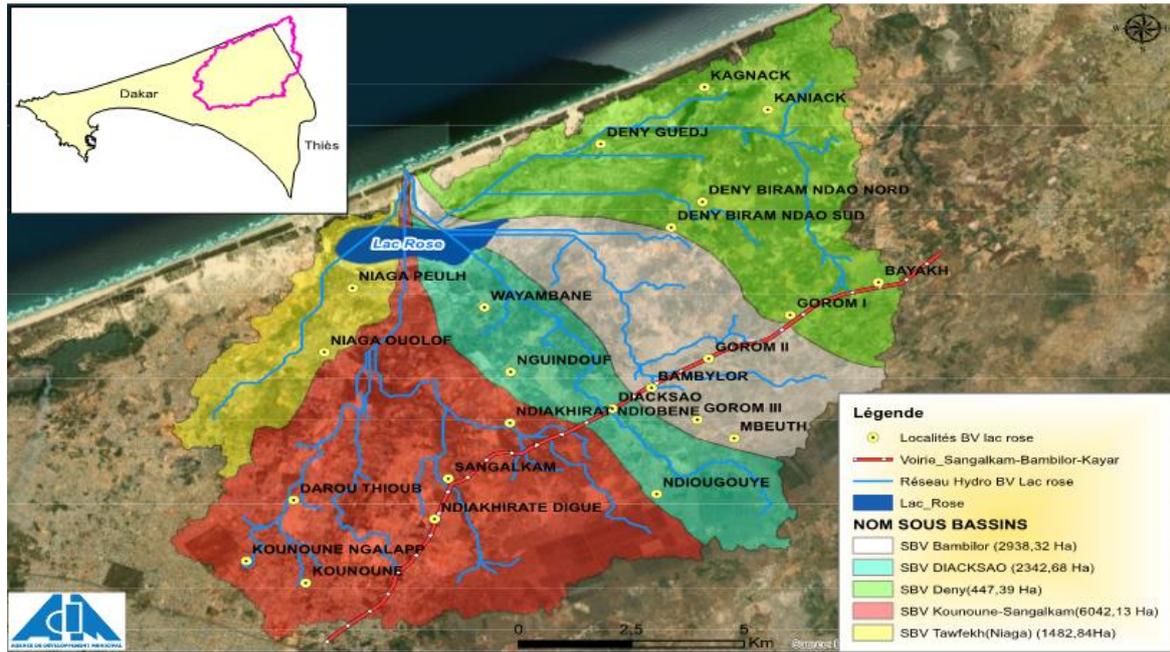
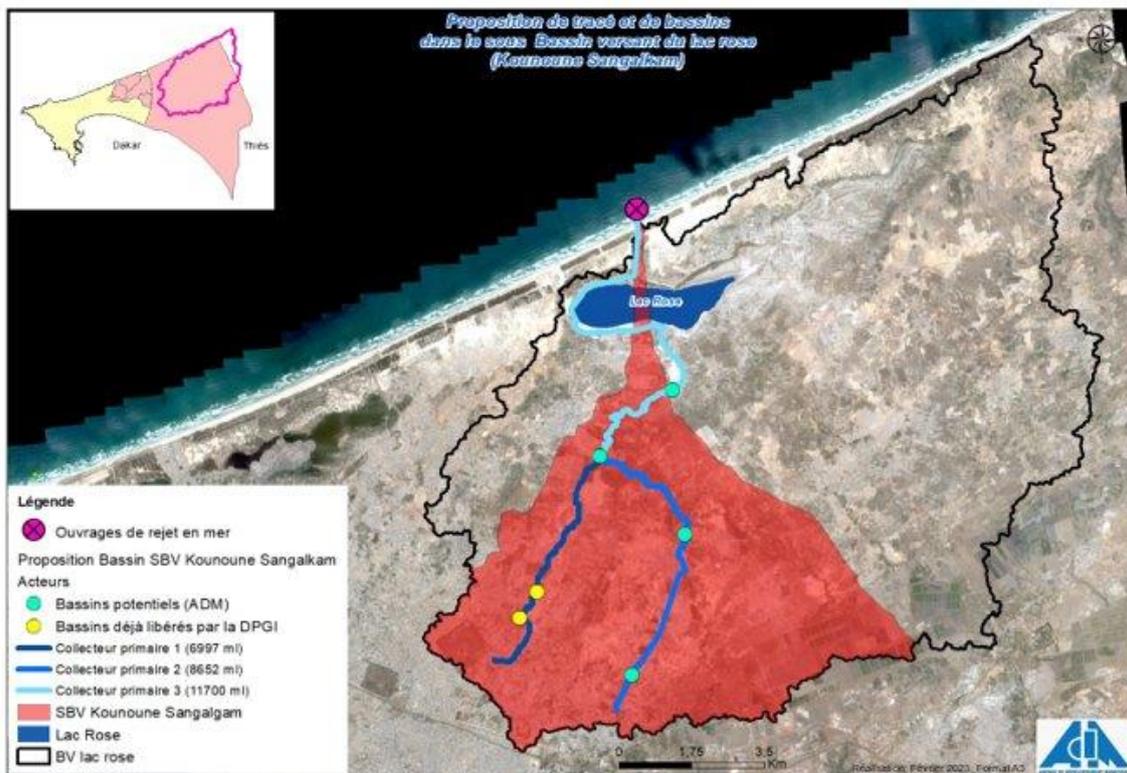


Figure 3: Travaux de drainage dans le sous- BV de Kounoune Sangalkam(BV du lac Rose)



1.3 OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Plan de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. En effet, conformément à la NES n°2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit Projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Le PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du Projet. À cet égard, le PGMO du PROGEP II et du financement additionnel permettra de :

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

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

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

II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGEP II ET DU FINANEMENT ADDITIONNEL

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

- toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du Projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet (travailleurs directs) ;
- les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
- les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet (travailleurs communautaires).

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

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

La mise en œuvre du PROGEP II avec le financement additionnel mobilise directement des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination et l'exécution du Projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc. Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du Projet tel qu'énoncé dans le chapitre 1.

