

REPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un peuple – Un but – Une foi

Ministre des Infrastructures des Transports Terrestres et du Désenclavement

**Agence des travaux et de gestion
des routes du Sénégal**



**PROJET DE D'AMELIORATION DE LA CONNECTIVITE DANS LES ZONES
AGRICOLES DU NORD ET DU CENTRE (PCZA)**

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

RAPPORT ROVISOIRE

NOVEMBRE 2021

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AGEROUTE : Agence des travaux et de gestion des routes du Sénégal

BIT : Bureau international du travail

CCNT : Conseil Consultatif National du travail

CEDEAO : Communauté économique des états de l'Afrique de l'Ouest

CES : Cadre Environnemental et Social

COVID 19 : Coronavirus Disease 2019 (Maladie à Coronavirus 2019)

CPM : Cellule de Passation des Marchés

CSS : Caisse de Sécurité Sociale

DFC : Direction des Finances et de la Comptabilité

DGTOA : Direction Grands Travaux et Ouvrages d'Art

DGTSS : Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale

DTSS : Direction du travail et de la sécurité sociale

EAS/HS : Exploitation, abus/harcèlement sexuel

EHS: Environment health and security

EIES : Etude d'Impact Environnemental et Social

EPI : Equipement de Protection Individuelle

HCDS : Haut Conseil pour le Dialogue Social

HSS : Hygiène santé et sécurité

HST : Hygiène et sécurité au travail

IPRES : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal

ISO : international standard organisation

IST/VIH-SIDA : Infection sexuellement transmissible/virus de l'immunodéficience humaine-syndrome de l'immunodéficience acquise

ITSS : Inspection du travail et de la sécurité sociale

MFPTEOP : Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'emploi et des Organisations

MGP : mécanisme de gestion des plaintes

MGPT : mécanismes de gestion des plaintes des travailleurs

NES : Norme Environnementale et Sociale 1

OIT : Organisation internationale du travail

ONU : Organisation des Nations Unies

PACZA : projet de d'amélioration de la connectivité dans les zones agricoles du nord et du centre

PGMO : plan de gestion de la main-d'œuvre

POI : Plan d'Opération Interne

PPSPS : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé

Professionnelles

PSE : Plan Sénégal Émergent

SMIG : salaire minimum interprofessionnel garanti

SPM : spécialiste en passation de marché

SST : santé et sécurité au travail

VBG : violence basée sur le genre

VCE : Violence contre les enfants

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION.....	7
1.1 Contexte et justification.....	7
1.2. Objectifs du PGMO.....	7
1.3. Les Principes du PGMO.....	9
2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	9
2.1. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le projet.....	10
2.2. Effectifs des travailleurs du projet	10
2.3. Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre.....	13
2.4. Caractéristiques des travailleurs du projet	14
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE.....	15
3.1. Composantes et activités du projet.....	15
3.2. Impacts et risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	16
4. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS	23
4.1. Dispositions générales	24
4.1.1. Droit à un travail décent.....	24
4.1.2. Nature de l'employeur.....	25
4.1.3. Temps de travail.....	25
4.1.4. Salaires et retenues à la source	25
4.1.5. Travail forcé	26
4.1.6. Liberté d'expression et d'association	27
4.1.7. Travail des enfants et traite des personnes	27
4.1.8. Égalité des chances	27
4.1.9. Personnes à mobilité réduite.....	27
4.1.10. Contrat de travail	28
4.1.11. Chômage technique.....	28
4.2. Instruments légaux et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.....	29
4.2.1. Législation internationale en matière de santé et sécurité au travail.....	29
4.2.2. Législation nationale en matière de santé et sécurité au travail.....	30
4.2.3. Hygiène et sécurité au sens du code du travail	31
4.2.4. Directives environnementales sanitaires et sécuritaires du groupe de la banque mondiale.....	35
5. PERSONNEL RESPONSABLE.....	36
6. SUIVI ET SUPERVISION	37

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES	38
7.1. Politiques	39
7.1.1. <i>Santé et sécurité au travail.</i>	39
7.1.2. <i>Conditions de travail et d'accès à l'emploi</i>	43
7.1.2.1 - <i>travail des enfants</i>	43
7.1.2.2. <i>Fatalité et incidents graves</i>	43
7.1.2.3. <i>Afflux de main d'œuvre</i>	44
7.1.2.4. <i>Protection des droits des travailleurs et gestion des conflits associés au travail et aux conditions d'emploi</i>	45
7.1.2.5. <i>Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées</i>	45
7.1.2.6. <i>Engagement des travailleurs</i>	48
7.1.2.7. <i>Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) de la Banque mondiale</i>	48
7.1.2.8. <i>Cas de travail forcé</i>	49
7.2. Procédures.....	50
7.2.1. <i>Procédure de déclaration, d'enquête et d'analyse des accidents de travail et de trajet</i>	50
7.2.2. <i>Procédure de gestion des maladies professionnelles</i>	54
7.2.3. <i>Procédure pour vérifier l'Age des travailleurs du projet</i>	55
7.2.4. <i>Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de 18 requis pour les travaux envisagés seraient recrutés</i>	55
7.2.5. <i>Procédure de surveillance et rapportage</i>	55
8. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	56
8.1. <i>Du contrat de travail individuel écrit</i>	56
8.2. <i>De la rémunération</i>	56
8.3. <i>Du salaire minimal</i>	56
8.4. <i>Des retenues sur salaires</i>	57
8.5. <i>De la durée du travail</i>	57
8.6. <i>Des congés payés</i>	57
8.7. <i>Du repos hebdomadaire</i>	58
8.8. <i>Des heures supplémentaires</i>	58
8.9. <i>Du licenciement</i>	59
8.10. <i>Du bulletin de paie</i>	59
8.11. <i>De la prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel</i>	59
8.12. <i>Des autorisations d'installation de bases vies et des bases</i>	59
8.13. <i>Du dépôt des déclarations de personnel</i>	62
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)	62

9.1. Principes directeurs du MGPT	62
9.2. Approche du MGPT	63
9.3. Procédure, recours et traitement des plaintes.....	64
9.3.1. <i>Étape 1-Réception, enregistrement de la plainte</i>	<i>64</i>
9.3.2. <i>Étape 2 : Traitement de la plainte</i>	<i>64</i>
9.3.3. <i>Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de du PCZA</i>	<i>65</i>
9.3.4. <i>Étape 4 : Recours à la justice</i>	<i>65</i>
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	66
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	67
12. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	68
13. ANNEXES	69
Annexe1. Références bibliographiques	70
Annexe 2 : Codes de conduite.....	73
1. Code de conduite de l'entreprise	73

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Personnel de l'AGEROUTE impliqué directement dans le projet.....	11
Tableau 2 : Effectif prévisionnel des travailleurs du projet par lot.....	12
Tableau 3 : Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre	13
Tableau 4 : Impacts et risques pour les travailleurs et mesures d'atténuation	17

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1 : Démarche de la procédure « déclaration, enquête et analyse des accidents du travail et de trajet ».</i>	<i>51</i>
---	-----------

1. INTRODUCTION

1.1 Contexte et justification

Pour réaliser la vision et les objectifs du Plan Sénégal Émergent (PSE) dans le secteur des transports, le gouvernement du Sénégal a défini sa stratégie à travers une lettre de politique sectorielle couvrant la période 2020-2024. Cet instrument politique met l'accent sur la gestion et la mise en œuvre d'infrastructures de transport durables pour soutenir l'économie rurale et urbaine à travers entre autres, la mise en place d'un système de logistique et de transport adéquat pour faciliter l'acheminement des produits agricoles vers les centres de consommation. Le projet de d'amélioration de la connectivité dans les zones agricoles du nord et du centre (PCZA) s'inscrit dans ce cadre.

L'objectif de développement du PCZA est d'améliorer la connectivité entre les zones de production agricole et les marchés à fort potentiel agricole et à fort taux de pauvreté, conformément au Schéma Directeur Routier et Autoroutier National (SDRAN, 2015) du Sénégal, qui a travers quatre plans quinquennaux (entre 2015 et 2035) définit les besoins du pays en matière d'infrastructures routières. Le projet sera conçu pour tenir en compte les aspects de résilience et d'adaptation de l'infrastructure et des populations bénéficiaires. Il soutiendra également l'agenda de l'égalité spatiale, la réduction de la pauvreté et le développement économique et social. Il devra faciliter l'employabilité directe et indirecte des jeunes par l'amélioration d'un maillon de la chaîne de valeurs agricoles, notamment le transport des produits agricoles.

La mise en œuvre du projet se conformera aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) pour gérer les risques et impacts environnementaux et sociaux susceptibles d'être induit par les activités du projet.

Selon les critères de classification environnementale et sociale du CES de la Banque mondiale, le PCZA est classé « projet à risque substantiel sur le plan environnemental et social ». Huit des dix Normes Environnementales et Sociales (NES) du CES ont été jugées pertinentes pour le projet, dont la NES 2 sur l'emploi et conditions de travail exige la préparation d'une Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), afin de conduire le projet dans le respect le plus rigoureux possible des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes d'examen des plaintes, à la santé et à la sécurité au travail.

1.2. Objectifs du PGMO

L'objectif de la PGMO est de décrire la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Sénégal, aux conventions de l'OIT et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. La PGMO définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- 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), ainsi que les violences basées sur le genre et les discriminations liées au sexe dans le cadre du travail ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail notamment dans le contexte de la COVID-19 ;
- protéger les travailleurs, en particulier ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées,
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais.

A noter que toutes les propositions faites dans ce rapport l'ont été à la lumière du :

- Nouveau Cadre environnemental et social de la Banque mondiale notamment :
 - la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
 - la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) : emplois et conditions de travail ;
 - la note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - la note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil¹ ;
- Code du travail de la République du Sénégal ;
- La norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)
- les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).
 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958) ;
 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée en 79) ;
 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée en 57) ;
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée en 1958) ;
 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée en 1958)
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 1976)
 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)
 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)

Ce document s'articule autour des points ci-après :

- Généralité sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
- Evaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'oeuvre
- Bref aperçu de la législation du travail : conditions générales
- Bref aperçu de la législation du travail en matière de santé et sécurité au travail
- Personnel responsable

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- Politiques et procédures
- Age d'admission à l'emploi
- Conditions générales
- Mécanismes de gestion des plaintes
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux.

1.3. Les Principes du PGM

Pour atteindre les objectifs assignés, les principes qui guideront le PGM sont les suivants :

1. Une description de l'utilisation du personnel du projet au regard de la législation du travail sénégalaise et de la NES 2 de la Banque mondiale constitue une réelle volonté de mettre en place un processus de recrutement du personnel de qualité et une gestion administrative efficace des ressources humaines ;
2. Le respect de la NES 2 de la Banque mondiale liées à l'emploi et conditions de travail vise également à encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous les travailleurs ;
3. L'inscription dans une approche des exigences de la NES 2 de la Banque mondiale vise à protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler), les communautaires, et empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants... ;
4. Une évaluation des principaux risques potentiels liés au travail dans le cadre du PCZA suppose l'instauration d'un mécanisme visant à prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
5. La description des procédures de gestion des accidents de travail et maladies professionnelles permet de définir une méthodologie rationnelle garantissant une prise en charge efficace et efficiente du personnel ;
6. La définition d'un mécanisme de gestion des griefs ou des plaintes constitue une plateforme des travailleurs directs, indirects et contractuels, leur permettant d'exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnelle en termes de représailles et de non-respect de la législation en matière de travail ;
7. L'élaboration des procédures de gestion de la main d'œuvre des prestataires ;
8. L'élaboration des procédures de gestion des conditions de recrutement des travailleurs communautaires vise à définir un mode opératoire d'acquisition spécifique des ressources humaines fondé sur les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier d'exécution.

Peut être employée dans le cadre du projet, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés.

Par « personne physique » s'entend toute personne de sexe masculin ou féminin, décrite au sens de l'arrêté ministériel n° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Au sens du présent arrêté, est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. ***Certains travaux prévus dans le cadre du projet (exploitation de carrière de latérite par exemple) sont classés « travaux dangereux ». Le projet n'autorisera pas la réalisation de ces types de travaux par des personnes âgées de moins de 18 ans.***

A noter que l'Arrêté Ministériel N° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du juin 2003, relatif au travail des enfants fixe la liste des activités considérées comme pires formes de travail des enfants et qui mettent en péril, la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant. Ce sont :

- La mendicité exercée par des enfants pour le compte de tiers
- Le travail forcé ou en servitude des enfants pour le compte de tiers ; prostitution, production d'actes pornographiques, pédophilie, production, transport, vente consommation de drogues et autre activité illicites ;
- Les travaux très pénibles : travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ;
- Travaux effectués de manière confinée ou isolée pendant de longues heures, impliquant le port de lourdes charges, concassage de roches orpaillage... ;
- Les travaux très dangereux exercés par des enfants : utilisation, manipulation et transport de produits chimiques et biologiques toxiques, utilisation d'outils et de machines complexes ;
- Le transport public de biens et de personnes exercé par des enfants ;
- La récupération de déchets et ordures par des enfants ;
- L'abattage des animaux par des enfants.

La « personne morale » désigne toute entité (Cabinets/Bureaux d'étude, entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant la législation sénégalaise.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base de leurs compétences et de leur intégrité, en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre, à l'article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001, à l'article 105 du code du travail du Sénégal de 1997, et aux Conventions n^{os} 100 et 111 de l'OIT ratifiées par le Sénégal et qui portent sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination dans l'emploi et la profession.

2.1. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le projet

La mise en œuvre du projet impliquera l'intervention de travailleurs directs dont des fonctionnaires de l'Etat, des travailleurs contractuels y compris le personnel de sécurité qui sera recruté par les entreprises pour le gardiennage des bases de chantier entre autres, ainsi que des travailleurs migrants.

2.2. Effectifs des travailleurs du projet

2.2.1. Nombre de travailleurs directs

L'AGEROUTE mobilisera dans le cadre du projet, du personnel de ses Directions et Cellules pertinentes, lequel personnel jouera les rôles de support et de maître d'ouvrage délégué.

Les agents à mobiliser proviendront essentiellement de la Direction des Grands Travaux et Ouvrages d'Art (DGTOA), responsable des travaux ; de la Cellule de Coordination des Etudes (CCE), responsable du suivi et de la validation des études techniques ; de la Cellule Environnement et Social (CES), responsable des questions de Santé et Sécurité au Travail ; de la Direction des Finances et de la Comptabilité (DFC) pour tout ce qui est paiement des prestations ; de la Cellule de Passation des Marchés (CPM), responsable des procédures d'acquisition ; de la Cellule Juridique (CJ), responsable de la mise en œuvre de la réinstallation ; de la Cellule Communication et Relations Publiques, responsable de la mise à disposition de l'information au public et de la Cellule Suivi et Évaluation (CSE), responsable du suivi des projets. Le tableau 1 présente le personnel de l'AGEROUTE impliqué directement dans le projet.

Tableau 1 : Personnel de l'AGEROUTE impliqué directement dans le projet

Personnel de l'AGEROUTE impliqué dans le projet			
Agent	Nombre	Durée	Origine
Coordonnateur du projet	1	Durée du projet	DGTOA
Chargés de projet	4	Durée du projet	DGTOA
Chargé de projet	1	Durée du projet	CCE
Expert Environnementaliste	1	Durée du projet	CES
Expert social	1	Durée du projet	CES
Comptable	1	Durée du projet	DFC
SPM	1	Durée du projet	CPM
Chargé de communication	1	Durée du projet	CCRP
Responsable suivi-évaluation	1	Durée du projet	CSE
Chargé de la réinstallation	1	Durée du projet	CJ
Total	13		

2.2.2. Nombre de travailleurs sous contrat

Les travaux envisagés sont répartis en quatre (04) lots avec deux (02) sous-lots pour chaque lot, soit au total un allotissement en huit (08) marchés de travaux, qui seront confiés à plusieurs entreprises. De même concernant le contrôle et la supervision des travaux, un allotissement en quatre (04) marchés est retenu. Pour rappel aucun travailleur de moins de 18 ans ne sera autorisé à exécuter des travaux classés « travaux dangereux » par la législation nationale.

La mise en œuvre du projet sera assurée par : l'équipe de direction du Projet, l'équipe technique, les équipes de terrains, les entreprises, sous-traitants et les experts qui seront recrutés dans le cadre du projet.

Les besoins en main d'œuvre pour l'exécution des travaux placés sous la responsabilité des entreprises de travaux, sont d'environ 240 personnes dont éventuellement une dizaine d'expatriés et des entreprises sous-traitantes.

Les besoins totaux en main d'œuvre du projet hors personnel de l'AGEROUTE sont estimés à environ 2 000 personnes.

Les tableaux 2 présentent les effectifs prévisionnels des besoins en main d'œuvre par lot.

