

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi



**Ministère du Développement Communautaire, de l'Équité Sociale et
Territoriale**

PROJET DE PROTECTION SOCIALE ADAPTATIVE AU SENEGAL

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

RAPPORT FINAL

JANVIER 2022

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTES DES FIGURES.....	3
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET	5
1.2. Description du Projet	5
1.2.1. Objectif de développement du projet.....	5
1.2.2. Composantes du projet.....	5
1.3. Objectifs de l'étude.....	6
1.4. Résultats attendus	6
1.5. Démarche méthodologique d'élaboration du PGMO	7
1.5.1. Revue documentaire	7
1.5.2. Consultation des acteurs et des parties prenantes	7
1.5.3. Analyse et traitement des données.....	7
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	9
2.1. Effectif des travailleurs de l'UGP.....	9
2.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet	10
2.2.1. Employés directs du projet.....	10
2.2.2. Personnes employées par des tiers pour effectuer des travaux	10
2.2.3. Personnes employés ou recrutés par les fournisseurs	11
III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	12
3.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	12
3.2. Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet	13
IV. APERÇU DU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SENEGAL	16
4.1. Cadre législatif.....	16
4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur	16
4.3. Temps de travail.....	17
4.4. Salaire	17
4.5. Travail des enfants	17
4.6. Non-discrimination et égalité des chances.....	18
4.7. Chômage technique et le licenciement pour motif économique	18
4.8. Liberté syndicale et d'association.....	18
V. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	19
5.1. Médecine du travail	19
5.2. COVID 19.....	19
5.3. Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail.....	20
VI. REGLEMENTATION RELATIVE AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET AUX HARCELEMENTS SEXUELS	21
6.1. Réglementation Internationale	21
6.2. Réglementation et les politiques Nationales	22
VII. REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET DE PROTECTION SOCIALE ADAPTATIVE.....	23
7.1. Santé et sécurité au travail	23
7.2. Travail des mineurs.....	23
7.3. Fatalité et incidents graves.....	23
7.4. Afflux de main d'œuvre.....	23
7.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi	23
7.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.....	24
7.7. Violence basée sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels ..	24
7.8. Travail forcé.....	24
VIII. PERSONNEL RESPONSABLE	25

IX. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI	26
9.1. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet	26
9.2. Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire requis seraient recrutés	26
X. CONDITIONS GENERALES	27
10.1. Règle générale.....	27
10.2. Recrutement et traitement salarial	27
10.3. Temps de travail, temps de repos et congés.....	27
10.4. Temps de repos et congés de la femme enceinte	28
10.5. Rupture de contrat.....	28
10.6. De la Non-discrimination et égalité des chances	28
XI. MECANISME DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	29
11.1. Structure du MP des travailleurs du projet	29
11.2. Structure du MP des travailleurs contractuels.....	31
11.3. Règlement à l'amiable	31
11.4. Recours juridictionnel.....	31
11.5. Règlement de conflit collectif.....	32
XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	33
XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	33
XIV. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	34
ANNEXES	35

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du projet de Protection sociale adaptative.....	10
Tableau 2 : Effectif des équipes d'appui du projet	10
Tableau 3 : Effectif du personnel ou des employés recrutés par les fournisseurs.....	11
Tableau 4 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre	14

LISTES DES FIGURES

Figure 1 : Procédure du mécanisme des plaintes des travailleurs.....	30
--	----

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
AGR	Activités Génératrices de Revenus
AES	Abus et Exploitation Sexuel
BM	Banque Mondiale
CADBE	Charte Africaine des Droits et Bien être de l'Enfant
CCNT	Conseil Consultatif National du Travail
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CPLCC	Consentement Préalable donné Librement et en Connaissance de Cause
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DGPSSN	Délégation générale à la Protection Sociale et à la Solidarité Nationale
FSN	Fonds de Solidarité Nationale
FPI	Financement de Projets d'Investissement
HCDS	Haut Conseil pour le Dialogue Social
HS	Harcèlement Sexuel
IDA	Association Internationale pour le Développement
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
MDCEST	Ministère du développement Communautaire de l'Equité Social et Territoriale
MFPT	Ministère de la Formation Professionnelle et du Travail
MP	Mécanisme des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisation Communautaire de Base
ODP	Objectif de développement du Projet
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PNBSF	Programme national de Bourse de sécurité Familial
ONU	Organisation des Nations Unis
PSA	Protection Social adaptatif
PSE	Plan Sénégal Emergent
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
OHSAS	Séries d'évaluations de la Santé et de la Sécurité au travail
SMIG	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEEG	Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre
SST	Santé, Sécurité au Travail
SNPS	Stratégie Nationale de Protection Sociale
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Economique Monétaire Ouest Africain
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte et justification