Le PROGEP II s'appuie sur une Unité d'exécution du Projet, au sein de l'ADM, pour la préparation et la mise en œuvre du Projet qui travaillera en étroite collaboration avec les agences d'exécution relevant des services de l'État et des structures privées dans le cadre de conventions et protocoles, notamment :

- Office National de l'Assainissement du Sénégal (ONAS) ;
- Direction Générale de l'Urbanisme et de l'Architecture (DGUA) ;
- Direction de la Prévention et de la Gestion des Inondations (DPGI) ;
- Direction de l'Environnement et des Établissements Classés (DEEC) ;
- Direction des Eaux et Forêts, Chasses et de la Conservation des sols (DEFCCS) ;
- Projet de Promotion de la Gestion Intégrée et de l'Économie des Déchets Solides (PROMOGED) ;
- Direction de la Protection Civile (DPC)
- Agence Nationale de l'Aviation Civile et de la Météorologie (ANACIM)
- Comité de Lutte contre les Violences faites aux femmes (CLVF) ;
- Collectivités territoriales : Malika, Yeumbeul Nord, Mbao, Djiddah Thiaroye Kao, Wakhinane Nimzatt, Keur Massar Nord, Keur Massar Sud, Jaxaay-Parcelles-Niakoul Rab, Sangalkam, Tivaouane Peul - Niaga ;
- Commission Départementale de Recensement et d'Évaluation des Impenses (CDREI).

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

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

- le Staff de coordination et d'exécution du PROGEP II comprenant, entre autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale et Santé, Sécurité, etc. ;
- les fournisseurs de biens et services notamment les structures spécialisées dans la prestation intellectuelle, les entreprises en charge des travaux prévus par les sous-composantes 1.1, 1.3 et 2.1 du PROGEP II.

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

2.1 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le Projet fera appel à quatre (4) types de travailleurs :

- **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'Unité d'Exécution du PROGEP II dont le nombre est de vingt (20) personnes (cf. tableaux n°2 et 3). La responsabilité globale de la coordination et de la mise en œuvre du Projet est confiée à l'ADM à travers une Unité d'exécution du Projet, qui gère le projet en étroite coordination avec les partenaires d'exécution concernés (DGUA, ONAS, etc.). Elle a la responsabilité fiduciaire de toutes les activités et se chargera de la passation des marchés, de la gestion financière, sociale, environnementale et de l'audit interne du Projet et les activités de *reporting*. Cette Unité est dirigée par un Coordonnateur, assisté par une équipe pluridisciplinaire constituée de spécialistes couvrant les domaines d'intervention du PROGEP II.

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total chargé de la mise en œuvre du Projet.

Tableau 2 : Personnel de l'Unité d'Exécution du PROGEP II basé à l'ADM

Experts/Consultants individuels	Niveau d'intervention		Nombre
	Préparation du Projet	Mise en œuvre du Projet	
STAFF			
Coordonnateur	X	X	1
Expert en sauvegarde sociale		X	1
Expert en sauvegarde environnementale avec expertise en HSE		X	1
Spécialiste en Intermédiation Sociale et VBG		X	1
Expert Ingénieur génie civil		X	1
Expert Ingénieur génie civil, Hydraulicien		X	1
Expert en SIG et Gestion des bases de données		X	1
Facilitateur pour appuyer l'ADM et le Groupe Opérationnel pour la mise en œuvre du PAR	X	X	1
Expert en Passation des Marchés	X	X	1
Expert en Suivi-Évaluation	X	X	1
Assistant Technique National	X	X	1
Assistante de Programme	X	X	1
Comptable		X	1
Total			13

L'Unité d'exécution du Projet est appuyée par les Directions (Technique, Appui Institutionnel, Administrative et financière et Développement et des Partenariats) et les Cellules (Gestion Environnementale et Sociale, Communication, Passation de Marchés) au sein de l'ADM.

Tableau 3 : Personnel Staff de l'ADM intervenant sur la mise en œuvre du Projet

Directions et Cellules	Niveau d'intervention		Nombre
	Préparation du Projet	Mise en œuvre du Projet	
STAFF			
Direction Technique	X	X	1
Direction Appui Institutionnel	X	X	2
Direction Administrative et financière	X	X	1
Direction Développement et des Partenariats	X	X	1
Cellule Gestion Environnementale et Sociale	X	X	1
Cellule Communication	X	X	1
Cellule Passation de Marchés	X	X	1
Total			8

- **Travailleurs contractuels**

On appelle les travailleurs contractuels, dans le cadre du Projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des consultants, des entreprises qui ont un contrat avec le Projet) pour effectuer des tâches et travaux liés au PROGEP II prenant en compte les investissements du financement additionnel, y compris les travailleurs journaliers engagés par les entreprises, les sous-traitants et les prestataires pour lesquels les conditions particulières d'emploi sont fixées par le Décret n°70-180 du 20 février 1970.

Le tableau suivant donne à titre indicatif les besoins en travailleurs contractuels et une estimation du nombre de travailleurs requis, y compris durant la mise en œuvre du financement additionnel.

Tableau 4 : caractérisation des besoins en main-d'œuvre et une estimation du nombre de travailleurs requis

Besoins en main d'œuvre	Estimation du nombre requis
Mécaniciens	50
Chauffeurs de camion	180
Chauffeurs de véhicule de liaison	80
Soudeurs	30
Électriciens	50
Menuisiers coffreurs	80
Ferrailleurs	80
Vulcanisateurs	15
Techniciens de surface	40
Assistants	15
Gardiens	50
Pompistes	15
Conducteurs de grue	20
Conducteurs de niveleuse	20
Conducteurs de compacteur	20
Conducteurs de fourchette	10
Conducteurs de chargeur	60
Conducteurs de tractopelle	20

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

Besoins en main d'œuvre	Estimation du nombre requis
Conducteurs de camionnette	15
Conducteurs de bouille	15
Centralistes	10
Aides centralistes	20
Opérateurs topographes	30
Aides laborantins	30
Chefs de mission	8
Conducteurs des travaux	14
Directeurs des travaux	14
Géotechniciens	20
Topographes	20
Environnementalistes	20
Experts sociaux	20
Experts en SST	20
Experts en génie civil	20
Formateurs	4
Aménagistes	3
Total	1118

Du fait de la spécificité des interventions du PROGEP II avec le financement additionnel, ces travailleurs contractuels dépendent des activités visées au titre des prestations intellectuelles, des travaux physiques et des approvisionnements/acquisitions essentiels pour la réalisation des activités phares du Projet.

Ainsi, les travailleurs contractuels du PROGEP II seront constitués de prestations intellectuelles, de fournisseurs d'équipements et d'entreprises de travaux physiques. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les (i) entreprises chargées de la réalisation des collecteurs, de la voirie et des bassins et (ii) par les consultants fournissant des prestations intellectuelles au PROGEP II avec le financement additionnel (études techniques, environnementales et sociales, supervision des travaux physiques, ingénierie sociale, élaboration et mise en œuvre du plan de communication, formations des parties prenantes, etc.).