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des travailleurs du projet par lot

Besoin en personnel pour les travaux par de chaque sous-lot		
Titre du poste	Nombre	Fournisseur des travailleurs
Directeur	1	Entreprise
Conducteur des travaux	1	Entreprise
Responsable HSE	1	Entreprise
Expert Social	1	Entreprise
Ingénieur – Responsable Qualité	1	Entreprise
Ingénieur Géotechnicien	1	Entreprise
Ingénieur Topographe	1	Entreprise
Ingénieur Génie Civil	1	Entreprise
Responsable matériel	1	Entreprise
Responsable administratif	1	Entreprise
Chef de chantier	3	Entreprise
Chef d'équipe	7	Entreprise
Chauffeur véhicule léger	12	Entreprise
Chauffeur camion	20	Entreprise
Pointeur	5	Entreprise
Aide- pointeur	5	Entreprise
Coffreur	7	Entreprise
Conducteur bétonnière	5	Entreprise
Manœuvre	51	Entreprise
Ferrailleur	7	Entreprise
Electricien	4	Entreprise
Charpentier	3	Entreprise
Plombier	5	Entreprise
Menuisier	2	Entreprise
Maçon	27	Entreprise
Conducteur dumper	2	Entreprise
Conducteur	15	Entreprise
Aide-conducteur	10	Entreprise
Pompiste	2	Entreprise
Mécanicien	4	Entreprise
Aide-mécanicien	2	Entreprise
Laborantin	4	Entreprise
Aide – labo	3	Entreprise
Gardien	33	Entreprise
Technicien de surface	6	Entreprise

Vulcanisateur	2	Entreprise
Aide topo	6	Entreprise
Operateur topo	3	Entreprise
Cuisinier	2	Entreprise
Total	67	Entreprise

Le personnel sera mobilisé progressivement en fonction de l'état d'avancement du projet. Le chef de projet, le responsable HSE et les superviseurs qui seront impliqués dès le lancement du projet seront les premiers travailleurs à intervenir.

Les travailleurs des entreprises sous-traitantes interviendront plus tard et seront recrutés en fonction des besoins en main-d'œuvre pour l'exécution des travaux in situ.

2.2.3. Nombre de travailleurs expatriés

En fonction de l'Entreprise titulaire des travaux, Il peut être prévu de faire recours à une dizaine de travailleurs expatriés dans le cadre du projet.

Les conditions et modalités de recrutement des travailleurs expatriés selon la législation sénégalaise, diffèrent de celles des travailleurs locaux. Est considéré comme travailleur expatrié, toute personne de nationalité différente de celle du pays d'accueil, déplacé expressément par son employeur ou futur employeur depuis son pays d'origine pour exercer un travail d'une durée limitée.

NB. Un travailleur étranger venu au Sénégal de son propre chef et ayant obtenu un emploi dans le cadre du projet n'est pas considéré comme travailleur expatrié. De même, un travailleur de nationalité étrangère recruté sur place n'est pas considéré comme un expatrié. Ces deux types de travailleurs sont considérés comme des employés locaux et sont soumis aux dispositions de la législation du travail applicable à cette catégorie de travailleur. Ils devront être titulaires de la carte d'identité d'étranger exigible à tout étranger séjournant au Sénégal pour une durée supérieure à trois mois.

2.3. Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Les activités d'exécution du projet devraient commencer au dernier trimestre de l'année 2022 et durer 1825 jours. Le tableau ci-dessous donne une indication du calendrier prévisionnel de la main d'œuvre.

Tableau 3 : Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Période de recrutement ou de mise à disponibilité	Titre du poste	Compétences requises	Lieu d'affectation
1 ^e trimestre 2022	Coordonnateur du projet	Expérience avérée dans la coordination et la gestion des différents aspects de la mise en œuvre du projet selon le calendrier prévu	Dakar
1 ^e trimestre 2022	Chargés de projet	Connaissance avérée en matière de gestion de projet (gestion de budget,	Dakar

		identification des besoins du client...) et d'animation d'équipe	
1^e trimestre 2022	Expert Environnementaliste	Connaissance avérée dans le domaine de la gestion de l'environnement	Dakar
1^e trimestre 2022	Expert social	Connaissances dans la gestion des aspects sociaux en rapport avec le projet	Dakar
1^e trimestre 2022	Comptable	Connaissance approfondie dans le domaine de la comptabilité, de la gestion de compte et de la santé financière d'entreprise	Dakar
1^e trimestre 2022	SPM	Connaissance avérée dans les passations de marché	Dakar
1^e trimestre 2022	Chargé de communication	Connaissances dans le domaine de la préparation et de la qualité des dossiers d'appels d'offres et d'appels à propositions ; la planification des activités et le suivi des dossiers de marchés	Dakar
1^e trimestre 2022	Responsable suivi-évaluation	Connaissance en suivi évaluation	Dakar
1^e trimestre 2022	Chargé de la réinstallation	Connaissance en réinstallation de populations	Dakar
4^{ème} trimestre 2022	Chef de projet	Qualifications, connaissances et expériences avérées en gestion de projets. Des connaissances en logistique,	Dakar
4^{ème} trimestre 2022	Responsable HSE	Qualifications, connaissances et expériences avérées en réglementation et législation en matière de santé, sécurité et environnement	
3^{ème} trimestre 2023	Entreprise Volet Travaux	Expérience avérée dans la réalisation de projets similaires	Sites des travaux
3^{ème} trimestre 2023	Entreprise Volet Aménagements connexes	Expérience avérée dans la réalisation de projets similaires	Sites des travaux
3^{ème} trimestre 2023	Bureaux de contrôle et supervision	Expérience avérée dans la réalisation de projets similaires	Sites des travaux

2.4. Caractéristiques des travailleurs du projet

En plus des travailleurs directs qui seront dans l'équipe de coordination du projet, l'AGEROUTE va faire recours à des prestataires, c'est à dire des entreprises contractantes pour l'exécution des travaux. Les entreprises contractantes et les sous-contractants, pourraient avoir parmi leurs employés une dizaine de travailleurs originaires d'autres pays dans chaque sous-lot de travaux ainsi que pour les bureaux de contrôle et de supervision.

☞ *Conditions requises pour la validité du contrat d'expatrié au Sénégal*

Les conditions requises pour la validité du contrat d'expatrié selon la législation sénégalaise sont les suivantes.

- Le travailleur expatrié doit obligatoirement obtenir un permis de travail. Les ressortissants des états membres de la CEDEAO sont toutefois exemptés de cette obligation conformément aux dispositions du traité de Lagos signé 28 Mai 1975 et ratifié par le Sénégal ;
- Le contrat d'expatrié doit nécessairement être à durée déterminée. Autrement dit, un travailleur expatrié ne peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ;
- Le contrat d'expatrié doit être soumis au visa d'approbation du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS), préalablement à son exécution. Ce dernier doit notamment vérifier :
 - Les conditions de travail consenties ;
 - L'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions légales ;
 - La disponibilité du travailleur ;
 - La traduction du contrat éventuellement après avoir donné lecture aux parties

La demande de visa d'approbation incombe à l'employeur et son refus rend le contrat nul de plein droit.

- L'employeur du travailleur (expatrié) doit nécessairement mettre à sa disposition un logement décent ou, lui payer une indemnité de logement en lieu et place ;

Pour ce qui est du processus d'embauche des travailleurs expatriés, la législation sociale, prévoit deux grandes étapes :

- Une étape A relative aux formalités administratives en vue de l'approbation du contrat et de l'obtention du permis de travail requis. Cette étape se déroule au Ministère en charge du Travail ;
- Une étape B relative aux formalités légales requises par le Ministère de l'intérieur

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE

Cette section décrit les activités du projet, les risques associés ainsi que les mesures de prévention et de gestion.

3.1. Composantes et activités du projet

Le projet est structuré en quatre composantes : i) Amélioration de la connectivité dans les zones sélectionnées ; ii) Appui à l'amélioration des conditions sociales des populations concernées et ; iii) Appui institutionnel du secteur Transport ; iv) Gestion de la mise en œuvre et du suivi évaluation.

Le contenu de ces composantes se décline ainsi :

☞ **Composante 1 : Amélioration de la connectivité rurale**

Cette composante vise à améliorer la connectivité dans les zones de haute production agricole au nord-ouest (zone des Niayes) et centre (bassin arachidier), à réduire significativement le coût du transport et à améliorer la sécurité routière. Les axes d'un linéaire de 353km de route

à aménager et bitumer et 23 km de routes à réhabiliter plusieurs pistes rurales connexes sont répartis en huit (8) tronçons qui sont les suivants :

- i. Aménagement et bitumage de la route Payar-Vélingara-Ferlo-Loumbel Lana-CFN3 (107 km)
- ii. Aménagement et bitumage de la route Dahra-Mbeuleukhé y compris la bretelle de Yang Yang (43 km) ;
- iii. Aménagement et bitumage de la route Mbirkilane-Mabo-Sinthiou Wanar-Touba Saloum et Mbirkilane-Djamal (D5300 et D4104, 52 Km) ;
- iv. Aménagement et bitumage de la route Koungheul-Lour-Ribo escale-Payar (N14, 73 Km) ;
- v. Aménagement et bitumage de la route Koungueul- Sali-Maka Goui -Frontière Gambie (N14, 25 km) ;
- vi. Aménagement et bitumage de la route Guinguinéo-Mboss-Gnibi (R52, 33 Km) ;
- vii. Réhabilitation de la route Mboro-Diogo (N8, 23 Km) ;
- viii. Aménagement et bitumage de la route Tivaouane-Pambal-Darou Alpha (D13203, 20 Km) ;

☞ **Composante 2 - Appui à l'amélioration des conditions sociales des populations des zones de production agricole.**

Cette composante consiste à construire ou à réhabiliter des infrastructures socio-économiques de base comme des écoles, de postes/centres de santé, des marchés hebdomadaires ou permanents sur une bande de 2km de part et d'autre de l'axe des routes à réhabiliter, ainsi qu'à la mise en place d'infrastructures économiques de transformation agro-alimentaires appelées Plateformes Multifonctionnelles (PTFM) d'appui aux femmes.

☞ **Composante 3- Appui institutionnel au secteur du Transport.** Cette composante vise à renforcer les capacités des structures en charge de la mobilité urbaine, de la sécurité routière et de la préservation du patrimoine routier

☞ **Composante 4- Gestion du projet.** Cette composante prend en compte les activités de suivi-évaluation, d'audit, de communication, de formation ainsi que le fonctionnement de l'UGP.

3.2. Impacts et risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Ces composantes (notamment la 1, la 2 et la 3) comportent des réalisations physiques qui sont porteurs d'effets adverses pour les travailleurs. Les impacts et risques pour travailleurs attendus et les mesures de prévention/d'atténuation sont présentés au tableau 4.

Tableau 4 : Impacts et risques pour les travailleurs et mesures d'atténuation

GRANDS GROUPES DE RISQUES	RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
ail	<p>Risque d'absence de contrat, d'utilisation de contrats non compris par les travailleurs, ou utilisation de contrats dont les conditions sont différentes des conditions de travail réelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée. Le contrat d'équipe devra être interdit (Art L-30 du Code du travail) ; • Les contrats de travail devront être passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues par le Code du travail (Art.L.31). • S'assurer que tous les travailleurs engagés disposent d'un contrat formel et conforme aux dispositions de la législation nationale
	<p>Risques d'heures supplémentaires excessives</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La durée légale du travail ne doit pas excéder 40 heures par semaine conformément à l'Art.L.135 du Code du travail. • Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire. • Respecter 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 ainsi que la durée maxima des heures supplémentaires) fixées par le Ministre du travail.
	<p>Risques d'exploitation des employés par des agences de recrutement de travailleurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'exploitation des ouvriers par des tâcherons, ou marchandage, devra être interdite. Il devra être interdit au tâcheron de sous-traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat. Le contrat de tâcheronnat devra être soumis au visa de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution du contrat (Art.L.77 du Code du travail) • Les tâcherons devront indiquer leur qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers magasins ou chantiers utilisés (Art.L.79). • Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes aux travailleurs (Art.L.129). • Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur à son salarié ne doit pas excéder six fois la quotité cessible du salaire. Le remboursement d'avances

migrants ou temporaires, notamment des déductions salariales illégales (par ex. commissions de recrutement, frais de transport/logement excessifs)	d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne devra pas faire l'objet de retenues sur les salaires ou appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite conformément aux dispositions des articles 571-1 à 571-6 du code de procédure civile
Risque d'exploitation de jeunes employés ou d'apprentis ;	<ul style="list-style-type: none"> • Les travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes devront être respectés ; • Interdire formellement aux entreprises et tout autre prestataire de services d'embaucher les enfants de moins de 18 ans pour des travaux jugés dangereux pour leur santé ;
Risque de travail forcé ;	<ul style="list-style-type: none"> • Le travail forcé ou obligatoire devra être interdit conformément à l'Art.L.4 du Code du travail. Pour rappel dans le cadre du projet, 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. • Les contrats de travail devront être passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter (Art. L.31). • Interdire scrupuleusement le travail forcé sur les chantiers
Risque de salaires inférieurs aux minima interprofessionnels garantis par décret, aux salaires minima fixé par arrêté ministériel pour les catégories professionnelles ou au taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> • A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire devra être égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. • Les salaires minima interprofessionnels garantis par décret et les cas dans lesquels doivent être concédés des avantages en nature, doivent être scrupuleusement respectés ; • A défaut de conventions collectives, les salaires minima fixé par arrêté ministériel pour les catégories professionnelles et les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, devront être respectés
	<ul style="list-style-type: none"> • . Elaborer et mettre en œuvre un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

	Risque d'absence de liberté d'association ou de prise en compte des griefs des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le droit des travailleurs de s'organiser en association de défense de leurs droits et intérêts.
EAS/HS et VCE	Risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS), des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Exiger un code de conduite a toutes les entreprises, comprenant des sanctions claires en cas d'exploitations ; abus et harcèlement sexuel • Sensibiliser et former tous les travailleurs sur la question des EAS/HS • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec l'EAS/HS, au profit des travailleurs du projet
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	Risques d'accidents de la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipements ;	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer du recrutement d'un personnel qualifié et bien formé sur la question de sécurité routière ; afin d'exercer le travail de conducteur dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ; • Assurer régulièrement l'entretien des véhicules ; • Limiter les vitesses à 20km/h dans les zones d'intervention et sur la base chantier ; • Respecter les indications de vitesse sur les voies d'accès en zones rurales et même urbaines
	Risque d'accidents liés aux matériels roulant (pelleteuses ; dumpers, chariots élévateurs, grues...) lors des travaux	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter des opérateurs d'engins qualifiés ; • Utiliser des engins conformes, en bon état et les entretenir régulièrement ; • Doter les engins d'alarme de recul et éviter le téléphone et l'alcool au volant • Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier
	Risque blessures par des outils de coupe (hache, tronçonneuse lors de la libération des emprises)	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer les abattages d'arbres par des spécialistes et les doter d'outils sécurisés • Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier
	Risque de chute d'engins, de camions dans les carrières et d'écroulement des fronts de taille aux sites d'emprunt de latérite	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter des opérateurs d'engins qualifiés ; • Utiliser des engins conformes, en bon état et les entretenir régulièrement ; • Sécuriser les fronts de taille dans les carrières • Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement et aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier

<p>Risques de blessures (écrasements, coincements...) suite à des chutes de charge en cours de manutention ou d'outils portatifs lors des travaux en hauteur (montage des centrales à béton...); Lors de blessures suite à des chutes d'arbres lors de la libération des emprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les exigences du Code du travail (titre X1 et textes de 2006) qui stipule que ; • L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'IRTSS qui peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire. • Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail. • Les entreprises devront baliser les zones de travail et éviter les déplacements sous les charges en cours de manutention ; • Ils devront en plus bien arrimer les charges à déplacer • Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement et aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier ; • Disposer d'un kit de premiers secours sur le chantier
<p>Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes (sacs de ciments, moteurs et/ou autres pièces d'engin en cours de révision</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des équipements légers de manutention ; • Former les travailleurs aux bonnes postures de travail ; • Respecter les exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg, et à titre exceptionnellement de 105kg • Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; • Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun •
<p>Risques d'exposition des travailleurs aux poussières minérales, d'affections respiratoires, d'irritation des muqueuses et de brûlures cutanées associés à la construction de la plateforme routière, à l'exploitation et au</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à des arrosages pour minimiser les dégagements de poussières • Exiger le port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) • Assurer un suivi médical régulier aux travailleurs • Limiter la durée d'exposition des travailleurs

	transport de la latérite ainsi qu'à la manipulation du ciment lors de la construction des ouvrages d'art des routes	
	Risques de chutes de hauteur lors du montage des armatures des coffrages des ouvrages d'art et des centrales à béton	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer du port adéquat des EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, nacelles, etc.) • Faire faire les travaux par des agents qualifiés • Installer des protections pour éviter les chutes d'objet • Limiter les hauteurs de stockage
	Risques de trébuchement/glissade et de chute de plain-pied suite à des déversements de produits sur le sol ou en cas de mauvaise organisation des aires de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Exiger le port d'EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, etc.) • Nettoyer régulièrement les plateformes de travail ; • Baliser et mettre des signalisations sur les sols glissants
	Risques liés à une exposition à des produits dangereux tels que goudron qui est jugé cancérigène et est pour cette raison remplacé par le bitume	<ul style="list-style-type: none"> • Interdire l'emploi du goudron; • Doter les travailleurs manipulant des produits dangereux d'EPI appropriés.
	Risques de blessures et de décès suite à des incendies et d'explosions	<ul style="list-style-type: none"> • Exiger le port d'EPI approprié (chaussures, lunettes, combinaison, etc.) ; • Vérifier régulièrement le dispositif de prévention incendie ; • Former les travailleurs sur le dispositif de prévention incendie ; • Interdire toute source de flamme dans les zones de stockage des produits inflammables ; • Installer des extincteurs et des dispositifs de lutte contre le feu ; • Donner des consignes sur l'arrêt d'urgence des machines