Le Gouvernement du Sénégal, à travers le projet de filets sociaux adaptative, prépare une nouvelle opération avec l'appui de la Banque mondiale. Ce nouveau projet, dont l'objectif de développement est de renforcer le système de protection social est en lien avec la vision de la politique sociale du gouvernement axée sur la réduction des inégalités sociales et l'éradication de la pauvreté. Cette ambition est inscrite dans l'axe 2 du Plan Sénégal Emergent (PSE) qui met l'accent sur le capital humain, la protection sociale et le développement durable, faisant ainsi de la protection sociale un secteur prioritaire. Le gouvernement du Sénégal a adopté une Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS 2015-2035) centrée sur cinq objectifs fondamentaux : (i) Une protection sociale intégrée pour tous les enfants ; (ii) Des programmes et systèmes pour les personnes en âge de travailler ; (iii) Un revenu minimum et des soins de santé garantis pour toutes les personnes âgées ; (iv) Un système de sécurité sociale intégré pour les personnes handicapées et invalides ; et (v) Renforcer la résilience des communautés face aux chocs et aux catastrophes.

Les activités du projet concerneront entre autres le renforcement du système de protection social existant, la construction de la résilience des ménages en situation de pauvreté chronique et la protection des ménages pauvres et vulnérables face aux chocs.

Au regard de l'importance des enjeux liés à la prise en compte des risques et impacts environnementaux et sociaux et notamment les aspects liés à la main d'œuvre et aux conditions de travail pour la mise en œuvre prochaine des activités du projet, le Projet Filets sociaux qui assure la préparation et la mise en œuvre du nouveau **Projet de Protection Sociale Adaptative (PSA)**, a requis le recrutement d'un expert en sauvegardes pour l'élaboration du Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) du projet susmentionné.

1.2. Description du Projet

1.2.1. Objectif de développement du projet

Le Projet de filets sociaux adaptatifs (P176544) a pour objectif de développement (PDO) d'aider le gouvernement à renforcer son système de protection sociale adaptatif en améliorant les caractéristiques clés du système et en renforçant la capacité institutionnelle, en aidant à étendre la portée des programmes en permettant aux ménages pauvres et vulnérables d'accéder à une aide adaptée aux chocs, en consolidant les nouveaux aspects de la protection sociale tels que le soutien productif, et en améliorant l'efficacité globale par l'innovation et l'apprentissage opérationnel. Au niveau national, le projet permettra une amélioration de la résilience socio-économique des ménages pauvres et vulnérables face aux chocs climatiques.

Le projet sera mis en œuvre sur une période de cinq (5) ans et s'articule autour de trois (03) composantes complémentaires conçues dans l'optique de renforcer le système de protection social en s'appuyant sur les avancées déjà notées avec le Projet d'Appui aux Filets Sociaux (P144597) en termes de protection sociale.

1.2.2. Composantes du projet

Composante 1 : Renforcement des fonctions transversales du système de protection sociale : Cette composante vise à renforcer les fonctions qui sont transversales à tout le système de filet de sécurité sociale. Elle comprend trois sous composantes qui s'articulent comme suit :

Sous-composante 1.1 : Renforcer les outils de base du système de filets sociaux

Sous-composante 1.2 : Appui institutionnel et renforcement des capacités

Sous-composante 1.3 : Gestion et évaluations du projet

Composante 2 : Equite sociale et résilience productive : Cette composante fournira aux ménages bénéficiaires un ensemble intégré de mesures de soutien, y compris un ensemble de mesures de base et un soutien aux moyens de subsistance. Elle comprend trois sous composantes structurées sur les points suivants :

Sous-composante 2.1 : Mesures d'accompagnement sur le capital humain dans le PNBSF ;

Sous-composante 2.1 : Mise en œuvre du projet productif - Yook Kom Kom ;

Sous-composante 2.2 : Programme de résilience agricole.