- **Employés des fournisseurs principaux**

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet de matériels/équipements (matériels de formation, matériels informatiques, mobiliers de bureau, hydrocureur, pelle mécanique, de camion bene, de véhicules, etc.), qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner les chantiers en matériaux de construction. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'Unité d'Exécution du PROGEP II.

- **Travailleurs communautaires.**

Le PROGEP II fera appel à des travailleurs communautaires dont des femmes pour réaliser des activités. Ces travaux communautaires seront développés selon l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) et de mobilisation communautaire.

Ainsi, les communautés bénéficiaires, notamment les jeunes, seront impliquées en tant que travailleurs communautaires dans les PIC, les OQP ou la réalisation des PRN. Cette implication pourrait être étendue à d'autres activités du PROGEP II et du financement additionnel, notamment le reboisement communautaire, les aménagements paysagers, etc.

L'âge minimum applicable pour l'utilisation de cette main-d'œuvre est de 18 ans.

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

2.2 DÉLAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Dans les zones d'intervention du PROGEP II intégrant les investissements du financement additionnel, les travailleurs contractuels sont mobilisés sur la base de contrats dûment signés soit par les travailleurs contractuels soit par l'Unité d'Exécution.

La durée de couverture des travailleurs directs est de sept (7) ans, délai de mise en œuvre du Projet y compris le financement additionnel. La durée de mobilisation des autres catégories de travailleurs dépendra du planning opérationnel de démarrage des activités physiques du PROGEP II et du financement additionnel.

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

3.1 CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA LÉGISLATION SÉNÉGALAISE

Droit à un travail décent

Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'État met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'État 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 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail.

Nature de l'employeur

Art. L.3.- de la loi 97-17 du 1^{er} 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 du Travail 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.

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. À 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 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail.

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

Salaires et retenues à la source

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal (Art. L 114 de la loi 97-17 du 1^{er} 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 et pendant les heures 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. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art. L4 de la loi 97-17 du 1^{er} 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.

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 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail stipule que « 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.

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 (14) semaines consécutives, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. À cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze (14) 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 (15) 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.

Personnes à mobilité réduite

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

Contrat de travail

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

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

Le contrat à durée déterminée (qui peut être envisagé dans le cadre de ce Projet dont l'horizon temporel est arrêté à 12 mois) est traité à l'Article L41 du Code du travail : « le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un CDD. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est exactement pas 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 l'emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée en

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

Les termes et les 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.

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 1^{er} 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 garanties d'un environnement sain et de conditions de travail sécurisées.

3.2 ASPECTS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES SÉNÉGALAIS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

Au sujet des textes réglementaires

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

Le Sénégal a fait siennes les préoccupations relatives aux droits de la femme et de la fille afin de combattre de façon efficace et efficiente les violences faites aux femmes, aux filles et aux enfants. Il a signé, adopté et ratifié l'ensemble des traités, conventions, pactes et chartes relatifs à la promotion de l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes, 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 parmi lesquels :

- Le Pacte International Relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels de 1966.

- 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 5 février 1985.
- 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.
- La loi n°2010-11 du 28 mai 2010 institue la parité absolue homme/femme au Sénégal dans toutes les institutions totalement ou partiellement électives. Aussi, Le Sénégal a adopté des lois pour sanctionner les violences faites aux femmes 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).

3.3 Le 30 décembre 2019, l'Assemblée nationale a marqué un grand pas dans la lutte contre les violences faites aux femmes en adoptant le Projet de loi n°20/2019 adopté le 30 décembre 2019 par l'Assemblée nationale, promulguée par le décret présidentiel n°2020-05 du 10 janvier 2020, modifiant la loi n°65-60 du 21 juillet 1965 portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie au Sénégal. ASPECTS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES SÉNÉGALAIS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'État du Sénégal par le biais du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles (MFPTDSOP), a organisé les États 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 États 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 et sécurité au travail élaborée en 2019 n'est pas assez connue alors que d'importantes conventions de l'OIT sont ratifiées (notamment la C155, la C161 et la C187 entrées en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022). 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.

Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST

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

La référence de base en matière de SST est la Constitution du Sénégal objet de la loi n° 2019-10 du 14/05/2019 qui dispose :

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'État 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'État de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale.
- Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

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

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- Le code de l'environnement établi par la Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 avec :
 - un titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances
 - un chapitre III sur la gestion des déchets,
 - un chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses
 - un décret n° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- Le code 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 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 n° 2006-1249 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles ;
- Le Décret n°2006-1250 du 15 novembre 2006 relatif à la circulation des véhicules et engins à l'intérieur des entreprises ;
- Le Décret n°2006 – 1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail ;
- Le Décret n°2006-1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physique d'ambiance ;
- 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 n° 2006-1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle des charges ;
- Le décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- Le décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 7 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 9 août 1990) ;
- Le Décret n°2006 – 1259 du 15 novembre 2006 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au travail ;
- 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 n° 11512 du 11 décembre 2009 portant sur les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-dessus duquel l'existence de ce règlement intérieur est obligatoire ;
- La Loi n° 2010-03 du 9 avril 2010 relative au VIH SIDA
- L'arrêté interministériel n°002312 du 9 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Arrêté 14951 du 23/09/2014 qui porte sur l'information, l'éducation et la formation en matière d'IST/VIH/SIDA dans les lieux de travail ;

- 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 1994 (Article 7) : L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.
- Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 (Article 9).

L'employeur doit :

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

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

L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Il est important de signaler que la réglementation nationale est même plus exigeante que la NES 2 qui fixe l'âge minimum à 14 ans.

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 ».