	Risques de contamination à la COVID-19 à cause de l'interaction de plusieurs travailleurs venant d'horizons divers et variés	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les mesures barrières et les mesures de distanciation physique ; • Élaborer des politiques et des procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19. • Fournir des masques et du gel antiseptique aux travailleurs • Encourager le travailleur à se faire vacciner
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents villages traversés par le projet, • Adoption par signature du code de bonne conduite par chaque travailleur •
AMBIANCE PHYSIQUE DE TRAVAIL	Risques liés à des facteurs physiques d'ambiance de travail inadaptée (travail sous le soleil aux heures chaudes de la journée, gardiennage la nuit par temps froid, sans abri et tenue de travail appropriée, travail à proximité de la centrale à bitume ; travail sous pluies...).	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect de la législation sur les facteurs physiques d'ambiance du travail ; • Prévoir un abri pour les gardiens • Planifier les travaux en tenant compte des facteurs atmosphériques qui peuvent avoir un effet sur la santé et la performance des travailleurs
	Risques liés à l'exposition aux vibrations notamment des dumpers et aux bruits des véhicules et engins de chantier	<ul style="list-style-type: none"> • Porter des EPI approprié (casque anti bruit, etc.) • Mesurer fréquemment les niveaux de bruit • Éviter l'exposition prolongée des travailleurs au bruit et instaurer des systèmes de rotation des travailleurs • Mettre en place des protections pour amoindrir les vibrations

4. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

L'emploi et les conditions de travail sont régis au Sénégal par les lois et les règlements. La mise en œuvre du PCZA devra être conforme aux textes ci-après :

- La Constitution de la République du Sénégal, 2001 ;
- Loi n°1997-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal ;
- Loi n°1973-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale ;
- Loi n°2001 – 01 du 15 janvier 2001 portant code de l'environnement ;
- Décret n°1996-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ;
- Décret n°1970-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
- Décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- Décret n°2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail ;
- Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 établissant et fixant les règles pour l'organisation et le fonctionnement du Haut Conseil pour le Dialogue Social (HCDS) ;
- Décret 2015-211 du 04 février portant nomination des membres du HCDS ;
- Décret n°2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises ;
- 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 ;
- Arrêté général n°5254, relatif au travail des femmes et des femmes enceintes ;
- Arrêté interministériel n°006048 du 24 juillet 1991 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Arrêté ministériel n°3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3749/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3750 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens ;
- Arrêté ministériel n°3751/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge l'imite auquel s'applique l'interdiction ;
- Arrêté ministériel n°1887 en date du 6 mars 2008 fixant la liste des secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- Arrêté n°973 MFPT du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paye et d'un registre des paiements ;
- Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés.
- La loi 2020-05 du 10 janvier modifiant la loi 65-60 du 21 juillet 1965 portant Code Civil criminalise les actes de viol et de pédophilie

Le projet PCZA devra en plus être conforme:

5. à la Convention collective nationale interprofessionnelle signée le 30 décembre 2019;
6. aux Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet ;
7. à la Convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 79) ;
8. à la Convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 57) ;
9. à la Convention (n° 100) de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 1958) ;
10. à la Convention (n° 105) de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 1958) ;
11. à la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 1976) ;
12. à la Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009) ;
13. à la Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007).

4.1. Dispositions générales

La Constitution du Sénégal et le Code du travail interdisent les discriminations dans l'emploi et les salaires basées sur le sexe, l'origine et l'âge. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ou de ses croyances. Le salaire est égal pour tous les travailleurs pour un travail de valeur égale.

La Constitution du Sénégal interdit également la discrimination entre l'homme et la femme dans l'emploi, le salaire et l'impôt. (Article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001 ; Article 105 du Code du Travail de 1997). Les entreprises contractantes et sous-traitantes devront veiller au respect strict de ces dispositions.

Le PCZA étant financé par la Banque mondiale, il devra être conforme à la NES N°2 dont le Paragraphe 19 interdit de recruter ou d'employer dans le cadre des projets financés par la Banque mondiale, les enfants âgés de moins de 18 ans d'une manière qui soit susceptible de leur être dangereux ou d'entraver leur éducation ; ou être préjudiciable à leur santé ou leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Par conséquent, l'emploi de la main d'œuvre juvénile dans le cadre du projet devra se conformer à ces dispositions et aucun recours au travail forcé ne devra être toléré. Par travail forcé s'entend *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas offert de plein gré*. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues.

Aucune victime de trafic humain ne sera employée. (Articles 4 et 279 du Code du Travail de 1997 ; arrêté ministériel, n°3749).

Les acteurs de la mise en œuvre du projet devront élaborer un code de conduite qui sera destiné à faire respecter ces dispositions par toutes les parties prenantes. Ce code de conduite comportera une description claire et sans ambiguïté des comportements interdits comme l'exploitation et les abus sexuels ou le harcèlement sexuel et inclura des sanctions en cas de non-respect.

4.1.1. Droit à un travail décent

La Code du travail du Sénégal fait de l'accès au travail, un droit sacré de chaque individu. L'État met tout en œuvre pour le citoyen afin qu'il trouve un emploi et le conserve lorsqu'il l'a

obtenu. Il assure par ailleurs, l'égalité de chance et de traitement des citoyens dans l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Art.L.1 du Code du travail).

4.1.2. Nature de l'employeur

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

4.1.3. Temps de travail

La durée du travail et les autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail (articles L 135 – L 141).

Selon les dispositions de l'article L 135, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions particulières sont précisées par arrêté du Ministre chargé du travail.

La répartition des 40 heures est laissée à la discrétion de l'employeur. En tout état de cause, elle doit être faite de manière à laisser 24 heures de repos par semaine de préférence le dimanche.

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

- le temps de travail
- le temps de pause
- les heures de prise et de fin de service

Les horaires de travail affichés ainsi que leurs éventuelles modifications doivent faire l'objet d'une information préalable de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

4.1.4. Salaires et retenues à la source

A travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs. La loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal est explicite sur le système de rémunération (article L 105 à L 113).

Sous un angle économique, le salaire est un élément du coût de production. Sous un angle sociologique le salaire est le moyen de subsistance du travailleur et de sa famille. Sous un angle juridique, le salaire est la contrepartie de la prestation de travail.

La fixation du salaire est libre. Le législateur est toutefois intervenu pour fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG est un minimum règlementaire au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales ou civiles. En dehors de ce plancher, les salaires sont fixés par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche et d'entreprise.

Le SMIG est établi par décret 96-154 du 19 février 1996, après avis préalable du Conseil Consultatif National du travail (CCNT).

Le SMIG mensuel qui était en 1996 à 36 243 francs CFA est passé en 2018 à 52 500 francs CFA, puis à 55 000 francs CFA en janvier 2019 pour aujourd'hui être à 58 900 francs depuis décembre 2019.

Le salaire est composé d'une part, du salaire principal dit salaire de base, et d'autre part, des accessoires du salaire (indemnités et primes) régis par les dispositions du code du travail et des conventions collectives du domaine d'activité.

Le bulletin de paie est un document qui doit être remis par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise lors du paiement du salaire. L'établissement du bulletin de salaire est encadré par la loi et plusieurs mentions obligatoires doivent y figurer comme stipulé dans l'arrêté n° 973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.

Le paiement du salaire doit obéir à certaines règles : monnaie de paiement, lieu, périodicité. Cette réglementation participe à la protection du salarié.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard 4 jours ou 2 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les retenues sur salaire sont possibles mais sont rigoureusement réglementées pour limiter les excès et les litiges (article L30 du code du travail).

En effet, l'AGEROUTE en sa qualité d'agence d'exécution du projet devra empêcher l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à sa guise. En outre, il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Ainsi, en dehors des prélèvements autorisés, il ne peut être effectué des retenues sur les salaires pour le remboursement d'avance d'argent consenti par l'employeur au travailleur que par voie de saisie-arrêt, ou cessation volontaire de salaire souscrite dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Les principaux cas de retenue sur salaire sont les impôts, les cotisations sociales, les consignations, les avances et acomptes.

Le PCZA et les entreprises prestataires devront prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tous les travailleurs et informer leurs personnels de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

4.1.5. Travail forcé

Est interdit selon l'Art.L.4 du Code du travail, tout travail forcé ou obligatoire. Ne sont pas considérés comme travail forcé ou obligatoire, les travaux ou services exigés d'un individu :

- en vertu des lois sur le service militaire et affectés à des travaux de caractère militaire ;
- comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques ne sont pas non plus considérés comme des travaux forcés.

4.1.6. Liberté d'expression et d'association

Les travailleurs employés dans le cadre du PCZA sont censés pouvoir exercer librement leur droit à la liberté syndicale. La Constitution et le Code du travail prévoient la liberté d'association. La Constitution du Sénégal autorise les travailleurs à adhérer à un syndicat et à défendre leurs droits par l'action syndicale.

Le Code du travail demande au Ministère de l'Intérieur de donner une autorisation préalable avant l'existence légale d'un syndicat. *Article 25 de la Constitution, 2001 ; Articles 6-8 & 16-21 du Code du Travail, 1997.*

4.1.7. Travail des enfants et traite des personnes

L'âge minimum pour les travaux dangereux est fixé à 15 ans par le Code du travail. Les Décret Ministériels n° 3748, 3749, 3750 et 3751 interdisent le travail des enfants dans des conditions dangereuses. Les pires formes de travail des enfants, y compris le travail forcé, l'esclavage, la prostitution, le travail avec des matières dangereuses et le travail qui met en danger la santé, la sécurité et la moralité de l'enfant sont formellement interdits. Les décrets N° 3750 & 3751 détaillent les dispositions liées aux travaux dangereux.

Les travaux envisagés dans le cadre du PCZA sont classés travaux dangereux. Aussi, aucun travailleur de moins de 18 ans ne devra être admis dans le cadre du projet. Pour y parvenir, il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de vérification/contrôle permettant de vérifier l'âge des travailleurs des prestataires et de leurs sous-traitants grâce à l'ouverture et la tenue d'un registre de toutes les personnes employées dans leurs entreprises. La date de naissance de chaque travailleur devra être indiquée. Comme preuve, la copie de la carte d'identité du travailleur devra figurer dans son dossier.

Les superviseurs et les experts chargés du suivi des mesures devront s'assurer du respect de ces mesures et procéder à son rapportage.

4.1.8. Égalité des chances

Les lois et règlements en vigueur au Sénégal garantissent l'équité et l'égalité dans l'accès au travail.

La Constitution du Sénégal impose l'égalité des citoyens devant la loi sans aucune discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe et la religion. Elle soutient que nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ou de ses croyances.

Le Code du travail dès ses premières lignes, rappelle que 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 ».

4.1.9. Personnes à mobilité réduite

L'ensemble des conventions internationales interdisant les discriminations notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits des handicapés, ont été ratifiées par le Sénégal.

Le principe de l'égalité des citoyens proscribit toute forme de discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap. Cette interdiction est proclamée dans le préambule de la constitution avec le rejet et l'élimination sous toutes les formes, des inégalités et des discriminations.

L'article 31 de la loi du 6 juillet 2010 dispose que : « L'État, les collectivités locales et les organismes publics et privés ouverts au public, adaptent, chacun dans son domaine, et selon les critères internationaux d'accessibilité, les édifices, les routes, les trottoirs, les espaces extérieurs, les moyens de transport et de communication, de manière à permettre aux personnes handicapées d'y accéder, de s'y déplacer, d'utiliser leurs services et de bénéficier de leurs prestations ». Ces aspects devront être pris en compte en cas d'ouverture de tranchées dans le cadre du PCZA.

En plus du principe de non-discrimination évoqué dans la constitution et des règles de sécurité et d'hygiène au travail reprises par le Code du travail (art. L167 à L187), le Sénégal a fixé un quota d'accès pour les personnes à motricité réduite à la Fonction publique comme dans les entreprises privées, en dépit, des aptitudes physiques et mentales.

C'est ainsi que, tout fonctionnaire ou salarié victime d'un handicap, l'empêchant de poursuivre l'exercice de son travail habituel, quelle qu'en soit la cause, doit être maintenu à son poste initial ou affecté à un autre poste vacant qui peut lui être attribué selon ses aptitudes et la spécificité de son handicap et après sa réadaptation, le cas échéant.

4.1.10. Contrat de travail

Les conditions de recrutement des travailleurs directs et des contractuels dans le cadre du projet sont régies par la loi n°97-17 du 1er Décembre 1997 portant code du travail du Sénégal ; et par ses textes d'application.

Les rapports individuels et collectifs de travail sont régis par le Code du travail qui précise les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenant dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrat ou de cessation de travail ainsi que les mécanismes de traitement des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Le personnel du PCZA devra être recruté conformément au code du travail, dans le respect de la non-discrimination et de l'égalité des chances. A cet égard, les parties concluront librement les contrats de travail qui peuvent être pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Le contrat de travail est exempt de tous les droits de timbres et d'enregistrement.

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée est de deux ans à l'exception des entreprises certifiées, en vertu du code des investissements, qui peuvent conclure un contrat de travail à durée déterminée pour une période de cinq ans. Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la durée maximale de deux ans mais, dans ce cas, il ne peut pas être renouvelé. Les travailleurs sous un contrat à durée déterminée ne peuvent être engagés à fournir des emplois durables dans l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise, plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois, un contrat à durée déterminée. A défaut, cela conduit de plein droit à l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée (articles L41 à 48 du code du travail du Sénégal).

Des exceptions sont définies par arrêté sur la durée et le renouvellement des contrats à durée déterminée (arrêté ministériel n°1887 en date du 6 mars 2008 fixant la liste des secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée).

Tous les contrats de travail doivent être visés par l'Inspection du travail du ressort.

4.1.11. Chômage technique

Le chômage technique est prévu par le législateur sénégalais. En vertu de l'Article L 65 du Code du travail, l'employeur peut décider de la mise en chômage technique, pendant une période déterminée, de tout ou d'une partie du personnel, qu'il soit lié par un Contrat à durée déterminée ou Contrat à durée indéterminée. Le chômage technique se justifie par la nécessité d'interrompre collectivement le travail pour des causes conjoncturelles ou accidentelles.

Pour sa mise en œuvre, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel. En l'absence de délégués du personnel, il lui est recommandé de s'entretenir avec l'ensemble du personnel ou de lui demander de désigner des représentants.

Au cas où le chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'établissement, l'employeur est tenu d'informer au préalable l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, des mesures envisagées.

4.2. Instruments légaux et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail

4.2.1. Législation internationale en matière de santé et sécurité au travail

La santé et sécurité au travail sont régies sur le plan international par les conventions N°155 de l'OIT (sécurité et santé des travailleurs), N°161 (services de santé au travail) et N°187 (promotion de la sécurité et santé au travail). Ces conventions définissent les principes fondamentaux à respecter en matière de santé et sécurité au travail.

La convention N° 155 de 1981 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs présente les obligations des employeurs et des travailleurs. Elle stipule que dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les employeurs sont tenus de faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. De ce fait, tous les risques sur le lieu de travail, que leur origine soit physique, chimique ou biologique, doivent être correctement gérés. Les employeurs doivent fournir à tous leurs travailleurs, les informations dont ils ont besoin et leur assurer une formation adéquate. Par ailleurs, lorsque des vêtements et un équipement de protection sont nécessaires, ils doivent être mis gratuitement à disposition des travailleurs.

Les travailleurs doivent impérativement bénéficier d'une formation aux mesures de protection ; être régulièrement informés des dangers propres à leurs tâches et avoir accès aux informations nécessaires sur les risques généraux sur leur lieu de travail. Ces informations concernent des risques tels que le bruit, une température inappropriée ou un éclairage insuffisant, les substances chimiques et biologiques dangereuses et leurs effets potentiellement nocifs et les facteurs psychosociaux.

Les travailleurs devront coopérer avec leur employeur en vue de l'accomplissement des obligations qui leur incombent et signaler les situations présentant un péril imminent. Ils doivent se conformer aux instructions données pour leur propre sécurité et santé et celle d'autrui.

La convention N°161 sur les services de santé au travail de 1985 prévoit la mise en place au sein de l'entreprise de services de médecine du travail à but essentiellement préventif : ils seront chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail.