Composante 3 : Solidarité national à travers une assistance en réponse aux chocs : Cette composante soutiendra la création d'un programme de réponse aux chocs dans le cadre du système de protection social et la mise en œuvre d'une assistance adaptée aux chocs afin d'aider les ménages pauvres et vulnérables à faire face aux chocs, y compris les chocs climatiques tels que les sécheresses, les inondations ou les incendies. Elle se décompose en deux sous composantes qui se structurent comme suit :

Sous-composante 3.1 : Appui à la création et à l'opérationnalisation du programme de réponse aux chocs

Sous-composante 3.2 : Fournir l'assistance pour la réponse au choc.

1.3. Objectifs de l'étude

De manière générale, l'étude vise à élaborer un plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs du projet sur leurs lieux de travail.

Spécifiquement l'étude vise à :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs
- promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs sur leurs lieux de travail,
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES 2 relative à la main d'œuvre et conditions de travail) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;
- prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail , notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

1.4. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de l'étude sont :

- les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet ;
- le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés ;
- les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la NES 2 et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants est empêché,
- les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et des conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et de leurs organisations ;

Pour atteindre ces résultats la mise en œuvre dudit projet exige de la part de l'Etat du Sénégal à travers l'UGP du projet Filets sociaux l'élaboration d'une procédure de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure dans le cadre du Projet de **Protection Sociale Adaptative (PSA)** s'articule autour des points essentiels qui se présentent comme suit :

- analyse du cadre juridique du Sénégal et du Nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- analyse des conditions générales de travail dans le cadre du projet;
- présentation des généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- description des risques et impacts négatifs et positifs du projet sur l'emploi et les conditions du travail ;
- identification et analyse des mesures d'atténuation et de bonification des impacts négatifs et positifs sur les bénéficiaires ;

- les mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables ;
- plan d'actions contenant des mesures d'atténuations et de bonification ;
- les mécanismes de gestion des plaintes, y compris celui pour les EAS/HS ;

1.5. Démarche méthodologique d'élaboration du PGMO

La démarche méthodologique utilisée pour l'élaboration de ce PGMO a porté sur quatre phases qui se déclinent comme suit :

- une phase de revue documentaire ;
- une phase de consultation des acteurs et parties prenantes ;
- une phase d'analyse et de traitement des données ;
- une phase de rédaction du PGMO.

1.5.1. Revue documentaire

Elle a essentiellement portée sur la consultation et l'analyse des documents du projet fournis par le projet Filets Sociaux dont le manuel de gestion des plaintes, la liste des besoins en personnel du projet et les TDR de la mission. Le code du travail ainsi que les dispositions réglementaires au niveau national et international et celles de la Banque mondiale.

1.5.2. Consultation des acteurs et des parties prenantes

Dans le cadre de cette mission d'élaboration de la PGMO, une consultation des parties prenantes a été effectuée dans les (14) régions du Sénégal. Les acteurs suivants ont été consultés :

- les directions régionales du développement communautaire ;
- les coordinations régionales à protection sociale et à la solidarité nationale ;
- les inspections régionales du travail et de la sécurité sociale ;
- les ONG prestataires dans le cadre du programme de bourses de sécurité familiale.

1.5.3. Analyse et traitement des données

Les documents consultés et collectés dans le cadre de nos investigations et de la consultation des acteurs ont été analysés en vue de l'élaboration de ce rapport.

Documents de références

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet de Protection sociale adaptative devra être conforme à la réglementation nationale, aux exigences de NES N°2 et de la note d'orientation correspondante de la Banque mondiale pour les emprunteurs, ainsi qu'aux conventions de l'OIT et de l'ONU.

Les textes ci-dessous ont servi de référence pour l'élaboration de ce PGMO :

Les 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 sociale ;
- Loi n°2001 – 01 du 15 janvier 2001 portant code de l'environnement.