Hygiène et sécurité au sens du Code du travail

Le code du travail prévoit un ensemble de dispositifs pour la protection des employés, la prévention des risques professionnels et la salubrité des lieux de travail applicables à tous les établissements et emplois (articles 167 à 185). Les responsabilités de l'employeur sont :

- de s'assurer 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 ;
- d'organiser un service de médecine du travail sur les lieux de travail et assurer l'examen médical préalable à l'embauche des employés et des examens périodiques ;
- de privilégier les mesures de protection collective et, quand c'est impossible, de mettre en place des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels ;
- de garantir une surveillance régulière des lieux de travail dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail ;
- de s'assurer que les travailleurs du secteur privé bénéficient des avantages sociaux prévus par le code du travail et la convention collective du bâtiment et des travaux publics de 2006 ;

- d'informer les employés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail et des instructions adéquates quant aux moyens disponibles, aux conduites à tenir pour prévenir ces risques et se protéger contre eux ;
- de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiances et, le cas échéant, entreprendre des mesures de protection collective ou individuelle afin de prévenir les atteintes à la sécurité et à la santé des travailleurs ;
- d'organiser un comité d'hygiène et de sécurité dont le principal rôle est d'assister et de conseiller l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

3.4 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL

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

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

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

Sur 42 Conventions et un protocole ratifié par le Sénégal, dont 37 sont en vigueur, 3 conventions ont été dénoncées, 2 instruments abrogés, 4 ont été ratifiées au cours des 12 derniers mois. La mise en œuvre des Conventions techniques est traduite par la domestication des dispositions desdites conventions dans la législation sénégalaise (code du travail). Il s'agit par exemple des conventions C120 sur l'hygiène dans le commerce et les bureaux ou C135 concernant les représentants des travailleurs).

Tableau 5 : Conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal

Convention	Date
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 interdit toutes formes de travail forcé ou obligatoire, qui s'entend de « tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lesquels 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.	4 novembre 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 novembre 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 les actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.	28 juillet 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	22 octobre 1962

Convention	Date
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.	
Convention de l'OIT n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum)	Adoptée le 28 juin 1952 ratifiée le 22 octobre 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 juillet 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 novembre 1967
Convention de l'OIT n°121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles de 1964	25 avril 1966
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Âge 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 décembre 1999
C155 - Convention n° 155 sur la politique nationale de SST	1 ^{er} mars 2022
C161 - Convention n° 161 sur les services de santé au travail	1 ^{er} mars 2022
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	1 Juin 2000
C187 - Convention n°187 sur le cadre promotionnel de SST qui traite de la politique nationale de SST, du système national de SST, du programme national de SST, du profil national en matière de SST et de la culture de prévention national en matière de SST	1 ^{er} mars 2022

On note que sur les 37 conventions ratifiées par le Sénégal, ne figurent pas la Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), adoptée en 1979.

3.5 NORMES INTERNATIONALES EN 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 États 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 États), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail et la norme ISO 14000 relative à l'environnement.

Remarque : En plus, on peut faire référence à la Note intérimaire de l'ESF/des sauvegardes environnementales et sociales : considérations de la Covid-19 dans les Projets de construction/travaux civils.

3.6 NORMES DE LA BANQUE MONDIALE

Par ailleurs, les normes environnementales et sociales (NES) du Cadre Environnemental et Social (CES), en vigueur depuis octobre 2018, définissent les exigences applicables aux emprunteurs en matière d'identification et d'évaluation des risques et impacts environnementaux et sociaux, associés aux projets soutenus financièrement par la Banque. Les normes suivantes s'appliquent dans le cadre du PGMO :

- NES 1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux

La NES n°1 énonce les responsabilités de l'Emprunteur pour évaluer, gérer et surveiller les risques et les impacts environnementaux et sociaux associés à chaque étape d'un projet financé par la Banque par le biais du Financement des projets d'investissement (FPI), afin d'atteindre des résultats environnementaux et sociaux compatibles avec les Normes Environnementales et Sociales (NES).

- NES 2 : Emploi et conditions de travail

Les exigences de la Banque mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Unité d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs, la Coordination et la Direction Générale et offrir des conditions de travail sûres et saines, exemptes de discrimination, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

Les objectifs de la NES 2 sont de :

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

La NES n°2 s'applique aux travailleurs du Projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

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

- NES4 : santé et la sécurité des populations

La NES 4 traite des risques et des impacts sur la sécurité, la sûreté et la santé des communautés affectées par le projet, ainsi que de la responsabilité respective des Emprunteurs de réduire ou atténuer ces risques et ces impacts, en portant une attention particulière aux groupes qui, en raison de leur situation particulière, peuvent être vulnérables. La NES 4 s'applique à l'ensemble des catégories de travailleurs du Projet, notamment par rapport aux risques liés à la circulation et à la sécurité routière que pourraient courir les travailleurs, aux risques liés aux personnels de sécurité, la gestion et la sécurité des matières dangereuses, l'exposition aux maladies transmissibles et la préparation et la réponse aux situations d'urgences.

- NES 10 : Mobilisation des parties prenantes et information.

La NES n°10 reconnaît l'importance de la consultation ouverte et transparente entre l'Emprunteur et les parties prenantes d'un projet, comme un élément essentiel de bonne pratique internationale. La consultation efficace des parties prenantes peut améliorer la durabilité environnementale et sociale des projets, améliorer l'acceptation des projets, et contribuer de manière significative à la conception et la mise en œuvre réussie des projets. De fait, la NES n°10 prévoit, dans l'EIES, l'élaboration d'un Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP), ainsi qu'un mécanisme de gestion des plaintes sensible aux VBG/EAS/HS.

IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

Le PROGEP II intégrant les investissements du financement additionnel comporte des réalisations physiques (notamment à travers les sous-composantes 1.3, 2.2 et 2.3) qui sont susceptibles d'induire des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs.

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

4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 6 : Risques et impacts potentiels de la main-d'œuvre dans le cadre du PROGEP II

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PROGEP II	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> · Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. · Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale · Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ · Absence de contrat de travail 	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 · Suivi du PGMO du PROGEP II avec le financement additionnel par la Cellule de Gestion environnementale et Sociale de l'ADM, les experts en sauvegarde environnementale et sociale du PROGEP II et les missions de supervision des travaux · Élaboration et signature de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 · Obligation des sous-contractants de respecter les obligations contractuelles
2	Discrimination et inégalité des chances, exploitation et abus sexuels	<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 · Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler) · Risque d'EAS/HS et les VCE. 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Transparence des procédures de recrutement · Description claire des postes à pourvoir · Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat · Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine · Élaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de travail · Signature d'un code de conduite par les employés · Préparation d'un Plan d'action pour gérer les EAS/HS · Mise en place, et opérationnalisation, d'un MGP sensible aux 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 du PGMO · Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises des travaux.