Les employeurs doivent dans le cadre de leur responsabilité en matière de santé et de sécurité des travailleurs qu'ils emploient, prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter l'exécution des fonctions des services de santé au travail conformément aux dispositions générales de la recommandation R171.

Les travailleurs et leurs organisations doivent apporter leur appui aux services de santé au travail pour l'exécution de leurs fonctions.

Les prestations liées à la santé au travail, fournies par les services de santé au travail, ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

Lorsque les services de santé au travail sont établis et leurs fonctions fixées par la législation nationale, celle-ci devrait également déterminer le mode de financement de ces services.

La convention N°187 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée lors de la 95ème session de la conférence internationale du travail tenue à Genève du 31 mai au 16 juin 2006 vise l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale de santé et de sécurité au travail, comprenant notamment un plan d'action.

La norme ISO 45001 est élaborée pour les organisations soucieuses d'améliorer la sécurité de leurs employés, de réduire les risques sur le lieu de travail et de créer des conditions de travail meilleures et plus sûres.

4.2.2. Législation nationale en matière de santé et sécurité au travail

La loi n° 2001-03 du 22/01/2001 portant Constitution du Sénégal, est la référence de base en matière de santé et de sécurité au travail.

Elle stipule en son Article 7 que : la personne humaine est sacrée et 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 : L'état a la prérogative 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.

En plus de la Constitution, les textes légaux nationaux suivants s'appliquent au PCZA en matière de SST :

- 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 ;
- La Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 portant Code de l'environnement :
 - (i) Titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances ;
 - (ii) Chapitre III sur la gestion des déchets ;
 - (iii) Chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses ;

- Décret N° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son Titre I.
- La Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 portant Code de la construction;
- La Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 portant Code de l'assainissement;
- La loi 88-06 du 26/08/88 portant Code minier et le Décret 89-907 du 05/08/89 dont le chapitre X traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- La loi n° 83-71 du 05/07/83 portant Code de l'hygiène dont le chapitre VI traite des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- La loi 81-13 du 04/03/81 portant Code de l'eau dont le titre II porte sur la protection de la qualité des eaux,
- La Loi 2008-43 du 20 août 2008 portant Code de l'urbanisme dont le Livre IV définit les règles relatives de l'art en matière de construction.

4.2.3. Hygiène et sécurité au sens du code du travail

La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail définit en son titre XI, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Cette loi est complétée par la loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui définit aux articles 127 à 131 du titre II (Chapitre IX), les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels.

La loi 97-17 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.

Les articles de cette Loi les plus pertinents pour le projet sont :

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

Art.L.168 – L'article décline les :

- (i) les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;
- (ii) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à la mise en œuvre des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;
- (iii) les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;
- (iv) les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs. Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

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

Art.171 - L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée grâce aux :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

☞ **Médecine du travail**

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai. Le travailleur soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficie obligatoirement d'un examen pré-embauche dont le but est de :

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

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen comporte au moins :

- un examen clinique ;
- un examen radiographique pulmonaire, par un radiologue,
- et une analyse d'urine pour la recherche d'albumine et de sucre.

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- Les personnes handicapées, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. (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, Chapitre V ; des missions des services de médecine du travail ; Article 38 ; Article 40)

Le personnel des usines et autres entreprises industrielles doit être soumis à des visites médicales périodiques conformément à la réglementation en vigueur.

L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent à l'employeur.

Le service de médecine du travail est organisé soit :

- sous la forme d'un service de médecine du travail d'établissement lorsque le nombre de travailleurs de l'établissement est au moins égal à quatre cents (400) ;
- soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises dans le cas où l'établissement emploie moins de cent (100) travailleurs.

Le médecin du travail est tenu de déclarer les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance à l'Inspection du Travail et à l'établissement de la Caisse de Sécurité sociale du ressort, ainsi qu'à l'Inspection médicale du Travail. Il est également tenu de déclarer les maladies à caractère professionnel ne figurant pas sur la liste des affections professionnelles indemnisables. (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 Article 47).

Gestion des sinistres

L'exploitant de toute installation classée pour la protection de l'environnement soumise à autorisation est tenu d'établir un plan d'opération interne (POI) propre à assurer l'alerte des autorités compétentes et des populations avoisinantes en cas de sinistre ou de menace de sinistre, l'évacuation du personnel et les moyens de circonscrire les causes du sinistre.

Le POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens à mettre en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement contre les accidents technologiques. Il fixe les mesures d'urgences qui incombent à l'établissement avant l'intervention des secours extérieurs. Le POI est établi à la charge de l'exploitant, par des personnes morales ou physiques disposant des compétences requises dans ce domaine.

Le POI doit être agréé par le Ministère de l'intérieur et les Ministères chargés de l'environnement et du développement durable, de l'industrie ainsi que le Ministère de la santé publique et tout autre Ministère concerné. Ces ministères s'assurent périodiquement de la mise en œuvre effective des prescriptions édictées par le plan d'opération interne et du bon état des matériels affectés à ces tâches.

Le POI est établi sur la base d'une étude des dangers de l'établissement, comportant l'analyse des différents scénarii d'accidents possibles et de leurs conséquences les plus pénalisantes.

Des exercices de mise en œuvre du POI devront être réalisés par les entreprises au moins deux fois par an afin de vérifier sa fiabilité, de combler au besoin, ses lacunes éventuelles et également pour former le personnel de l'établissement et permettre sa mise à jour de manière continue et régulière. (Loi n°2001 – 01 du 15 janvier 2001 portant code de l'environnement Titre II : Prévention et lutte contre les pollutions et nuisances Chapitre VI : Établissement de plan d'urgence Article L 56 Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés Article 2 ; 3 ; 5 ; 9).

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

Gestion des risques professionnels

Le risque professionnel fait référence à la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Les risques professionnels peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. Leur mauvaise gestion peut conduire à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles.

Conformément à L'article 33 du Code de la sécurité sociale du Sénégal, *“Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.”*

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur :

- pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où

le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi,

- pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des articles 108, 150 et 151 du code du travail.

La maladie professionnelle peut être définie comme une maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque découlant de l'activité professionnelle.

L'article 34 du code de la sécurité sociale désigne comme maladie professionnelle toute maladie énumérée dans le tableau des maladies professionnelles établi par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé publique (*Arrêté interministériel n° 002312 du 08 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles.*).

En principe, seules les maladies désignées dans le tableau peuvent faire l'objet d'une prise en charge au titre de la législation professionnelle et sous réserve que les conditions des travaux effectués par la victime et de délai de prise en charge, édictées par ces mêmes tableaux soient remplies.

Le principe d'une liste limitative étant restrictif, la loi a ouvert la possibilité de reconnaître comme maladie professionnelle certaines pathologies. Ces maladies reconnues comme professionnelles sont appelées maladies à caractère professionnel.

La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière (*Chapitre III du code de la sécurité sociale du Sénégal portant sur les réparations des accidents du travail et maladies professionnelles*).

En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment le travail forcé, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre et surtout l'exploitation et abus sexuel ou harcèlement sexuel).

4.2.4. Directives environnementales sanitaires et sécuritaires du groupe de la banque mondiale

La NES N° 2 et les Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale s'appliquent au PCZA. Cette norme vise :

la promotion de la sécurité et la santé au travail par la mise en œuvre de mesures appropriées. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente de la NS N° 2 et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA.

la promotion du traitement équitable, de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour les travailleurs : Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et sans aucune discrimination, 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 .

- la protection des travailleurs, notamment ceux 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 : Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet à la condition qu'une évaluation appropriée des risques soit effectuée avant que son travail commence et que l'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES N°2.

- la prévention du recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants : Le projet n'aura pas recours au travail forcé *défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. 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 non plus employée sur le projet.
- le soutien des principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national. Les travailleurs doivent être libres de s'organiser en association et en convention collectives de défense de leurs droits et intérêts ;
- la fourniture aux travailleurs des moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail. Un mécanisme de gestion des plaintes et griefs des travailleurs devra être mis place.
- la formation immédiate et continue des travailleurs selon leur catégorie et spécificité ; Des renforcements de capacité devront être prévus au profit des travailleurs.
- Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) sont des documents techniques de références présentant des exemples de bonnes pratiques internationales de portée générale ou concernant des branches d'activité particulière.
- Les Directives EHS devront être suivies conformément aux politiques et normes en vigueur au Sénégal. Celles établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales. Elles présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines.
- Le suivi des risques professionnels liés aux conditions de travail par le comité régional de suivi environnemental et l'ITSS dans le cadre du PCZA est un impératif. Ces activités doivent être conçues et poursuivies par des experts agréés dans le contexte d'un programme de suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail. Les installations devront par ailleurs tenir un registre des accidents du travail, des maladies professionnels, des événements dangereux et autres incidents.
- Les résultats obtenus dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail devront être évalués par rapport aux valeurs limites d'exposition professionnelle définies à l'échelle internationale, comme les directives sur les valeurs-limites d'exposition et les indices d'exposition à des agents pathogènes.
- Les efforts nécessaires devront être faits pour ramener à zéro le nombre d'accidents du travail dont peuvent être victimes les travailleurs (employés et sous-traitants) du projet, en particulier les accidents susceptibles d'entraîner des incapacités de travail, des lésions d'une gravité plus ou moins grande, ou mortelles.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

5.1. AGEROUTE

L'AGEROUTE en sa qualité d'agence d'exécution, aura la responsabilité du recrutement des entreprises chargées des travaux. La responsabilité finale de la gestion de tous les autres aspects ayant trait aux conditions de travail (sécurité sociale, prestations familiales, retraite, assurance maladie des employés...) et à la santé et la sécurité du travail, reviennent à l'UCP et à l'AGEROUTE. Ces acteurs veilleront à mettre en place un code de conduite auquel seront soumis les prestataires. Ces codes de conduites devront être inclus dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs.

Le tableau 1 présente la typologie du personnel de l'AGEROUTE impliquée dans la mise en œuvre du projet et leur provenance au sein de l'Agence.

5.2. Entreprises et sous-traitants

Le PCZA est structuré en quatre lots, ayant chacun deux sous-lots, qui seront confiés à plusieurs entreprises. Ces dernières seront responsables du recrutement et du déploiement de leur personnel de chantier. Elles seront également responsables du recrutement et de la gestion des entreprises sous-traitants. Elles devront être en règle avec l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) et les services fiscaux.

Elles veilleront à ce que les parties qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

6. SUIVI ET SUPERVISION

La supervision assurera la mise en œuvre des mesures prescrites en matière de respect des conditions de travail et de gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs. Quant au suivi, il permet de vérifier et d'apprécier l'efficacité et l'efficience des mesures.

AGEROUTE sera responsable du suivi, de la supervision et de l'établissement de rapports documentant la gestion des aspects conditions de travail et santé et sécurité des travailleurs.

L'AGEROUTE devra informer la Banque Mondiale de tout incident/accident significatif (questions sociales, santé et sécurité) survenu dans le cadre de la mise en œuvre du projet dans les meilleurs délais (dans les 48 heures pour les accidents/incidents sérieux, et dans les 24 heures pour les incidents/accidents graves incluant les décès et cas de VBG après la survenance de l'évènement. De tels évènements incluent les grèves et manifestations de travailleurs. Elle documentera ces évènements et les mesures correctives mises en œuvre et soumettra les rapports à la Banque dans les délais convenus avec la Banque.

Pour une bonne coordination entre les contractants (entreprises adjudicataires, entreprises sous-traitantes, prestataires et fournisseurs), des rapports d'activités mensuels seront soumis par l'experts à l'AGEROUTE après collecte d'information auprès de ces parties. Ces rapports devront impérativement faire état de :

- l'état d'avancement des travaux ;
- un aperçu des activités menées : visites, formations, contrôles et entretiens périodiques des installations techniques etc.
- les relations avec le service en charge du bien-être et de la prévention et de la protection au travail ;

- les risques identifiés ;
- les mesures de prévention prises ;
- la synthèse des incidents/accidents de travail et autres incidents majeurs survenus ;
- la gestion des plaintes
- Divers

Ces rapports devront être soumis à la Banque Mondiale au plus tard le 10 du mois suivant.

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

L'AGEROUTE Agence d'exécution du PCZA, les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront appliquer les politiques et procédures pour adresser prévenir les risques suspectés pour les travailleurs.

A noter toutefois qu'une chose est la mise en place de politiques et de procédures convenables, une autre en est leur suivi strict qui est la condition des objectifs visés en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Des politiques et procédures soigneusement conçues et détaillées n'ont de valeur que si elles sont bien appliquées, ce qui suppose un personnel informé, engagé, formé, et déterminé. Aussi une bonne politique de communication et de capacitation des travailleurs sera requise dans le cadre du projet pour créer un environnement de travail serein, sûr et apaisé. La communication et le renforcement de capacité des travailleurs viseront les situations idéales qui suivent :

✚ ***Le salarié doit être au courant des politiques et procédures définies en matière de gestion des conditions de travail et de la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit notamment savoir :***

- Ce dont il est question ;
- Les objectifs (santé, de sécurité et condition de travail) visés à travers les politiques et procédures ;
- Ce qui est attendu de lui (savoir ce qu'il doit faire)

✚ ***Le travailleur doit comprendre que l'application des politiques et procédures est la condition de l'amélioration de l'entreprise en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, et de protection des travailleurs. Il doit à ce titre savoir :***

- Comment il doit se comporter pour aider l'entreprise à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et à protéger leurs droits sociaux ;
- Ce qu'il doit changer/améliorer dans son comportement et ses pratiques quotidiennes au travail ;
- En quoi ce changement est-il profitable pour lui, ses collègues, la communauté et l'employeur.

✚ ***Le travailleur doit acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour appliquer les politiques et procédures définies en matière de protection des droits des travailleurs et de gestion de la santé et la sécurité au travail. Pour ce faire, il doit connaître :***

- Les détails des politiques et procédures ;
- Ce qu'il doit faire exactement ;
- Comment il doit s'y prendre ;

- Ce qui se passera s'il ne le fait pas. Qu'elles seront les conséquences pour lui, pour ses collègues au travail, pour la communauté et pour l'employeur de son omission, sa négligence ou son refus de se conformer aux politiques et/ou de suivre les procédures définies.

La communication et les formations nécessaires à la bonne compréhension par les travailleurs des politiques et des procédures sécuritaires incomberont à l'Entreprise. L'engagement de sa Haute direction sera incontournable pour obtenir les résultats escomptés. Cet engagement devra se manifester au départ par l'adoption des politiques et procédures, et se poursuivre par un rôle moteur dans leur application.

L'entreprise devra par ailleurs constituer une équipe qui sera chargée de la gestion de la main d'œuvre.

L'AGEROUTE et les entreprises indiqueront clairement à tous leurs employés, à tous les échelons, que la protection des droits des travailleurs et la gestion de la santé et de la sécurité au travail sont un engagement durable.

7.1. Politiques

7.1.1. Santé et sécurité au travail.

Les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs contre les risques éventuels pour la SST conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail (titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail), de la loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale (articles 127 à 131 du chapitre IX du titre II), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), et des documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale .

Le dispositif de la SST devra inclure entre autres : i) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs selon la nature du travail et des engins à utiliser ; ii) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; iii) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; iv) la documentation et la déclaration des incidents et accidents du travail ; la préparation aux situations d'urgence ; les mesures de prévention des accidents du travail.

Le statut médical de chaque travailleur sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise sera chargé de cette visite d'embauche conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail et 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 qui stipule : ART.38. – Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage ; Art. 41. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur : i) les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ; ii) les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ; iii) les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

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

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

L'examen médical aura pour but de : i) S'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter; ii) Rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs; iii) Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du PCZA seront soumis à des visites médicales périodiques et des visites médicales de reprise de travail (pour donner suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, des bonnes pratiques de détection précoce des cas sur les lieux de travail seront intégrées au règlement intérieur des chantiers et consisteront en : i) La clôture des chantiers de travaux ; ii) La mise en place de postes de sécurité et de gardiennage aux portes d'accès pour le contrôle des flux dans le chantier afin de réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et le grand public ; iii) Le contrôle des températures au thermo flash avant l'accès de toute personne à l'enceinte du chantier ; iv) La mise en place de guérite pour l'isolement momentané de cas suspects, en attendant le dépistage par les services compétents ; v) Le suivi et le contrôle inopiné du respect des mesures par les superviseurs et responsables HSS de l'entreprise.