Les 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.

Les 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 général n°5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

Les 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 ;
- Normes Environnementales et sociales 9 (NES 9) : Intermédiaires financiers ;
- 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) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS9/ 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 civil.

Les Conventions et normes internationales :

- La norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017) ;
- Les Conventions des Nations Unies (ONU) ;
- La Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958) ;
- La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée en 79) ;
- La Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée en 57) ;
- La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée en 1958) ;
- La Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée en 1958) ;
- La Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 1976) ;
- La Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiées 2009) ;
- La Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiées 2007).

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs qui seront engagés dans la mise en œuvre du projet de protection sociale adaptative avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de PSA, peut être employée, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins de dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes du Sénégal. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet PSA seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts 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 document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis aux dispositions normatives du Sénégal en matière d'emploi) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- consultants ou experts indépendants ;
- agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

2.1. Effectif des travailleurs de l'UGP

La gestion opérationnelle du projet de Protection sociale adaptative sera confiée à une Unité de Gestion de Projet (UGP) dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire. Les missions principales de l'UGP seront :

- d'assurer la gestion et la supervision du projet ;
- de garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés ;
- d'assurer le suivi et l'évaluation des activités du projet ;
- de préparer les rapports d'avancement trimestriels et annuels ;
- d'assurer la communication sur les activités du projet ;
- de coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires.

Le tableau suivant fourni l'effectif prévisionnel des compétences à recruter par l'UGP du projet de PSA pour la mise en œuvre et le suivi des activités dudit projet.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du projet de Protection sociale adaptative

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur National du projet	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsables Spécialiste suivi et évaluation	02	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialistes Protection sociale	02	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Communication	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Administratif et financier	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en passation de marché	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Chauffeurs	02	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Assistants	02	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar

Au niveau régional le projet va s'appuyer lors de sa mise en œuvre sur des coordonnateurs régionaux recruté par la Délégation générale à la protection sociale et à la solidarité nationale. Ces coordonnateurs au nombre de six (6) vont couvrir chacun en moyenne deux (2) régions et travailleront directement avec le projet. La répartition de ces coordonnateurs régionaux s'établit comme suit :

Tableau 2 : Effectif des équipes d'appui du projet

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateurs régionaux	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Kaolack - Kaffrine - Fatick
	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Dakar - Thiès
	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Diourbel - Louga
	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Saint Louis - Matam
	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Kolda - Ziguinchor - Sédhiou
	01	Recruté	Coordonnateur Pôle Régional Kédougou - Tambacounda

2.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

2.2.1. Employés directs du projet

Les employés directs du projet dans le cadre de cette étude sont ceux cités aux tableaux 1 et 2 ci-dessus. Ils correspondent aux travailleurs directs du projet qui vont mettre en œuvre le Projet de protection sociale adaptative au niveau national.

2.2.2. Personnes employées par des tiers pour effectuer des travaux

Les personnes qui seront employées par des tiers dans le cadre de cette étude correspondent aux consultants qui seront recrutés dans le cadre des activités de prestations intellectuelles du projet. le profil de ces experts sera dans les domaines suivants :

- *Travailleurs du secteur du développement social, de la protection sociale* : Les travailleurs du secteur du développement social et de la protection sociale peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires.

- *Travailleurs en gestion, en appui technique, accompagnement communautaire, en formulation d'activités génératrices de revenus (AGR)* : Tous ces travailleurs sus mentionnés peuvent également être engagés dans le projet, très probablement en tant consultants ou sous -traitants.