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PROGEP II	Mesures de gestion
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 (18 ans) 	Composantes 1, 2 et 4	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> · Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré · Emploi de victime de trafic humain 	Composantes 1, 2 et 4	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> · Risques d'accidents lors des ouvertures de tranchées et autres travaux de fouilles (éboulement, effondrement, etc.) 	Sous-composantes 1.3, 2.2 et 2.3	<ul style="list-style-type: none"> · Élimination, dans les chantiers de construction, des risques qui ne peuvent pas être contrôlés de façon efficace par la restriction de l'accès ; par exemple en recouvrant des ouvertures d'accès dans des espaces restreints, en pratiquant des voies d'issue pour des ouvertures plus grandes (tranchées ou excavations).
		<ul style="list-style-type: none"> · Risques d'accidents liés aux travaux pour les ouvriers · Atteinte à la santé des ouvriers de chantier et exposition aux accidents de chantier · Risques d'accident liés aux matériels roulants et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement · Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes · Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables · Gènes et nuisances pendant la phase aménagement (bruits et vibration, émissions de poussières, etc.) par les activités de chantiers · Transmission et Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués · Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	Sous-composante 1.3, 2.2 et 2.3 et Composante 4	<ul style="list-style-type: none"> · Adoption par les entreprises et sous-contractants de PHSS pour les travaux · Limitation des vitesses à 20 km/h dans les zones de chantier · Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier · Dotation des engins en alarme de recul et évitement du téléphone et de l'alcool au volant · Utilisation d'équipements légers de manutention · Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail · Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55 kg, et à titre exceptionnellement de 105 kg · Équiper le personnel des EPI adéquats durant le travail et les former aux principes de l'habilitation · Suivi médical régulier aux travailleurs · Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PROGEP II	Mesures de gestion
		<ul style="list-style-type: none"> · Contamination à la maladie à Coronavirus (SARS Cov 2) · Risques d'EAS/HS 		<ul style="list-style-type: none"> · Mettre en place un kit pour les premiers soins pour le chantier · Équiper les travailleurs en EPI adéquats · Mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur les IST/VIH/SIDA et le Sars-Cov-2 afin d'éviter la propagation de ces maladies · Préparer un plan d'intervention d'urgence et de communication afin de prévenir les risques liés aux accidents et dysfonctionnements exceptionnels · Contrôle de température à l'aide de thermoflash et port obligatoire de masque à l'entrée et à la sortie du chantier · Mise en place de dispositif de lavage de main · Respect des mesures d'hygiène et de sécurité et renforcement de capacité des travailleurs sur les mesures d'hygiène · Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet · Prendre des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence · Lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels · Développer, communiquer et mettre en œuvre des mesures de prévention pour les travailleurs et travailleuses de la construction, et des activités secondaires (restauration, commerce de chantier (hommes et femmes) · Signature des codes de conduite comprenant un langage clair sans ambiguïté interdisant les EAS/HS et les formations continues adressées au personnel · Cartographie des services d'appui médical, psychosocial, et légal et établir un protocole de référencement avec ces services pour les survivantes d'EAS/HS

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PROGEP II	Mesures de gestion
				<ul style="list-style-type: none"> · Adaptation du MGP pour répondre de façon rapide, éthique, confidentielle, et centrée sur la survivante au cas d'EAS/HS · Sensibilisation aux alentours des sites de travaux / populations riveraines sur l'EAS et le HS et les risques liés au Projet ainsi que sur les mesures d'atténuation des risques mises en place dans les zones d'exécution du Projet · Éclairages suffisants, installations hygiéniques séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à clés à partir de l'intérieur, affichages dans les milieux publics aux chantiers rappelant que l'EAS/HS est interdite · Sensibilisation aux alentours des sites de travaux/populations riveraines sur les comportements interdits dans les codes des conduites et comment accéder au MGP au cas de non-respect · Aménagement d'éclairages et de panneaux signalant l'interdiction de EAS/HS et comment se plaindre.
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> · Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers · Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO
8	Santé et sécurité communautaires	<ul style="list-style-type: none"> · Gènes et nuisances pendant l'exécution des travaux ; · Transmission et propagation des maladies hydriques ; · Exposition des communautés à des substances dangereuses ; · Transmission et Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués. 	Sous-composante 1.3, 2.2 et 2.3 et Composante 4	<ul style="list-style-type: none"> · Préparation et mise en œuvre par les entreprises contractantes du PHSS ; · Sensibilisation des populations riveraines sur les maladies à transmission vectorielle et les IST/VIH SIDA ; · Distribution de moustiquaires imprégnés.

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PROGEP II	Mesures de gestion
9	Afflux de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> · Cohabitation avec les populations autochtones ; · Transmission et Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ; · Risques d'EAS/HS. 	Toutes les composantes du projet	<ul style="list-style-type: none"> · Recruter préférentiellement la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches par les entreprises contractantes ; · Sensibilisation des populations riveraines sur les maladies à transmission vectorielle et les IST/VIH SIDA ; · Signature des codes de conduite comprenant un langage clair sans ambiguïté interdisant les EAS/HS et les formations continues adressées au personnel ; · Cartographie des services d'appui médical, psychosocial, et légal et établir un protocole de référencement avec ces services pour les survivantes d'EAS/HS ; · Adaptation du MGP pour répondre de façon rapide, éthique, confidentielle, et centrée sur la survivante au cas d'EAS/HS ; · Sensibilisation aux alentours des sites de travaux / populations riveraines sur l'EAS et le HS et les risques liés au Projet ainsi que sur les mesures d'atténuation des risques mises en place dans les zones d'exécution du Projet.

4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

L'Unité d'Exécution élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au PROGEP II avec le financement additionnel. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGM. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGM s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du Projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réalisation des collecteurs, des réseaux secondaires, des bassins d'écrêtage, des voiries, des PIC et des espaces ouverts, plusieurs entreprises seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGM, des procédures types seront élaborées par l'Unité de mise en œuvre du Projet et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés dans le tableau 5 ci-dessus. Les prescriptions de ce PGM 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.

Discrimination et inégalité des chances, exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel

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

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

- les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, 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 (2) 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 et expliquées à l'employé selon la langue locale qu'il comprend ;
- 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 des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie.
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - o respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - o tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - o communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - o 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 logée avec lui aux frais du contractant :
 - o l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - o il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné.
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - o 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 ;
 - o 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 PROGEP II et des investissements du financement additionnel peuvent entraîner l'afflux de travailleurs dans les sites des chantiers, ce qui peut augmenter les risques de survenance des EAS/HS avec les communautés résidant autour des sites et 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.