Il sera impératif que les entreprises mettent en place les dispositions et mesures de prévention suivantes :

- demander aux travailleurs de respecter les instructions données dans les transports publics,
- de laver régulièrement les mains à l'eau et au savon
- recruter une équipe spécifiquement chargée du nettoyage et de la désinfection
- se couvrir le nez et la bouche avec un masque
- placarder des affiches avec des dessins accompagnées de textes succincts,
- élaborer des politiques et procédures pour une identification rapide et l'isolement des personnes affectées, le cas échéant ;
- informer et encourager les employés à s'auto-surveiller pour détecter les symptômes précoces de la COVID-19
- mettre en place des panneaux de signalisations ou des affiches imposant l'hygiène des mains et l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) ;
- fournir des EPI adéquats pour lutter contre la diffusion de la maladie ;
- exiger des travailleurs qu'ils se vaccinent au COVID-19 et si nécessaire, imposer un pass sanitaire ;
- prévoir des moyens de prise en charge des malades en cas de contamination
- encourager le télétravail auquel il convient de recourir autant que possible pour les fonctions qui le permettent.
- Assurer la vaccination des travailleurs

Un Plan Hygiène, Santé et Sécurité (PHSS) dans les chantiers devra être élaboré et mis en œuvre dans le sens du *Learning by doing* (former dans l'action) des travailleurs. Ce plan comportera une communication et sensibilisation sur la COVID-19 qui visera : les employés, les communautés riveraines, les tenanciers de petits commerces autour des chantiers, les personnels des entreprises sous-traitantes, etc.

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

- les modes de transmission
- le port de masque
- les symptômes
- les gestes barrières à la COVID-19 et les mesures de distanciation sociale ;
- La procédure pour accéder aux vaccins
- les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savon après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation d'outils de travail, etc.
- la distribution et l'utilisation du gel hydro alcoolique et de masques
- les attitudes en cas de découvertes de cas suspects, de cas confirmés ou de malades asymptomatiques
- la procédure pour déclencher l'alerte « COVID-19 » dans les lieux de travail

7.1.1.1. Recommandations de la nouvelle norme iso 45005 sortie en décembre 2020 et relative à la gestion de la santé sécurité au travail des travailleurs durant la période de la covid-19

La nouvelle norme ISO 45005 sortie en décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19, recommande que :

- des mesures raisonnables pour gérer les risques découlant du COVID-19 soient mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et des autres parties intéressées concernées ;
- les travailleurs ne soient pas être tenus de travailler à moins que ces mesures n'aient été mises en œuvre

☞ *Leadership et participation des travailleurs*

Pour contribuer à une gestion efficace des risques découlant du COVID-19 liés au travail, les entreprises devront :

- faire preuve de leadership et d'engagement envers la responsabilité collective et des pratiques de travail sûres ;
- communiquer et se conformer systématiquement à la politique interne en tout temps ;
- Adopter si possible et si nécessaire, les directives locales, régionales ou nationales pouvant apporter un plus au dispositif de gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'Entreprise ;
- s'engager à faire preuve de transparence lors de la notification et de la gestion des cas suspects et confirmés de COVID-19, en veillant à ce que les informations personnelles sur la santé restent confidentielles (voir Article 5 de la nouvelle norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19) ;
- veiller à ce que des ressources adéquates soient fournies (voir Article 8 de la nouvelle norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19) et les mettre à la disposition des travailleurs de manière opportune et efficace ;
- assurer la consultation et encourager la participation des travailleurs et des représentants des travailleurs, lorsqu'ils existent, à la prise de décisions qui affectent la santé, la sécurité et le bien-être au travail ;

- fournir une politique claire sur les implications financières pour les travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles ou qui doivent s'auto-isoler ou se mettre en quarantaine ;
- fournir un soutien approprié aux travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles, ou qui sont tenus de s'isoler ou de se mettre en quarantaine, y compris des congés de travail appropriés et des indemnités de maladie payées si possible (afin que les travailleurs ne viennent pas sur le lieu de travail quand ils ne devraient pas en raison de problèmes de rémunération) ;
- communiquer comment les travailleurs et autres parties intéressées concernées devraient signaler les incidents ou soulever des préoccupations, et comment ces derniers seront traités et les réponses communiquées ;
- protéger les travailleurs contre les représailles lorsqu'ils signalent des maladies ou des incidents potentiels, ou si les travailleurs se retirent de situations de travail qu'ils jugent insalubres ou dangereuses ;
- assurer la coordination entre toutes les parties de l'organisation lors de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques liés au COVID-19;
- rechercher des conseils et des informations compétents sur la gestion des risques liés au COVID-19, si nécessaire.

 ***Coordination de la gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs avec les services de sécurité nationale en contexte de pandémie de COVID-19.***

Quand bien même le risque pour la santé du COVID-19 soit une priorité actuelle, la menace d'activités criminelles liées par exemple au terrorisme, et d'activités d'acteurs étatiques hostiles (par exemple, les menaces à la sécurité nationale) reste importante.

La nouvelle Norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail en période de pandémie de COVID-19, recommande pour cette raison que les entreprises restent conscientes de ces menaces lorsqu'elles ajustent leurs opérations. Les entreprises devront s'assurer que les mesures de sécurité sont adaptées de manière proactive pour soutenir et compléter les autres changements, plutôt que d'être négligées par inadvertance et d'augmenter potentiellement leur vulnérabilité et/ou celles des personnes.

À moins que la sécurité ne soit prise en compte lorsque les entreprises planifient et adaptent leurs opérations en réponse au COVID-19, il existe un risque important lié aux conséquences involontaires des changements dans les pratiques de travail.

Les entreprises devront par conséquent prendre en compte les opérations et pratiques de sécurité de protection normales lors de la mise en œuvre des mesures ou contrôles liés au COVID-19.

Elles devront dans ce cadre :

- consulter et impliquer leur service de sécurité, le cas échéant, dans la mise en œuvre des mesures de sécurité proposées ;
- consulter les agents de sécurité et tenir compte des dispositions en matière de sécurité des organisations partenaires et des organisations partageant des installations ;
- prendre en compte la sécurité dans toutes les évaluations des risques révisées ;
- veiller à ce que les travailleurs responsables de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques liés au COVID-19 consultent les travailleurs exerçant des fonctions de sécurité, et coordonnent et clarifient les rôles et les responsabilités.

Les mesures de protection de sécurité ne devraient pas être supprimées, modifiées ou réduites pour les besoins de la lutte contre le COVID-19 avant une évaluation des risques associés. Le cas échéant, les entreprises devraient demander l'avis d'experts compétents en matière de

sécurité protectrice (par exemple, auprès de l'autorité nationale de sécurité ou de spécialistes de la police antiterroriste).

Elles devront notamment :

- veiller à ce que les agents de sécurité restent concentrés sur les tâches de sécurité ;
- veiller à ce que des ressources supplémentaires soient fournies si les mesures de sécurité COVID-19 créent le besoin de travailleurs supplémentaires pour la supervision ou d'autres activités (par exemple, la gestion des files d'attente) ;
- confirmer que les agents (de sécurité) se sentent en sécurité pour s'acquitter de leurs tâches (par exemple, ils ont accès à l'EPI et aux installations de lavage des mains appropriés) ;
- fournir des conseils sur la manière d'accomplir les tâches de sécurité sans augmenter de manière significative les risques pour la santé et la sécurité des personnes (par exemple, des conseils sur la distance physique lorsque les personnes sont invitées à retirer les masques ou les masques à des fins d'identification) ;
- convenir d'une méthode permettant aux agents de sécurité de faire part de leurs préoccupations.

7.1.2. Conditions de travail et d'accès à l'emploi

Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement.

Toute vacance de poste de travail doit faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publications dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen de communication.

Si au terme d'une période d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat.

Les Organisations sont tenues de déclarer leurs embauches et licenciements à l'organisme public de placement.

7.1.2.1 - travail des enfants

L'âge minimum requis pour entrer dans la fonction publique au Sénégal, est de 18 ans au moins. Les travaux envisagés dans le cadre du projet étant catégorisés « travaux dangereux », aucun employé de moins de 18 ne devra être recruté conformément à l'Arrêté ministériel n° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants, aux conventions internationales et aux recommandations du BIT.

Des mesures « répressives » devront être prévues pour dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler. Tous les contrats devront comporter des dispositions contractuelles destinées à faire respecter les exigences légales et réglementaires d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité.

L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge sont fournies à la Section VIII (Age d'admission au travail).

7.1.2.2. Fatalité et incidents graves

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter tout incident/accident susceptible de mettre en danger la santé physique et morale ou la vie des travailleurs.

En cas d'accident du travail entraînant une blessure grave ou une perte en vie humaine (blessure ou mort professionnelle), l'employeur est tenu d'en informer l'AGEROUTE qui devra à son tour informer les autorités compétente (l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale et la Caisse de Sécurité sociale) dès qu'elle aura eu connaissance de tels incidents conformément aux normes nationales, mais aussi de rendre compte à la Banque mondiale.

Des actions correctives devront être mises en œuvre dans les plus brefs délais en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. Le cas échéant l'employeur, sera tenu de réaliser une analyse exhaustive des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

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

Ce régime comprend :

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du PCZA devront bénéficier de ces réparations.

7.1.2.3. Afflux de main d'œuvre

Il s'agit des dispositions de gestion des répercussions sociales négatives et des risques sur les communautés causées par l'afflux de main-d'œuvre temporaire induit par le projet. Il cherche à éviter, minimiser et gérer des impacts potentiels associés aux flux migratoires qui peuvent survenir du fait du Projet

l'AGEROUTE Agence d'exécution du PCZA devra obliger contractuellement les entreprises à recruter prioritairement la main-d'œuvre non qualifiée locale pour faire bénéficier au maximum les populations locales des retombées positives du projet et minimiser l'afflux de travailleurs étrangers et les risques associés.

Chaque travailleur devra signer avant le démarrage des travaux, le code de conduite présenté en annexe et destiné entre autres à minimiser le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes spécifiques sous forme de conférences d'initiation, de discussions quotidiennes sur une boîte à outils devant présenter le comportement attendu des travailleurs et les valeurs de la communauté locale, devront être organisées au profit des travailleurs. Aussi, l'Ageroute devra :

- Identifier les provenances et les destinations potentielles (villes, villages, autres sites) d'afflux de MO et les impacts y afférents
- Eviter ou réduire l'exposition de la communauté à des impacts et des risques pour la santé et la sécurité découlant des activités du projet
- Prévenir ou minimiser un afflux spontané, spéculatif et incontrôlé non réglementé vers la zone du Projet
- Etc.

7.1.2.4. Protection des droits des travailleurs et gestion des conflits associés au travail et aux conditions d'emploi

Des conditions équitables devront être appliquées aux travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du PCZA (plus de détails sur la Section IX : dispositions générales) pour éviter les conflits du travail. En plus du mécanisme élargi de gestion de plaintes de l'AGEROUTE, les entreprises devront disposer de mécanismes de règlement des plaintes/réclamations des travailleurs (MGPT) du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations sur leurs lieux de travail.

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

- **Égalité des chances.** conditions de travail, traitement économique équitable ; principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale ; renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait à établir des discriminations fondées 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 pour limiter l'afflux de travailleurs étrangers et les risques associés et être en phase avec la limitation des migrations interurbaines.
- **Droit syndical.** Les travailleurs sans distinction d'aucune sorte, devront avoir le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, et de s'affilier à ces organisations.

7.1.2.5. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

L'emploi des travailleurs du PCZA devra être guidé par le principe d'égalité des chances et de traitement équitable évoqué précédemment. Aucune discrimination dans le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), le licenciement et l'accès à la formation, ne sera tolérée.

Pour minimiser le risque d'exclusion des groupes vulnérables que sont les femmes, les personnes déplacées, les personnes handicapées, etc., l'AGEROUTE demandera aux prestataires d'employer ces groupes et de les intégrer sans discrimination aucune, dans leurs main-d'œuvre non-qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer aux dispositions du Code du Travail sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations de sanitaires suffisantes, appropriés, séparés pour hommes et pour femmes et verrouillables de l'intérieur.

Les mesures qui suivent devront par ailleurs, être de mises pour minimiser les risques de violence basée sur le genre et surtout EAS/HS :

1. Identifier dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG/EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ;
2. Organiser des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de VBG/EAS/HS aussi bien dans les communautés concernées que sur les chantiers pour les travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet
3. Mettre en œuvre et assurer le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux
4. Élaborer, afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet. Ce code de conduite comportera une description claire et sans ambiguïté des comportements interdits comme l'exploitation et les abus sexuels ou le harcèlement sexuel et inclura des sanctions en cas de non-respect

Des initiatives précises devront être prises en particulier pour assurer :

- Le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes
- La prise en compte le mécanisme de gestion des plaintes, d'un volet spécifique aux exploitations et abus sexuel/harcèlements sexuels
- L'inclusion des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas de tensions au travail relatives au genre,
- La désagrégation des données santé, sécurité, environnement selon le sexe

☞ ***Prise en compte des personnes handicapées lors de la planification et de la mise en œuvre par les entreprises, des mesures de sécurité COVID-19.***

La nouvelle Norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19 recommande la mise en œuvre de mesures supplémentaires par les entreprises pour gérer les risques au travail liés au COVID-19. A noter que ces risques peuvent avoir un impact négatif disproportionné sur les personnes handicapées.

Les entreprises devront par conséquent s'assurer que la lutte contre la COVID-19 n'exclue pas des personnes vulnérables ou ne créent pas de risques supplémentaires non intentionnels.

Discussion et engagement des personnes vulnérables

Les entreprises devront privilégier l'engagement et la discussion avec les travailleurs (et les représentants des travailleurs lorsqu'ils existent), pour s'assurer que leurs besoins individuels sont compris. Elles devront tenir compte du fait que :

- toutes les personnes handicapées ne sont pas plus vulnérables au COVID-19 ;
- de nombreuses personnes ont des vulnérabilités au COVID-19 qui ne sont pas visiblement apparentes (par exemple, diabète, problèmes respiratoires, problèmes cardiaques) ;

- de nombreux autres handicaps ne sont pas non plus visibles et des ajustements peuvent être nécessaires pour répondre aux besoins individuels.

En plus des mesures générales mentionnées, les entreprises devraient envisager de mener une enquête auprès de tous les travailleurs afin de comprendre les problèmes de santé, de sécurité et de bien-être récents et en cours ainsi que leur situation personnelle. Elles devront considérer dans ce cadre :

a) les facteurs affectant l'extérieur d'un lieu de travail

- Maintenir les installations de stationnement existantes pour les personnes handicapées et ne pas réduire ces installations (par exemple, lors de la création d'espaces supplémentaires nécessaires au respect des mesures de distanciation ;
- Créer des zones de «dépôt» sûres pour les personnes qui sont plus à risque de COVID-19 (ou avec des problèmes de santé sous-jacents);
- Veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'espace (en tenant compte des exigences de distance physique) pour les utilisateurs de fauteuils roulants et autres aides à la mobilité lors de la création de nouveaux itinéraires à sens unique ou séparés autour des lieux de travail;
- Assurer des itinéraires alternatifs si les nouveaux itinéraires ne sont pas sans marche ;
- Veiller à ce qu'une surface d'avertissement détectable soit fournie lorsque des changements tels que la suppression de bordures sont mis en œuvre;

b) Facteurs affectant l'intérieur d'un lieu de travail, notamment

Les entreprises devront :

- s'assurer qu'un désinfectant pour les mains est accessible à tous notamment les personnes vulnérables (par exemple, en tenant compte de la hauteur) ;
- reconnaître que les systèmes à sens unique peuvent créer des itinéraires plus longs, ce qui affecte les personnes à mobilité réduite (par exemple, il peut être nécessaire de disposer de points de repos supplémentaires) ;
- veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'espace (y compris en tenant compte des exigences de distance physique) pour les utilisateurs de fauteuils roulants et autres aides à la mobilité lors de la création de nouveaux itinéraires, à sens unique ou séparés dans les bâtiments ;
- permettre aux travailleurs qui ont besoin d'un soignant ou d'un assistant de réserver des postes de travail ou des bureaux côte à côte ;
- désigner des toilettes spécifiques accessibles pour les personnes considérées comme présentant un risque plus élevé de contracter le COVID-19 ou de contracter une maladie grave du COVID-19, et mettre en œuvre un nettoyage et une désinfection supplémentaires et plus fréquents pour garantir que les normes d'hygiène requises sont systématiquement respectées ;
- permettre aux travailleurs considérés comme présentant un risque plus élevé de contracter le COVID-19 ou de contracter une maladie grave favorisée par le COVID-19 de travailler ensemble, afin de faciliter des niveaux plus élevés d'éloignement physique et d'hygiène et de limiter les interactions avec d'autres personnes

c) Facteurs liés à la communication

Les entreprises devront :

- tenir compte des besoins de communication des personnes aveugles, malvoyantes ou sourdes ;
- veiller à ce que les panneaux et avis utilisent un langage clair, cohérent et simple et des symboles reconnus, et soient suffisamment grands ;
- envisager l'utilisation de sous-titres codés sur les vidéos ;
- envisager la création d'une vidéo démontrant les changements et fournissant une introduction au lieu de travail à laquelle les travailleurs et autres parties intéressées concernées peuvent accéder avant d'entrer sur le lieu de travail ;
- reconnaître que les masques et les masques faciaux créent des problèmes de communication pour les personnes qui comptent sur la lecture labiale et la perception de l'émotion à travers les expressions faciales, et permettre l'utilisation de mesures supplémentaires si possible (par exemple, des écrans faciaux transparents utilisés avec distance physique pour revêtements à retirer pour communication directe);
- s'assurer que les sites Web respectent les Directives pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG) [8] au moins au niveau 2, idéalement au niveau 3.

7.1.2.6. Engagement des travailleurs

Chaque travailleur s'engageant pendant une durée équivalente à celle du Projet devra :

- 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 Éviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement au travail ;
- 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 ;
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation et Abus Sexuel ou Harcèlement Sexuel. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
- respecter les principes des Codes de conduite.

7.1.2.7. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) de la banque mondiale

Le PCZA devra être conforme aux directives EHS, notamment celles sur l'hygiène et santé et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection devront être mises en œuvre selon l'ordre de priorité : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise à la source du risque par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et

fourniture d'équipements de protection personnelle (PPE) appropriés couplée à la formation à l'utilisation et l'entretien des PPE.

Des mesures de sécurité contre les incendies feront l'objet d'une attention particulière, avec l'installation de Robinets d'Incendie armés (RIA), d'extincteurs à poudre et d'extincteurs CO2 conformes aux normes (en fonction de la nature du feu) en nombre suffisant sur les chantiers, dans les locaux des postes et partout ailleurs où le risque existe, de manière à ce que chaque zone puisse être atteinte et que les feux puissent être étouffés sans dégâts majeurs.

Les mesures EHS devront être conçues et mises en œuvre de manière à assurer : i) l'identification de dangers potentiels pour les travailleurs; ii) la 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) la formation des travailleurs et la conservation des registres correspondants ; (iv) la consignation par écrit des incidents/accidents et des maladies professionnels et le rapportage des activités ; (v) des provisions de dispositifs de prévention et des formations à leur emploi et aux procédures d'intervention au besoin; et (vi) L'élaboration/préparation de solutions correctives pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents et les maladies professionnelles.

Un accent particulier sera accordé aux aspects suivants :

- Le renforcement des capacités en santé et sécurité sur le lieu de travail.
- Les dispositions à prendre pour assurer une formation en santé et sécurité au travail pour tous nouveaux travailleurs, afin de leur garantir une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, ainsi que pour leur protection personnelle et celle de leurs collègues. Cette formation comportera des modules sur les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face à des risques y compris des cas suspects ou avérés de COVID-19, la gestion des fuites de SF6, des explosions/incendies de transformateurs, des déversements des polluants dans des zones sensibles telles que les cours d'eau...

7.1.2.8. Cas de travail forcé

L'article 4 du Code du Travail du Sénégal, interdit le travail forcé ou obligatoire.

Le PCZA devra interdire tout recours au travail « forcé » ou « obligatoire » qui désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques;
- mesure de discipline au travail ;
- mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- punition pour avoir participé à des grèves.

Le droit du travail interdit le travail forcé ou obligatoire qui constitue un délit punissable. Cette interdiction s'appliquera à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'AGERROUTE procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps utile tout risque éventuel de travail forcé.

7.2. Procédures

7.2.1. Procédure de déclaration, d'enquête et d'analyse des accidents de travail et de trajet

L'enquête et l'analyse des accidents du travail est une technique d'identification des risques qui permet de déterminer les causes d'un accident et de corriger la situation afin d'éviter d'autres accidents.

La démarche déclaration, enquête et analyse d'accident a pour objectif la mise en place des mesures correctives afin d'éviter la survenue d'un autre accident. Les principales étapes de la démarche sont de déclarer tous les accidents, recueillir les faits, reconstituer les événements et les analyser afin d'identifier les événements ou suite d'événement de la situation de travail qui ont mené à l'accident. Pour rappel un accident du travail est un événement imprévu et soudain qui survient par le fait ou à l'occasion du travail et qui perturbe le déroulement normal des opérations. Il est dû à la rencontre d'un ensemble de circonstances qui peuvent causer ou ont causé soit une blessure, soit des dommages, ou les deux.

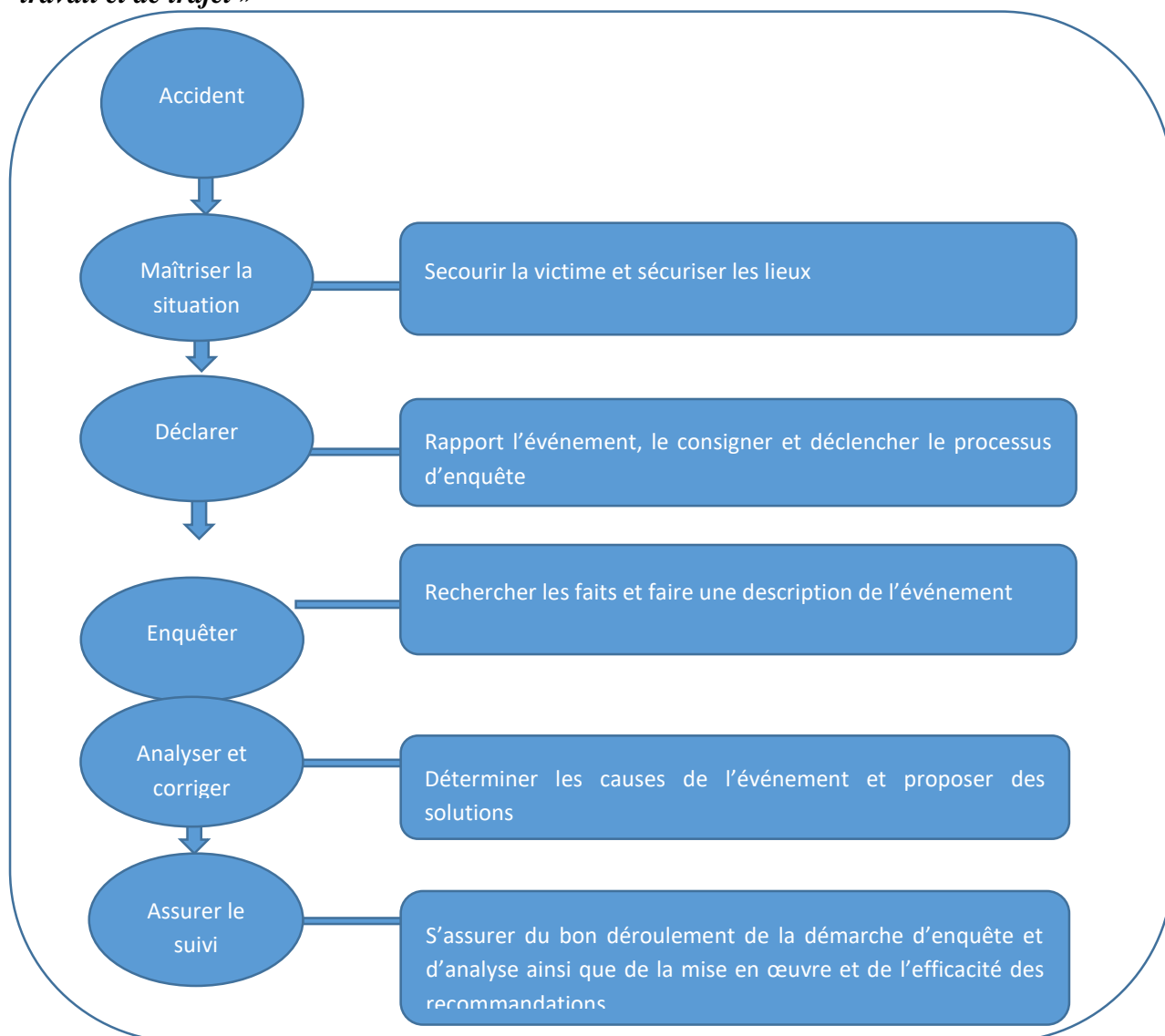
La démarche déclaration, enquête analyse des accidents du travail est basée sur le principe selon lequel, la participation accrue des gestionnaires et des travailleurs à l'identification des causes d'accidents et à la mise en œuvre de mesures correctives, permet d'améliorer les conditions de santé et de sécurité du travail.

Toutefois, quelques questions surgissent dès lors que la décision de mettre en œuvre une démarche pour enquêter et analyser les accidents est prise en milieu de travail :

- Tous accidents doivent-ils être enquêtés ?
- Qui est habilité à faire l'enquête et l'analyse d'un accident ?
- Comment doit-on procéder pour que l'enquête et l'analyse des accidents du travail devienne une activité de prévention efficace ?

Tel qu'illustré par le schéma ci-dessous, plusieurs actions sont à mettre en branle lors de la survenue d'un accident. Il est par conséquent essentiel que les différents intervenants (gestionnaire, travailleur, comité SST, etc.) connaissent chacun et assume bien leurs rôles et responsabilités qui doivent être clairement définis dans le cadre d'une telle démarche.

Figure 1 : Démarche de la procédure « déclaration, enquête et analyse des accidents du travail et de trajet »



Source : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM), 2016-2017

Modalités d'application de la démarche déclaration, enquête et analyse des accidents du travail et de trajet

L'application de la démarche déclaration, enquête et analyse des accidents du travail nécessite une définition claire des responsabilités et l'engagement des personnes à s'acquitter correctement des missions qui leurs sont dévolues.

1. Maîtrise de la situation lors d'accident et déclaration de l'événement

☞ Rôle des témoins de l'accident

Toute personne présente sur les lieux doit porter secours au blessé sans aggraver son cas. Elle devra ensuite appeler les secouristes et signaler l'accident au supérieur immédiat. D'où la nécessité de la formation par l'entreprise, des travailleurs aux gestes de premiers secours.

☞ *Rôle du secouriste*

Il doit : i) donner les premiers secours à la personne blessée ; ii) assurer son transport à l'hôpital, au besoin ; iii) remplir le registre des premiers secours.

☞ *Rôle du supérieur immédiat*

Le supérieur immédiat devra :

- S'assurer que la personne blessée a été secourue et conduite à l'hôpital, s'il y a lieu ;
- Rendre les lieux sécuritaires pour éviter la survenue d'un autre accident dans l'immédiat (arrêt de machine, cadenassage, protection de la zone concernée, etc.) ;
- Aviser la haute direction de tout accident ayant des conséquences graves, (tout événement entraînant, selon le cas : 1. le décès d'un travailleur ; 2. la perte totale ou partielle par un travailleur, d'un membre ou de son usage ou un traumatisme physique important ; 3. des blessures entraînant une incapacité de travail pendant un jour ouvrable ; 4. des dommages matériels importants) ;
- S'assurer que les lieux demeurent inchangés pour le temps de l'enquête sauf pour éviter une aggravation.

Note : L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans un délai de quarante-huit heures de tout accident survenu dans l'entreprise (Article 40 du Code de la sécurité sociale). Ce délai court à compter de l'accident ou, en cas de force majeure, du jour où l'employeur en a eu connaissance. Cette déclaration est établie en trois exemplaires. Le premier exemplaire est adressé à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, le deuxième à la Caisse de sécurité sociale et le troisième est conservé par l'employeur. Dans le même délai, l'employeur est tenu de notifier par écrit à l'employé l'envoi de la déclaration à la Caisse de sécurité sociale (Article 41 du Code de la sécurité sociale).

A chaque exemplaire de la déclaration, l'employeur est tenu de joindre :

- Un certificat médical établi par le médecin traitant, indiquant l'état de la victime, les conséquences de l'accident ou de la maladie ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier, la durée probable de l'incapacité de travail,
- Une attestation indiquant le salaire perçu par le travailleur pendant les trente jours précédant l'accidentel le nombre de journées et heures de travail correspondant à cette période. Le modèle de l'attestation est fourni par la Caisse de sécurité sociale.

2. Événements à déclarer, à enquêter et à analyser

Tout accident, avec ou sans perte de temps, doit être déclaré et enquêté. Ainsi doit être déclaré et enquêté : i) tout événement ayant entraîné une blessure ou des dommages matériels (avec ou sans perte de temps) ; i) tout événement qui, dans des circonstances un peu différentes, aurait pu entraîner une blessure, des dommages matériels ou toute autre conséquence (ex. : arrêt des travaux).

3. Responsabilité de la déclaration, de l'enquête et de l'analyse d'accident

La responsabilité de la déclaration, de l'enquête et de l'analyse d'accident revient au supérieur immédiat qui devra :

- s'assurer qu'une déclaration d'accident soit remplie dans les meilleurs délais, la consigner sur le formulaire : et la transmettre sans tarder à la haute Direction de l'Entreprise par courrier, courrier interne
- Enclencher le processus d'enquête ;
- mener les enquêtes et les analyses d'accidents en étant assisté par un travailleur formé.

4. Quand effectuer la déclaration, l'enquête et l'analyse d'accident

Le supérieur immédiat doit être avisé immédiatement lors de la survenue d'un accident, ou au plus tard avant la fin du quart de travail. L'enquête doit être menée le plus tôt possible après l'accident, idéalement avant la fin du quart de travail ou dans les 24 heures suivant l'événement.

5. Où effectuer l'enquête et l'analyse d'accident

Les lieux de l'accident doivent demeurer inchangés afin de permettre la collecte d'un maximum d'indices pour faciliter la bonne marche de l'enquête.

La démarche à suivre devra être celle du MELITO. C'est-à-dire que l'enquêteur devra s'interroger et vérifier sur place (si possible et si le danger est contrôlé), les éléments pouvant être reliés au Moment, à l'Équipement, au Lieu, à l'Individu, à la Tâche et à l'Organisation (démarche MELITO). Il sera important qu'il effectue des entrevues dans un endroit approprié, (un lieu où les entrevues pourront être menées sans être interrompues et où la personne interviewée se sent à l'aise).

6. Comment effectuer l'enquête et l'analyse d'accident

L'enquête et l'analyse d'accident devront être effectuées en respectant les étapes suivantes :

- Recueillir les faits grâce à l'observation des lieux (exemples : photos, croquis, etc.), des entrevues et si nécessaire, la consultation de rapports et registres (exemples : rapport de police en cas d'accident de la circulation, registre d'entretien des équipements, etc.) ;
- Examiner et analyser les faits recueillis afin de déterminer les causes directes et les causes fondamentales de l'accident ;
- Rédiger un rapport d'enquête/analyse incluant les mesures correctives recommandées et consigner ce rapport sur le formulaire Enquête et analyse d'accident du travail ;
- Assurer le suivi des recommandations.

7. Rédaction et cheminement du rapport d'enquête et d'analyse

Le rapportage est destiné à documenter le processus et à présenter les résultats de la démarche. Le rapport produit devra par conséquent comporter toutes les informations permettant de comprendre comment et pourquoi l'accident est survenu.

Les renseignements qui suivent devront forcément s'y retrouver :

- la description des circonstances et des conséquences de l'accident ;
- la description des causes directes et fondamentales (anomalies) ;
- les mesures correctives recommandées ;
- les échéanciers et les responsables.

La rédaction du rapport incombe au responsable de l'enquête et de l'analyse qui doivent être réalisées sur la base du formulaire prévu à cette fin. Le rapport d'enquête et d'analyse d'accident doit être transmis par courriel, courrier interne, etc., à la Haute Direction de l'Entreprise, au plus tard 48 heures après l'accident.

8. Application des mesures correctives

Le supérieur immédiat sera responsable du suivi de la mise en œuvre des mesures correctives. Il devra informer le comité de santé et sécurité du travail concerné de l'état d'avancement de l'application des mesures lors des réunions.

9. Mise à jour/révision de la procédure de la procédure

Comme toute procédure, la procédure déclaration, enquête et analyse des accidents du travail doit être considérée comme un système évolutif. Elle devra être mise à jour périodiquement pour intégrer les leçons tirées des accidents survenus dans la période précédente et qui n'avaient pas été pris en compte lors de la mise en place des mesures de prévention.

Note : Le directeur du service concerné devra impérativement participer à l'enquête et à l'analyse des accidents ayant eu des conséquences graves ou ayant un potentiel de gravité élevé.

Lorsque la blessure a entraîné ou paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident procèdera immédiatement à une enquête. Cette enquête sera effectuée par :

- *Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale ;*
- *Les autorités administratives, les officiers de police judiciaire*
- *Les experts agréés désignés par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident*

L'expert enquêteur devra remettre son rapport dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'expertise. Passé ce délai, il peut être dessaisi par décision de l'inspecteur du travail après examen des circonstances qui ont motivé le retard.

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

1. *des indemnités : - l'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire ; - la rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel ;*
2. *la prise en charge ou le remboursement des frais nécessaires au traitement, à la réadaptation fonctionnelle, à la rééducation professionnelle et le reclassement ;*
3. *En cas d'accident suivi de mort, les frais funéraires sont remboursés par la Caisse aux ayants droit de la victime dans la limite des frais exposés et sans que leur montant puisse excéder le maximum fixé par décret (Article 60 du code de la sécurité sociale).*

Le travailleur déplacé dans les conditions prévues à l'article 150 du code du travail, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aura droit au transport jusqu'à son lieu de résidence lorsqu'il est dans l'impossibilité de continuer ses services sur place. Ces frais sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Procédure de gestion des maladies professionnelles

En cas de maladie professionnelle, l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dans un délai de quarante-huit heures à compter de la date de la première constatation de la maladie. Cette déclaration est établie en trois exemplaires. Le premier exemplaire est adressé à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, le deuxième à la Caisse de sécurité sociale et le troisième est conservé par l'employeur. Dans le même délai, l'employeur est tenu de notifier par écrit à l'employé l'envoi de la déclaration à la Caisse de sécurité sociale (Article 41 du Code de la sécurité sociale).