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'Unité d'Exécution du Projet ou encore par la communauté dans le cadre de l'HIMO. 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, d'un code de conduite et d'une formation et d'une sensibilisation permanente sur le MGP, le Code de Conduite², les EAS/HS. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS³, qui est matériellement conforme à la NES n°2 mais également de la note de bonnes pratiques⁴ de la Banque pour lutter contre les EAS/HS.

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.

² Cf. Annexe 1

³ 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

⁴ <http://pubdocs.worldbank.org/en/741681582580194727/ESF-Good-Practice-Note-on-GBV-in-Major-Civil-Works-v2.pdf>

Avec l'aide du Projet, 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 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.

Organisation des travailleurs

Le cas échéant, tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée sera respecté dans le cadre de PROGEP II. 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 le Projet.

Travail des enfants

Dans la fonction publique : L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Bien que 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, l'âge minimum applicable au projet est de 18 ans.

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'Unité d'Exécution.

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.

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 le Projet. 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.

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, incluant le financement additionnel. Il s'agit notamment des risques associés à la réalisation d'infrastructures structurantes, notamment les activités prévues dans la sous-composante 2.1 « Construction et gestion des infrastructures de drainage (Phase 1 d'urgence et phase 2) ».

Ces chantiers seront, dans la très grande majorité des cas, d'envergure faible à moyenne et comportent donc des risques composites (mineurs à modérés). Il appartient dès lors au Projet de préparer les obligations contractuelles et de les intégrer dans les DAO notamment les dispositions en matière d'établissement et de mise en œuvre des Plans Hygiène, Santé et Sécurité (PHSS).

Ces dispositions comprendront les mesures de santé et sécurité au travail notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Il sera exigé que les contractants élaborent et mettent en œuvre un plan de santé, de sécurité et d'environnement (SSE) conforme aux lignes directrices EHS du Groupe de la Banque mondiale, dont le modèle sera fourni par l'Unité de mise en œuvre dans les dossiers d'appels d'offres. Les entreprises fourniront une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs.

Elles sont également tenues d'afficher dans les chantiers des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement les responsables des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Les Experts en Sauvegarde Environnementale et sociale du Projet s'assurent du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ces plans de santé et Sécurité au travail des entreprises et les différents rapports périodiques du PROGEP II, prenant en compte les activités et investissements du financement additionnel devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

Les risques de la propagation de la maladie à Coronavirus (SARS COV 2) pourraient affecter fortement la santé des travailleurs et éventuellement les emplois.

Santé et sécurité communautaires

La contamination aux infections associées aux IST/VIH et à la maladie à Coronavirus peut résulter du non-respect des mesures préventives et des 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 Hygiène Santé et Sécurité (PHSS) type contiendra des procédures qui (i) répondent aux problèmes spécifiques de santé et de sécurité posés par la maladie à Coronavirus (SARS COV 2), et qui suivent les directives de l'OMS sur les mesures barrières (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES n°2. Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels. Outre le staff de l'ADM 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 mensuel fixes. Toutes les procédures de recrutement du personnel non-staff doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES n°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.

Conditions de travail et gestion des relations de travail

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

Dans le cadre des Projets d'Investissement Communautaire (PIC), plusieurs entreprises locales, souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures types seront élaborées par le Projet ajustées au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

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

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau suivant synthétise les personnes identifiées au sein du Projet qui seront responsables de la gestion des différentes questions relatives aux travailleurs du Projet avec le financement additionnel.

Tableau 7 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du Projet	Directeur Général Coordonnateur de l'Unité de mise en œuvre du PROGEP II Directeur Administratif et Financier Responsable Cellule Gestion Environnementale et Sociale
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	Coordonnateur de l'Unité de mise en œuvre du PROGEP II Spécialiste en Passation des Marchés du PROGEP II Directeur Administratif et Financier de l'ADM Entreprises et Mission de Contrôle
Santé et sécurité au travail	Expert en Sauvegarde Environnementale du PROGEP II Expert en Sauvegarde Sociale du PROGEP II Spécialiste en Intermédiation sociale et VBG Responsables pour la formation des travailleurs
Suivi, supervision et rapports sur les questions sociales de santé et de sécurité au travail	Responsable Cellule Gestion Environnementale et Sociale Expert en Sauvegarde Environnementale du PROGEP II Expert en Sauvegarde Sociale du PROGEP II Spécialiste en Intermédiation sociale et VBG Responsables pour la formation des travailleurs Responsables SST Entreprises et Mission de contrôle
Suivi et gestion des réclamations et plaintes des travailleurs	Expert en Sauvegarde Environnementale du PROGEP II Expert en Sauvegarde Sociale du PROGEP II Spécialiste en Intermédiation sociale et VBG Responsables pour la formation des travailleurs Responsables SST Entreprises et Mission de contrôle Expert Suivi Évaluation Assistant

L'Unité d'Exécution devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet avec le financement additionnel, 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.

Le Projet élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

6.1 POLITIQUES

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

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

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 (BIT) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- égalité des chances : au sujet des conditions de travail, toutes les activités du Projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduit au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Recrutement local : au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local et restera en phase avec la limitation des migrations interurbaines.
- Droit syndical : les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

Coercition

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lesquels ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi les 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.

Le Code 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.

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.

Genre et personnes vulnérables

Selon le CES de la BM, l'expression défavorisée 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 PROGEP II y compris le financement additionnel, 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 avec le financement additionnel, 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.

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

Le PROGEP II respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et de 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 Collective et d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPC et EPP.

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

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

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

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et en 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 les conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque afférent aux activités du PROGEP II intégrant les investissements du financement additionnel.

Engagement des travailleurs

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

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

Lieu de travail dans le cadre du PROGEP II et du financement additionnel

Le Code de conduite est le premier acte fort que le PROGEP II avec le financement additionnel devra poser en vue de prévenir les abus et exploitation sexuels et le harcèlement sexuel. Il sera élaboré par l'Expert Social du PROGEP II et signé par l'ensemble du personnel de l'unité de coordination, les partenaires de mise en œuvre du Projet et tous les autres travailleurs du projet. Il sera exigé dans les documents de passation des marchés du Projet. En effet, le protocole de prévention des abus et exploitation sexuels et le harcèlement sexuel dans le cadre de la mise en œuvre du PROGEP II et du financement additionnel reposera essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du PROGEP II (code de conduite collective, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'unité de coordination du Projet et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre (Consultants, personnel des entreprises en charge des travaux et leurs sous-traitants et autres prestataires de services, les commissions de gestion des plaintes, etc.)