A chaque exemplaire de la déclaration, l'employeur est tenu de joindre :

- Une déclaration de maladie professionnelle
- Un certificat médical de constatation de maladie délivré par le médecin traitant ;
- Un certificat médical établi par le médecin traitant, indiquant l'état de la victime, les conséquences de la maladie ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier, la durée probable de l'incapacité de travail,

- Une attestation indiquant le salaire perçu par le travailleur pendant les trente jours précédant l'accidentel le nombre de journées et heures de travail correspondant à cette période.
- Une copie de la pièce d'identité de la victime ou son extrait de naissance

7.2.3. Procédure pour vérifier l'Age des travailleurs du projet

Au sens de l'Article premier de l'Arrêté ministériel N° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants, est enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. L'âge d'admission au travail est fixé à 15 ans révolus. Cet âge peut être ramené à 12 ans pour les travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent pas atteinte à la santé à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant. Cet âge est relevé à 18 ans pour les travaux dangereux par dérogation du Ministre chargé du Travail ».

Les travaux envisagés étant classés travaux dangereux, aucun employé de moins de 18ans ne devra être recruté dans le cadre du projet.

L'identification nationale est une obligation de la loi. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs consistera à exiger de ces derniers une pièce d'identification. Dans ce cadre, l'acte de naissance, le certificat de vie collective, la Carte nationale d'identité ou le passeport seront des documents exigibles à l'embauche car permettant de vérifier l'âge des postulants avant embauche ou la pré-embauche. Pour les contractuels devant travailler pour le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, et pour l'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

7.2.4. Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de 18 requis pour les travaux envisagés seraient recrutés

Les entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs et d'y adjoindre les preuves d'identité des employés. Ces registres seront l'objet d'inspections régulières de la part de l'équipe de sauvegarde de l'AGEROUTE afin de vérifier l'éligibilité des travailleurs, notamment leur âge. De plus des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité sociale devront être organisés et être l'occasion de vérification de l'âge des travailleurs.

A défaut des pièces évoquées plus haut, l'employeur pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance du travailleur ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif des travailleurs suspecté en deçà de l'âge minimum requis./

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

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

7.2.5. Procédure de surveillance et rapportage

Les entreprises prestataires soumettront mensuellement un rapport à l'AGEROUTE sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'AGEROUTE devra en plus exiger, des rapports mensuels d'activité et des rapports de suivi HSE des chantiers lors de la mise en œuvre du projet afin de pouvoir contrôler le respect des engagements contractuels et de suivre de près les performances des entreprises et de leurs sous-traitants en matière de travail et de santé et sécurité au travail. Il soumettra à son tour un rapport trimestriel à la Banque mondiale.

8. DISPOSITIONS GENERALES

8.1. Du contrat de travail individuel écrit

Le contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

- les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants
- l'indication précise de la résidence du travailleur
- la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté
- la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir
- le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage
- les lieux et la date de la conclusion du contrat
- les signatures des contractants

8.2. De la rémunération

La rémunération des travailleurs se fera sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur. Les articles L.105 à L113 de la loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal sont explicites sur le système de rémunération. Le salaire est un élément du coût de production du point de vue économique, un moyen de subsistance du Travailleur et de sa famille sous un angle sociologique et, sous un angle juridique, une contrepartie de la prestation de travail.

8.3. Du salaire minimal.

Si la fixation du salaire est libre, le législateur est intervenu pour fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). En dehors de ce plancher, les salaires sont fixés par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche et d'entreprises.

Le SMIG est un minimum règlementaire au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales ou civiles.

Le paiement du salaire doit obéir à certaines règles : monnaie de paiement, lieu, périodicité, cette réglementation participe à la protection du salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre. Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

Le SMIG est établi par décret 96-154 du 19 février 1996, après avis préalable du Conseil Consultatif National du travail (CCNT).

Le SMIG mensuel au Sénégal qui était en 1996 à 36 243 francs CFA est passé en 2018 à 52 500 francs CFA, puis à 55 000 francs CFA en janvier 2019 pour aujourd'hui être à 58 900 francs depuis décembre 2019

8.4. Des retenues sur salaires

Certains employeurs n'hésitent pas à recourir à des retenues sur salaires de leurs travailleurs pour des raisons diverses. A noter toutefois que cette pratique est rigoureusement réglementée pour limiter les excès et les litiges (art L.30 du code du travail). L'employeur devra s'abstenir de restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à sa guise. Il lui est en outre interdit d'infliger des amendes à leurs employés.

Ainsi en dehors des prélèvements autorisés, il ne peut être fait de retenues sur les salaires pour le remboursement d'avance d'argent consenti par l'employeur au travailleur que par voie de saisie-arrêt, ou cessation volontaire de salaire souscrite dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Les prélèvements autorisés sont variables. Les principaux cas de retenue sur salaire sont les impôts, les cotisations sociales, les consignations, les avances et acomptes.

L'AGEROUTE devra s'assurer de la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté, et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

8.5. De la durée du travail

Les articles L.135 à L.141 du Code du Travail régissent la durée du travail et les autres dispositions spécifiques applicables au projet.

L'article L.135 fixe la durée de travail hebdomadaire à 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions particulières sont précisées par arrêté du Ministre du travail. La répartition des 40 heures est laissée à la discrétion de l'employeur. En tout état de cause, elle doit être faite de manière à laisser 24 heures de repos par semaine de préférence le dimanche.

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

- Le temps de travail
- Les coupures
- Le temps de pause

Les horaires de travail affichés ainsi que leur éventuelle modification doivent faire l'objet d'une information préalable à l'Inspection du travail.

8.6. Des congés payés

Les Articles 148 à 155 du Code du Travail Code du travail accorde un congé annuel à tous les travailleurs au bout d'une année de service. Un employé a droit à un congé annuel payé de 24 jours de travail après avoir presté au moins douze mois de service, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif. La durée du congé augmente avec la durée de service suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Toutes les années, 8 jours fériés en plus de la Fête Nationale (4 avril), la Tamxarit, le jour du Grand Magal de Touba et le Premier Mai sont des jours de congé payé, sauf s'ils

tombent un dimanche. Le choix de six d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accords entre la direction et les délégués du personnel, les septièmes et huitièmes jours sont laissés au choix de l'employeur. (Art. 52 de la Convention Collective Interprofessionnelle).

Les fêtes nationales sont annoncées par le Gouvernement sénégalais au début de l'année civile (habituellement au nombre de 15). Ils comprennent le jour du Nouvel An (1er janvier), Maouloud , Fête de l'indépendance sénégalaise (avril 04), lundi de Pâques(21 avril), Journée Internationale du Travail (01 mai), Ascension (29 mai), lundi de Pentecôte/Pentecôte (06/09), Korité/Ramadan, Assomption, Tabaski (fête du Sacrifice), Toussaint (01 novembre), Tamkharit (Achoura), Magel de Touba (10 décembre) et Jour de Noël. Les dates des fêtes musulmanes sont déterminées sur base de la réapparition de la lune et dépendent donc du calendrier lunaire (source : Article 52 de la Convention Collective Interprofessionnelle ; Loi n° 2013-06 du 11 décembre 2013 complétant et modifiant certaines dispositions de la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales, modifiée).

8.7. Du repos hebdomadaire

Le droit sénégalais du travail accorde un jour de repos hebdomadaire 24 heures consécutives à tous les employés, en principe, le dimanche. Les travailleurs ont droit à un jour de repos compensatoire s'ils doivent travailler le week-end. Toutefois, ils doivent renoncer à leur droit au paiement d'heures supplémentaires s'ils désirent profiter du congé compensatoire.

Dans le cas où l'octroi d'un même jour de congé à tout le personnel est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être accordé un autre jour que le dimanche ou être octroyé sur base de rotation pour tout le personnel. Un décret détermine les conditions dans lesquelles l'exception peut être prévue et il spécifie aussi les établissements qui sont exceptionnels.

8.8. Des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, devront donner lieu à une majoration de salaire conformément à l'article L.138 du code du travail du Sénégal.

A défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un arrêté du Ministre chargé du travail fixe 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 ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Heures de travail	Majoration
0 à 40 heures	110% du taux horaire normal pour les huit premières heures supplémentaires
41 heures à 46 heures (6 heures)	135% du taux horaire normal au-delà de la 48e heure dans une semaine
47 heures à 55 heures (9 heures)	135% du taux horaire normal au-delà de la 48e heure dans une semaine
Heures de dimanche et jours fériés (la journée)	150% pendant la journée

Heures de nuit (21 heures à 5 heures) en dehors des dimanches et jours fériés	Taux supérieur de 150 % du salaire horaire normal durant les jours de la semaine
Heures de nuit des dimanches et jours fériés	200 % du taux normal de salaire pour le travail de nuit les dimanches et jours fériés

Des dérogations pourront toutefois être décidées par arrêté du Ministre chargé du travail. Un arrêté de ce Ministre détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel, ainsi que les modalités de son utilisation. Le Décret N°70-184 du 20 février 1970 fixe les modalités de rémunération des heures supplémentaires et le Décret N°2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixe le régime général des dérogations à la durée légale du Travail.

8.9. Du licenciement

Lorsque les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, le licenciement devra être conforme au droit national. Le cas échéant, les travailleurs du projet recevront 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 devront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, soit, pour le compte de ceux-ci. Un certificat de travail devra être remis.

8.10. Du bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document qui doit-être remis par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise lors du paiement du salaire. L'établissement du bulletin de salaire est encadré par la loi. Plusieurs mentions obligatoires doivent y figurer comme stipulé dans l'arrêté N° 973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.

8.11. De la prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel

Ce plan de gestion de la main-d'œuvre présente en annexe trois codes de conduite visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviés sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier aux actes discriminatoires ou à accorder les postes sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées au profit des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. La mesure sera décrite en détail dans le plan d'action de prévention et d'intervention EAS / HS.

Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de sa vulnérabilité.

8.12. Des autorisations d'installation de bases vies et des bases

Les bases vies et les bases chantiers sont susceptibles d'être des sites de stockages de substances ou d'exécution d'activités ou de procédés soumis à autorisation ou déclaration.

Le Décret N° 2001 – 282 du 12 avril 2001 portant application du Code de l'environnement dispose : Article R 5 : toute personne morale ou physique qui se propose d'exploiter ou de mettre en service une installation rangée soumise à autorisation (installation de première classe), doit avant son ouverture, adresser une demande d'autorisation en cinq (5) exemplaires au Ministre chargé de l'environnement. Cette demande mentionne :

1. Les prénoms, nom et domicile du demandeur s'il s'agit d'une personne physique. S'il s'agit d'une personne morale, sa raison sociale ou sa dénomination sociale, son siège social, ainsi que la qualité du signataire de la demande ;
2. L'emplacement sur lequel l'établissement doit être installé ;
3. La nature et le volume des activités que le demandeur se propose d'exercer, les procédés de fabrication qu'il met en œuvre, les matières qu'il utilise et les produits qu'il fabrique, le système d'évacuation des eaux usées et les autres systèmes d'épuration des gaz qui sont prévus ou installés.

Les pièces suivantes sont jointes au dossier de demande d'autorisation :

1. une pièce d'identité du postulant ;
2. un plan de situation à l'échelle de 1/1000^e ou 1/2000^e indiquant l'emplacement de l'établissement projeté ;
3. un plan de masse à l'échelle de 1/1000^e indiquant les dispositions projetées de l'établissement;
4. un plan d'installation à l'échelle de 1/200^e ou 1/100^e indiquant l'affectation des constructions. A ce plan sont jointes des notices, légendes ou descriptions ;
5. une étude ou une déclaration expresse, indiquant la nature, la toxicité des résidus de l'exploitation. Cette étude doit préciser les moyens de secours en cas d'accident et les mesures à prendre pour réduire et lutter contre les effets d'une catastrophe.

Article R 6 : La demande d'autorisation d'une installation rangée dans la 1^{ère} classe fait l'objet d'une enquête publique provoquée par décision du Gouverneur de la région intéressée pour une durée de 15 jours.

L'ouverture de cette enquête est annoncée cinq (5) jours à l'avance :

- par les affiches qui indiquent la nature de l'installation sur laquelle l'enquête doit avoir lieu, la date de l'ouverture et la durée de l'enquête, l'agent enquêteur et font connaître enfin, s'il y a lieu, les moyens d'épuration et d'évacuation des eaux résiduaires et des gaz;
- par des avis insérés dans les journaux et une publication sur les chaînes des radiodiffusions et télévision national

Article R 16 : Toute personne physique ou morale qui se propose d'exploiter une installation rangée dans la 2^{ème} classe, doit, avant l'ouverture de celle-ci, adresser une déclaration en trois exemplaires au Ministre chargé de l'environnement.

La déclaration mentionne :

1. Les prénoms, nom et domicile du demandeur, s'il s'agit d'une personne physique. Le document d'identité du postulant est joint à la demande. S'il s'agit d'une société, sa raison sociale ou sa dénomination sociale, son siège social, ainsi que la qualité du signataire de la déclaration ;
2. L'emplacement sur lequel l'établissement doit être installé ;
3. La nature et le volume des activités que le déclarant se propose d'exercer, les procédés de fabrication et les matières premières qu'il utilisera et les produits qu'il fabriquera.

A chaque exemplaire de la déclaration doivent être jointes les pièces suivantes :

- Un plan sommaire ou plan de situation au 1/2000^e ou 1/1000^e au minimum, accompagné de légendes et de description permettant de se rendre compte des dispositions matérielles de l'installation et indiquant l'affectation jusqu'à trente-cinq (35) m au moins de celle-ci des constructions et terrains avoisinants.
- Un plan de masse à l'échelle de 1/500^e ou 1/200^e indiquant les dispositions projetées de l'installation;
- Un plan d'installation à l'échelle de 1/100^e ou 1/50^e indiquant l'affectation des constructions. Dans tous les cas, le déclarant peut être amené à préciser la hauteur des cheminées, le mode et les conditions d'utilisation, d'épuration et d'évacuation des eaux résiduaires et des émanations de toute nature ainsi que d'élimination des déchets et résidus de l'exploitation.

Au cas où les entreprises auraient prévu sur ses bases de chantier et les base vie des substances, activités ou procédés soumis à autorisation ou déclaration, elles devront impérativement accomplir les formalités légales et réglementaires correspondantes.

☞ **Installation /préparation/organisation des chantiers**

L'entreprise titulaire de marché dispose d'un délai contractuel pour soumettre au maître d'œuvre son dossier de préparation de chantier, qui comporte en particulier :

- Plan d'installation de chantier,
- Planning prévisionnel des travaux,
- Plans d'exécution des ouvrages,
- Prévisions d'effectifs,
- Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS).

○ *Installations de chantier*

Le plan d'installation de chantier devra définir l'implantation des équipements, voiries et réseaux divers : eau : (eau potable, eaux usées avec système de fosse et vidange ou raccordement au tout à l'égout), électricité (installation électrique provisoire), ventilation (travaux souterrain) ; accès, clôtures (clôturé par des palissades, avec des panneaux de signalisation réglementaires garantissant la sécurité d'accès pour les camions, engins, piétons.), volumes terrassés..., y compris les installations et infrastructures collectives de chantier (cantonnements, moyens fixes de levage...).

○ *Approvisionnements et circulations*

La logistique du chantier reposera sur l'organisation des flux de circulation (engins, piétons, approvisionnements horizontaux et verticaux...). Les approvisionnements devront être organisés en tenant compte de la nature de l'ouvrage à construire et de son environnement. Les aires de stockage devront être choisies sur une zone plane, au plus près du chantier. Les circulations internes et externes devront être clairement définies.

L'implantation des zones de travail, de stockage, des déchets, de levage, de préfabrication (béton, ferrailage) devront être prévue tout comme le dispositif de collecte, de tri et d'évacuation des déchets de chantier.

○ *Installations sanitaires et vestiaires*

Les obligations concernant les installations d'accueil, les vestiaires et les sanitaires dépendent de la taille, de la configuration et de la durée du chantier :

- pour des chantiers de durée supérieure à 4 mois, des installations sanitaires fixes devront être privilégiés lorsque leur installation est possible ;
- pour des durées inférieures, des véhicules mobiles de chantier, spécialement aménagés et répondant aux besoins (installations sanitaires mobiles, base-vie mobiles pour la restauration, les vestiaires, les douches...) ...), peuvent être utilisés. Ces installations devront être adaptées aux effectifs du chantier (nombre de lavabos, de douches, de toilettes, espace réfectoire...

8.13. Du dépôt des déclarations de personnel

Tout employeur est tenu de déclarer son personnel à l'IRTSS préalablement à l'implantation de la base de vie ou de la base vie. Il devra en outre déclarer à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) en fin d'année, tous les effectifs de travailleurs et leurs salaires servis pour une bonne tenue de leurs comptes individuels dans lesquels sont crédités les droits à la retraite.

9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)

En plus du mécanisme de gestion élargie du projet qui doit être élaboré et géré par l'AGEROUTE, les entreprises devront disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs dont elles auront la responsabilité.

Ce mécanisme devra être basé sur les principes, l'approche et les étapes décrites ci-après. Les employeurs devront jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes de la main-d'œuvre. Ils devront toutefois, communiquer à l'AGEROUTE les plaintes reçues, y compris celles qui seront résolues à l'amiable.

L'existence du MGPT devra être connue de tous les travailleurs. Il devra être affiché visiblement sur le chantier, et être rappelé lors de *tools box* hebdomadaires et des *pre-tasks* quotidiens. Les nouveaux travailleurs devront en être informés lors de l'induction.

L'entreprise devra par ailleurs envisager des initiations/formations aux procédures de dépôts/collectes des plaintes, de leurs transferts/enregistrements, de l'étude de recevabilité, des procédures de traitement en première et seconde instance ; des voies et procédures de recours aux tribunaux... Les principes et les étapes du traitement des plaintes seront les mêmes que pour le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) devant élaboré et géré par l'AGEROUTE dans le cadre du PCZA.

9.1. Principes directeurs du MGPT

Les plaintes de la main-d'œuvre seront gérées directement par les employeurs suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Elles devront toutefois, être communiquées régulièrement à L'AGEROUTE qui doit s'assurer que les droits des travailleurs sont respectés. L'AGEROUTE assurera la surveillance et le suivi des résolutions trouvées entre l'entreprise et le (la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme.

Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à l'issue de leur traitement entre l'employeur et l'employé, l'AGEROUTE pourra mener des investigations en vue de leur résolution.

- Toutes les plaintes devront être enregistrées dans un registre des plaintes et les investigations y relatives seront documentées.

- Toute plainte enregistrée doit, si besoin, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé qui peut être l'inspection du travail, au plus tard sept (7) jours après la réception ;
- Les dispositions nécessaires devront être prises pour que toutes les plaintes soient résolues dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entreprise soumettra à l'AGEROUTE.
- Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante ;
- Les plaintes pour EAS/HS seront gérées selon des procédures confidentielles devant être alignées sur celles MGP élargie du projet avec intervention de prestataires de services de VBG.

9.2. Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs et les employeurs peuvent être source de situations conflictuelles. Afin de minimiser ce genre de situations, l'employeur établira, sous la supervision de l'AGEROUTE, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible, les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux. Il sera ouvert à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler les préoccupations qui seront soulevées par ces derniers lorsqu'ils s'estimeront lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes devront être traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

Les travailleurs devront être informés par l'employeur de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes.

Les plaintes peuvent être en rapport avec les conditions salariales ou de travail, des incidents ou accidents, des dommages ou préjudices réels, des requêtes de corrections.

L'entreprise devra accorder la priorité à la négociation et à la conciliation. Elle devra préparer et proposer au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord.

A noter qu'un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à l'AGEROUTE pour la gestion de sa plainte. Un dispositif de collecte des plaintes des travailleurs devra pour cette raison être prévu aussi bien chez l'entrepreneur (aux bureaux de chantier).

Le mécanisme de gestion des plaintes devra comporter un volet spécial destiné à la gestion des plaintes en rapport avec les EAS/HS. Les *badiénou-gokh*² constitueront de précieuses partenaires de ce volet. Le mécanisme de gestion des plaintes pour SEA/HS proposé est présenté en annexe 2.

Si les négociations deviennent trop difficiles ou sans issue pour l'entrepreneur, l'AGEROUTE pourra intervenir en tant que facilitateur.

En cas d'échec du traitement des plaintes à l'amiable par les mécanismes prévus à cet effet (MGPT et MGP du PCZA), les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (inspection du travail et justice). Dans ce dernier cas, l'AGEROUTE devra

² Les badiénou gox sont l'équivalent de marraines. Ce sont des relais communautaires apportant soutien aux femmes en période prénatale, durant l'accouchement et en période post natale. Elles apportent en plus conseil et assistance aux enfants et femmes en difficulté.

leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

9.3. Procédure, recours et traitement des plaintes

Les étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution.

Que la plainte soit fondée ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle devra être enregistrée selon une procédure basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- Les travailleurs devront avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, fondées ou non devront être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du probable faible niveau académique des travailleurs. Leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement dans la langue locale et par écrit ;
- Les plaintes enregistrées devront être communiquées à l'AGEROUTE dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- Les plaintes EAS/HS ne doivent pas être enregistrées avec d'autres plaintes, les formulaires de registre doivent être stockés dans un endroit sûr avec un accès limité, les informations sur la plainte transmises à l'AGEROUTE ne doivent inclure que des informations non identifiables telles que le type de violence, l'âge / le sexe du survivant, lien vers le projet et si le renvoi aux services VBG a été fourni.

9.3.1. Étape 1-Réception, enregistrement de la plainte

L'entreprise concernée par la plainte, sous la supervision de l'AGEROUTE, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Un dossier sera créé pour chaque plainte et comprendra entre autres, les éléments suivants :

- Un formulaire de plainte initiale dans lequel seront consignés la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte sera remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'AGEROUTE et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.
- Toute plainte fondée ou non, sera saisie dans la base de données et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants l'enregistrement.

9.3.2. Étape 2 : Traitement de la plainte

Le spécialiste en sauvegardes sociales de l'entreprise ou son représentant parmi les autres membres du personnel, procédera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontre et discussion avec le (la) plaignant(e)
- Détermination de la légitimité de la plainte
- Information de l'AGEROUTE de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité,

- Clôture la plainte si elle n'est pas fondée. L'entreprise fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Dans le cas contraire
- Classification de la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposition de solution au plaignant
- Clôture de la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) accepte la solution proposée. Au cas contraire
- Le/la (les) plaignant/e(s) pourra recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements

9.3.3. *Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de du PCZA*

Si la plainte n'a pas pu être réglée à l'interne entre le/la (les) plaignant/e(s) et l'entrepreneur, le traitement sera pris en charge directement par l'AGEROUTE à travers le mécanisme de gestion élargie des plaintes du projet PCZA.

9.3.4. *Étape 4 : Recours à la justice*

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'inspection du travail pour une solution à l'amiable. A défaut de conciliation, le travailleur peut saisir l'autorité étatique incluant les tribunaux de première instance et d'appel, le Ministère du Travail si nécessaire et lui soumettre ses réclamations. Il peut également saisir le médiateur de la République. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

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

A noter que pour les travailleurs régis par le code du travail, les conflits ou différends de travail peuvent revêtir deux formes :

- -Conflit individuel de travail est celui opposant, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- -Conflit collectif survenant entre un ou plusieurs employeurs d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (Article 303 du Code de travail).

Le Titre 13 du Code du travail traite du mécanisme de gestion différends du travail. Lors de la négociation des contrats, l'employeur devra porter à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

En ce qui concerne le fonctionnaire de l'Etat, la Loi n° 61- 33 du 15 juin 1961 relative statut général de la fonction publique et de la « Charte de la Fonction publique en Afrique » donnent les détails sur le règlement des griefs.

À noter que les mécanismes légaux existants pour la gestion des griefs des fonctionnaires de l'État sont peu efficaces quand il est question de remonter les plaintes et ne répondent pas aux exigences d'un MGP. Aussi les fonctionnaires de l'État travaillant directement dans le Projet PCZA peuvent recourir au MGPT pour régler leur litige.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail sénégalais et devront exécutées dans le respect de la NES N°2 de la Banque mondiale

L'AGEROUTE mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2 de la Banque mondiale. Sous sa supervision, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies par le Code du travail. Ils devront se conformer aux NES N°2 de la Banque mondiale.

Des clauses santé et sécurité au travail (SST) devront systématiquement être insérées dans les dossiers d'appel d'offres et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires devra faire preuve de ses capacités en termes de ressources humaines et d'expérience nécessaire pour identifier, analyser, prévenir les risques pour les travailleurs et gérer leurs conséquences au cas où ils se concrétiseraient.

L'AGEROUTE devra également exiger des entrepreneurs le planning prévisionnel de leurs activités, et le valider avant le démarrage de leur mission.

10.1. Gestion des fournisseurs et prestataires

Comme rappelé précédemment, des efforts raisonnables devront être faits par le PCZA afin de s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Les fournisseurs principaux seront soumis aux mêmes obligations que les autres employeurs pour tout ce qui a trait au risque de travail des enfants, de travail forcé, de violence basée sur le genre, ou de sécurité et santé au travail.

Aussi l'AGEROUTE devra procéder à l'identification exhaustive de ces risques et à l'évaluation des capacités techniques, humaines et matérielles des fournisseurs et prestataires postulants à mettre en place les mesures idoines pour y remédier.

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels seront exposés les travailleurs, il pourrait être demandé aux entreprises prestataires, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou le chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

L'AGEROUTE devra mettre en place des procédures de gestion et de suivi de la performance de ces fournisseurs et prestataires. Il devra en outre, intégrer les conditions d'emploi et de travail dans les clauses contractuelles, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant de la sous-traitance, l'AGEROUTE exigera de prestataires et fournisseurs qu'ils incluent des dispositions équivalentes dans les accords qui les lieront à leurs sous-traitants, ainsi que des mécanismes de recours en cas de non-conformité.

10.2. Gestion des contractants

Le contractant qui désirera recruter des travailleurs devra le faire à travers des contrats. Il devra par ailleurs, élaborer un règlement intérieur, un code de bonne conduite, des directives santé,- sécurité-environnement, définir les conditions de travail, faire des provisions de dispositifs de sécurité y compris des EPI dont ceux contre la COVID-19, définir des procédures d'intervention au cas où un risque se concrétiserait.

Ces directives, mesures et procédures devront être communiquées aux travailleurs et être affichées. Les EPI y compris les moyens de protection contre la COVID-19 et les IST/VIH-SIDA, devront être adaptés aux risques, être en quantité suffisante et mis à la disposition des travailleurs.

La documentation du contractant devra comporter une description des droits et obligations des travailleurs tels que définis dans la législation nationale du travail, la NES N°2 de la Banque mondiale et les bonnes pratiques en la matière. Elle devra être accessible aux travailleurs au moment de la signature des contrats afin que l'engagement des travailleurs puisse être fait en connaissance de cause. Une attention particulière sera accordée aux dispositions légales et réglementaires sur le temps de travail, le salaire et les modalités de paiement, les heures supplémentaires et les avantages sociaux. Ces droits devront être rappelés en cas modification importante des conditions d'emploi.

Le contrat du travail prévoit : la rémunération, l'évolution du salaire, la durée du travail, les conditions des congés et les conditions de résiliation.

Le règlement intérieur prévoit les dispositions relatives à l'organisation du travail, à la discipline et à l'éthique ainsi qu'à l'hygiène et la sécurité.

L'AGEROUTE devra exiger des entreprises, un recrutement prioritaire de la force de travail et des fournisseurs et prestataires locaux. Il devra en outre, appuyer la création d'une commission de recrutement qui pourra être dirigée par le Sous-préfet ou le Maire ou leurs représentants afin de garantir le respect des principes d'équité et d'égalité notamment de genre, et d'éviter les discriminations à l'emploi.

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 de leur capacité à les réaliser.

Des contrats de travail simplifiés reprendront les obligations légales du droit sénégalais : 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 et heures supplémentaires rémunérées), assurance maladie couvrant le risque COVID-19, l'évacuation sanitaire, etc.

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut s'agir de groupements de femmes, de jeunes et autres associations de développement. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur

proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du Projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat).

Le PCZA ne prévoit pas de recourir aux services de travailleurs communautaires.

12. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'AGEROUTE déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les problèmes de sécurité que peuvent poser les fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, il exigera dans le cadre de leurs contrats, qu'ils définissent ce risque en rapport à la NES N°2 de la Banque mondiale. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, il exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux de sécurité, l'AGEROUTE exigera du fournisseur, qu'il mette au point des procédures et des mesures pour y remédier. Ces procédures et ces mesures seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, L'AGEROUTE remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

13. ANNEXES

ANNEXE1. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

☞ Lois

- Constitution de la République du Sénégal, 2001
- Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal
- Loi n°73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité social
- Loi n°2001 – 01 du 15 janvier 2001 portant code de l’environnement.

☞ Décrets

- Décret n°2006 1249 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles
- Décret n°2006 1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail
- Décret n°2006 1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle de charge ;
- Décret n°2006 1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail
- Décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d’hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature
- Décret n°96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis
- Décret n°70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires
- Décret n°2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l’article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail
- Décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014 établissant et fixant les règles pour l’organisation et le fonctionnement du Haut Conseil pour le Dialogue Social (HCDS) ;
- Décret 2015-211 du 04 février portant nomination des membres du HCDS
- 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
- Décret n°2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises

☞ Arrêtés

- Arrêté interministériel n°006048 du 24 juillet 1991 portant tableaux des maladies professionnelles
- Arrêtés Ministériels n°3748, 3749, 3750 & 3751 interdisant le travail des enfants dans des conditions dangereuses
- Arrêté ministériel n°3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3749/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants
- Arrêté ministériel n°3750 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens
- Arrêté ministériel n°3751/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003 fixant les catégories d’entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l’âge l’imite auquel s’applique l’interdiction
- Arrêté ministériel n°1887 en date du 6 mars 2008 fixant la liste des secteurs d’activité dans lesquels il est d’usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;

- Arrêté ministériel n°973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paye et d'un registre des paiements ;
- Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés ;
- Arrêté général n°5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

☞ **Normes environnementales et sociales et notes d'orientation de la Banque mondiale**

- Normes Environnementales et sociales 1 (NES1) : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2): Emploi et conditions de travail ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Guidelines d'IFC en matière EHS
- La norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)

☞ **Conventions**

- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet
- Convention collective fédérale des industries de la mécanique générale
- Convention collective nationale interprofessionnelle
- Les Conventions des Nations Unies (ONU)
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958)
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 79)
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 57)
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 1958)
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 1958)
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 1976)
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)

☞ **Rapports**

- Ibrahima FALL. Plan de gestion de la main-d'œuvre du projet d'intervention contre la COVID-19 au Sénégal (9173838). Rapport Ministère de la Santé et de l'Action Sociale/mai 2020.
- République de Côte d'Ivoire. Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) du projet d'assainissement et de la résilience urbaine. Rapport final/ministère de l'assainissement et de la salubrité. Février 2020.
- République haïtienne : projet de développement urbain au Cap-Haïtien (CHUD). Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Rapport décembre 2019.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Canada. Guide prévisionnel de gestion de la main-d'œuvre. Mars 2016.

- Caisse des Dépôts et Consignations (République tunisienne). Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM) du projet d'appui aux startups innovantes et PME technologiques. Août 2019.
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM) : Procédure Déclaration, enquête et analyse des accidents du travail-2016-2017

ANNEXE 2 : CODES DE CONDUITE³

1. Code de conduite de l'entreprise

Pour assurer la prévention des EAS/HS, les dispositions suivantes devront être respectées dans le cadre du PCZA.

- Tous les employés de l'entreprise (y compris ses sous-traitants), du maître d'œuvre et les autres consultants qui interviennent dans le cadre du projet doivent signer un code de conduite ;
- Un véritable plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel doit être mis en place pour que les travailleurs comprennent bien la politique suivie et les comportements escomptés, de même qu'un mécanisme de gestion des plaintes. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation et de communication ainsi que des mesures destinées à informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel du projet vient de signer ; et
- Le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre afin d'amener les gens à répondre de leurs actes et de sanctionner les membres du personnel ayant enfreint les politiques en matière d'EAS/HS.

Note à l'intention du soumissionnaire : Le contenu minimum du formulaire du code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

Note à l'intention du maître d'ouvrage : Les règles minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le maître d'ouvrage peut ajouter des règles supplémentaires concernant des questions particulières, recensées à la suite d'une évaluation environnementale et sociale pertinente. Parmi les questions recensées, on peut citer des risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels, etc. Supprimer cette case avant de publier les dossiers d'appel d'offres.

A. GENERALITES

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et

³ Le UCP devra ajuster cela pour se conformer aux lois du travail locales. Voir le code de conduite du GPN: <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf> (voir pages 59-62)

- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG/EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui visent à :

- Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ;
- Créer une prise de conscience concernant les VBG/EAS/HS et de VCE, et :
- Créer un consensus sur le fait que de tels actes n'ont pas leur place dans le projet ;
- Établir un protocole pour identifier les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

B. DEFINITIONS

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

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

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

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

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance

ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation et/ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de

l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

C. CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

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 tous nos personnels, 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 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 EXIGEE

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, équipement 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 PREOCCUPATIONS

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 [*insérer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, 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 [*insérer*] ou par téléphone à [*insérer*] ou en personne à [*insérer*]; ou
2. Appeler [*insérer*] 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.

☞ CONSEQUENCES 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 de l'employé de l'entreprise : [indiquer le nom].

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____