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

Les sanctions claires sans ambiguïté seront décrites dans le code de conduite et appliquées quand un cas surviendra. Ces Codes de Conduite seront accompagnés par les formations régulières de toutes les catégories de travailleurs, ainsi que sur les comportements interdits et comment signaler un cas en cas de non-respect.

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

6.2 PROCÉDURES

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

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

Ce régime comprend :

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

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

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

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

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

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

En cas d'incident, d'accident de travail ou de fatalité, la procédure suivante doit être adoptée :

- Notifier dans les 48 heures l'Association tout incident ou accident en lien avec le Projet qui a ou est susceptible d'avoir de graves conséquences sur les communautés touchées, le public ou le personnel, y compris, entre autres, les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles (EAS), de harcèlement sexuel (HS) et d'accidents entraînant la mort ou des blessures graves ou multiples (y compris des accidents sur le lieu de travail, des noyades ou des décès liés au Projet) ;
- Fournir des détails suffisants sur l'ampleur, la gravité et les causes possibles de l'incident ou de l'accident, en indiquant les mesures prises ou à prendre sans délai pour y faire face et toutes les informations mises à disposition par tout fournisseur et prestataire et/ou par le maître d'œuvre, le cas échéant.
- Par la suite, à la demande de l'Association, préparer un rapport sur l'incident ou l'accident et proposer des mesures pour y remédier et pour empêcher qu'il ne se reproduise ;
- Informer les autorités nationales (administratives, déconcentrées, etc.)
- Parallèlement, l'entreprise contractante activera, dans les 72 heures, la responsabilité civile pour l'indemnisation rapide de la famille de victime.

VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

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

Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du Projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans. Mais, pour le secteur privé, le Code du travail sénégalais en son Article L.145 fixe l'âge minimum légal pour un emploi salarié ou un apprentissage à quinze (15) ans.

Le Code ne contient aucune disposition spécifique au travail de nuit des enfants. Il est tout de même indiqué qu'ils doivent avoir un repos journalier minimal de 11 heures. **Par conséquent, l'âge minimum pour travailler dans le PROGEP II est fixé à 18 ans au moins**⁵. L'âge minimum sera vérifié et documenté par les différentes parties prenantes, sur la base de la présentation d'une pièce d'état civil, avant toute signature de contrats d'embauche.

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

7.2 LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR VÉRIFIER 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 préembauche.

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

7.3 LA PROCÉDURE À SUIVRE SI L'ON DÉTERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE RÉGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET

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

⁵ Les dispositions du NES 2, au paragraphe 19 précisent : 19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Dans le contexte de la Covid 19, le principe de précaution commanderait de mettre les enfants mineurs (considérés comme vulnérables par le Projet) en dehors du circuit de l'emploi.

VIII. MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS

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'Unité de mise en œuvre du Projet, les travailleurs contractuels y compris les travailleurs communautaires) de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

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

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

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

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

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

Toutefois, au moment de l'embauche, les travailleurs du Projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes du PROGEP II actualisé selon le financement additionnel et des dispositions contenues de la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail.

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

De plus, des mesures seront prises par le Projet pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du Projet et sensible au recueil et au traitement des plaintes de EAS/HS. Il prendra en compte :

- des points d'entrée distincts qui soient acceptables, sûrs et accessibles (comme confirmé lors des consultations - en particulier avec le personnel féminin)
- un protocole de référencement vers les prestataires locaux de services de VBG (en conformité avec le MGP du projet)
- des procédures de gestion et de vérification des plaintes confidentielles et centrées sur les survivantes.

Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable. Le mécanisme de gestion des plaintes sera fondé sur une approche basée sur les besoins des survivantes-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivantes, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (médicale, psychosociale et une aide juridique).

A cet effet, un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes qui sera géré par une ONG ou autre entité et une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS sera utilisée. La dissémination du MGP adapté aux plaintes EAS/HS auprès du personnel et toute autre partie prenante pertinente. 6

8.1 POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

Le PROGEP II dispose d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) comprenant les plaintes liées aux EAS/HS (MGP du PROGEP II), mis à jour dans le cadre du financement additionnel.

⁶ Ces aspects sont pris en compte dans le MGP du Projet.

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

Les détails du mécanisme de règlement des griefs (Fig. 3) concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. Ce mécanisme comprend un règlement à l'amiable de la plainte et le recours, en cas d'échec de règlement de la plainte entre les deux parties, à l'Inspection du Travail et de la Sécurité du Travail de tutelle, voire le recours judiciaire (Fig. 3). En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre du PROGEP II avec le financement additionnel, l'Expert en Sauvegarde Environnementale et l'Expert en Sauvegarde Sociale, rendront compte de leur traitement et, au besoin, formuleront des recommandations par les voies officielles (instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

8.2 POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

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

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

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

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

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

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

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

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

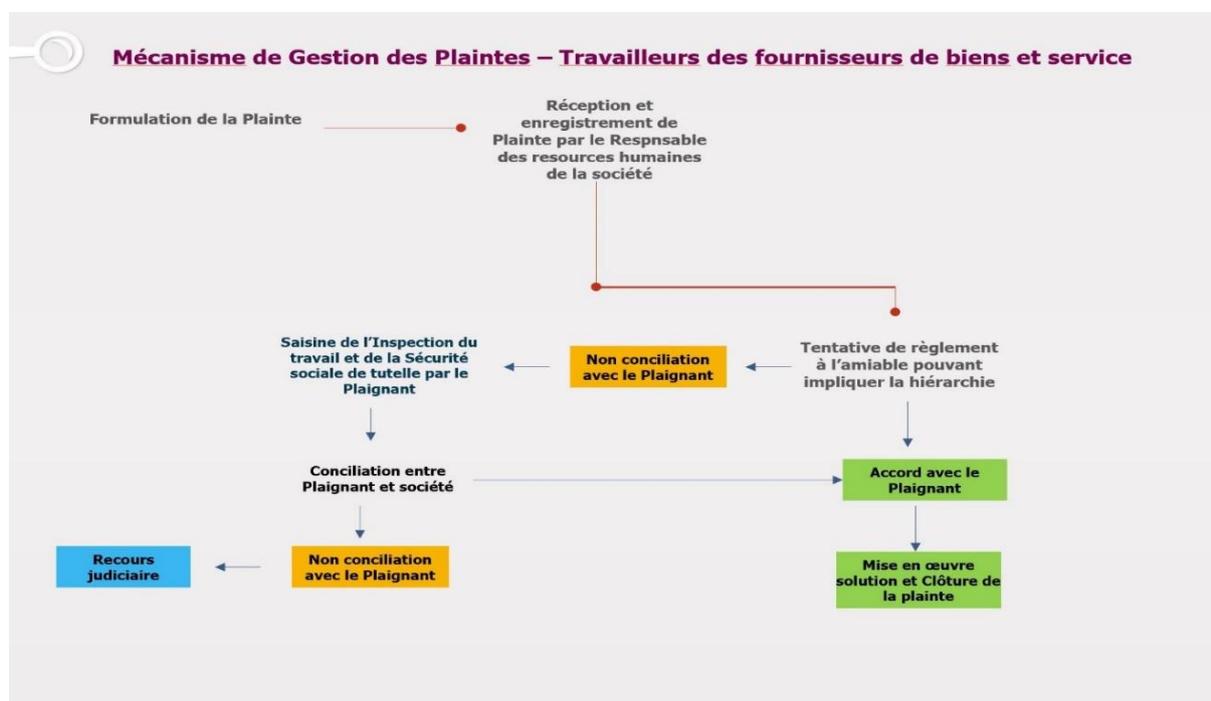
relatif au fonctionnement de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une autorité publique.

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

De plus, l'ADM jouera un rôle de supervision, de coordination, d'arbitrage et d'appui technique pour la gestion des plaintes déposées par les travailleurs du Projet. La Cellule de Gestion Environnementale et Sociale et les Experts en Sauvegarde environnementale et Sociale devront :

- s'assurer que toutes les plaintes enregistrées sont traitées dans les délais indiqués ;
- arbitrer et superviser la mise en œuvre des actions retenues pour la résolution des griefs ;
- tenir une base de données pour le suivi de la résolution des griefs et réclamations ;
- documenter les résultats obtenus qui peuvent servir d'enseignements ou de bonnes pratiques ;
- suivre et évaluer périodiquement le système global de gestion des plaintes.

Figure 4 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs



Le tableau suivant résume les conditions de gestion de la main-d'œuvre selon les différentes catégories de travailleurs.

Tableau 8 : Conditions de gestion de la main-d'œuvre selon les différentes catégories de travailleur

Catégories de travailleurs	Conditions de gestion de la main-d'œuvre				
	Contrat de travail	Code de conduite	Formation sur le code de conduite	Formation en SST	Prestations sociales
Travailleurs directs	*	*	*	*	*
Travailleurs contractuels	*	*	*	*	*
Employés des fournisseurs principaux	*	*	*	*	*
Travailleurs communautaires	*	*	*	*	*

Les procédures y afférentes sont détaillées dans les chapitres suivants.

IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

9.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du Projet sont applicables. En outre, le Projet 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 avec le financement additionnel.

Le Projet 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. 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.

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

Ainsi, le Projet intégrant les investissements du financement additionnel 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, il exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

9.2 GESTION DES CONTRACTANTS

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet avec le financement additionnel sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail et la NES n°2 notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

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

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

Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées

uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre et les travailleurs du Projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

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

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

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

Ces mesures, détaillées dans le plan d'action EAS/HS, comportent la signature de codes de conduite par l'ensemble des travailleurs du PROGEP II ainsi que le respect de la procédure de signalement, de référencement et de prise en charge des cas d'EAS/HS qui interviennent au cours de la mise en œuvre du PROGEP II incluant le financement additionnel

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

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

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

Le Projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

Le droit national ne restreint pas le champ d'action des organisations de travailleurs, donc le Projet n'empêchera pas les travailleurs du Projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Le Projet ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces autres mécanismes. Le Projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du Projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs/employés éligibles dans le Projet est de 18 ans (en deçà ils bénéficieront de contrats d'apprentissage). Le Projet aussi n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail

sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le Projet.

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

La Convention collective du bâtiment et des travaux publics (24/11/2006) est applicable aux travailleurs des chantiers étendue aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numéraires. Il en est de même du personnel de surface (entretien et nettoyage des bâtiments construits dans le cadre du Projet) qui devra aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

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

X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Pour rappel, le PROGEP II y compris le financement additionnel compte avoir plusieurs travailleurs communautaires en recourant à la HIMO lors de la mise en œuvre de certaines activités (PIC, aménagement paysager, etc.). À cet effet, le Projet se conformera aux dispositions des paragraphes 34 à 38 de la NES n°2 qui s'appliqueront aux travailleurs communautaires.

Le processus sera conduit en plusieurs étapes. D'abord, l'engagement des travailleurs communautaires, conformément à cette NES n°2, le Projet veillera à ce que l'engagement du travailleur se fasse de plein gré et de façon volontaire. Ce qui nécessite une bonne documentation à soumettre à la Banque mondiale.

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

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

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

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

XI. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du PROGEP II avec le financement additionnel, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

Toutefois, dans le cadre des évaluations environnementales et sociales à venir (cf. CGES en volume séparé), le Projet déterminera les risques de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

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

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

La capacité de l'Unité d'Exécution du Projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le PROGEP II incluant les investissements du financement additionnel remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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

XII. ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite

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

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

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

- s'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
- se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne :
 - maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
- signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;
- ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;
- ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence ; et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
- Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
- signaler les violations du présent code de conduite.

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

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

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

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

Annexe 2 : Exemple de Code de conduite intégrer dans les DAO

Nous sommes l'Entrepreneur *[insérer le nom de l'Entrepreneur]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage]* pour *[insérer la description des travaux]*. Ces travaux seront exécutés à *[insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]*. Notre marché exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tout notre personnel, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel de l'Entrepreneur** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où tous les comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGÉE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
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 de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipements et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis;
 - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. Signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. 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;
6. ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;

8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du Projet.

FAIRE PART DE PRÉOCCUPATIONS

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 [*entrer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence sexiste, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions*] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; ou
2. Appeler [] la hotline de l'Entrepreneur (*le cas échéant*) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. 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 enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

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.

CONSÉQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

Nom du personnel de l'Entrepreneur : [insérer le nom]

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé de l'Entrepreneur :

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Pièce jointe 1 : Comportements constituant Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et comportements constituant Harcèlement Sexuel (HS)