2.2.3. Personnes employés ou recrutés par les fournisseurs

Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP. Ce sont par exemple les prestataires de l'Agence National de la Statistique et de la Démographie (ANSD), les enquêteurs, le personnel d'appui des consultants (firmes, ONG ou opérateurs de terrain) recrutés par l'UGP du projet PSA. Le profil de ces travailleurs pourraient correspondre aux types suivants :

- *Travailleurs migrants* : Les travailleurs migrants peuvent être employés dans les ONG ou les associations locales qui travaillent avec le projet dans les activités de sensibilisation et d'assistance des communautés.
- *Travailleurs contractuels* : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, des ONG, des opérateurs sociaux ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. A ce stade du projet, le nombre indicatif est estimé comme suit :

Tableau 3 : Effectif du personnel ou des employés recrutés par les fournisseurs

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Statisticiens et Démographes de l'ANSD	14	Avant le démarrage des activités du projet	Dans les 14 régions couvertes par le projet
ONG ou Opérateur social	14	Avant le démarrage des activités du projet	Dans les 14 régions en raison d'une ONG par région
Gestionnaires de Projet	15	Avant le démarrage des activités du projet	Un gestionnaire par région dont 02 à Dakar
Superviseurs	330	Avant le démarrage des activités du projet	Répartis dans les 14 régions en fonction du nombre de bénéficiaires par région
Relais communautaires	6000	Avant le démarrage des activités du projet	Répartis dans les 14 régions en fonction du nombre de bénéficiaires par région

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le Projet de protection sociale adaptative a pour objectif de développement d'aider le gouvernement à renforcer son système de protection sociale adaptatif en améliorant les caractéristiques clés du système et en renforçant la capacité institutionnelle, en aidant à étendre la portée des programmes en permettant aux ménages pauvres et vulnérables d'accéder à une aide adaptée aux chocs, en consolidant les nouveaux aspects de la protection sociale tels que le soutien productif, et en améliorant l'efficacité globale par l'innovation et l'apprentissage opérationnel. Au niveau national, le projet permettra une amélioration de la résilience socio-économique des ménages pauvres et vulnérables face aux chocs climatiques. Il est prévu de réaliser les activités suivantes :

- *Mesures de renforcement des fonctions qui sont transversales à tout le système de filet de sécurité sociale à travers les actions suivantes :*
 - à consolider et à améliorer les éléments de base du système ;
 - à améliorer la capacité institutionnelle des institutions clés du secteur de la protection sociale, et ;
 - soutenir une gestion et des évaluations de projet efficaces.
- *fourniture aux ménages bénéficiaires un ensemble intégré de mesures de soutien, y compris un ensemble de mesures de base et un soutien aux moyens de subsistance par les interventions suivantes:*
 - consolidation et amélioration des éléments de base du système ;
 - amélioration de la capacité institutionnelle des institutions clés du secteur de la protection sociale ;
 - soutien à la gestion et des évaluations de projet efficaces.
- *création d'un programme de réponse aux chocs dans le cadre du système de protection social et la mise en œuvre d'une assistance adaptée aux chocs afin d'aider les ménages pauvres et vulnérables à faire face aux chocs, y compris les chocs climatiques tels que les sécheresses, les inondations ou les incendies. Cela passera par les actions suivantes :*
 - mesures de soutien à l'expansion du projet Yook Kom Kom , et ;
 - activités de soutiens en intrants agricoles aux ménages pauvres et vulnérables.

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

La mise en œuvre du projet de Protection sociale adaptative ne comporte pas d'activités pouvant impliquer de travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans le cadre du projet sont des activités softs de services intellectuels, de transferts financiers, d'accompagnement, de conseils, de renforcement de capacités etc. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être lié entre autres :

- aux accidents de travail lors des déplacements des employés du projet de leur domicile au bureau ou lors des missions de terrain ;
- aux accidents de la route lors des missions de supervisions des coordonnateurs régionaux ;
- aux accidents de la circulation en voitures ou en motos pour le personnel des ONG ou des opérateurs sociales (gestionnaires, superviseurs, relais communautaires) ;
- aux maladies professionnelles liés au surmenage, à la surexposition aux écrans d'ordinateurs ;
- aux risques de VBG et HS lors des contacts et réunions avec les différentes équipes sur le terrain et les bénéficiaires;
- aux risques de violences physiques ou morales sur les prestataires (relais et superviseurs) par les bénéficiaires frustrés du retard de leur transfert ;
- aux risques de COVID 19 lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectés.

Accident de travail : Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'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. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation, de suivi ou de supervisions par exemple.

Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

Un incident est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec l'UGP, problèmes de sécurité, etc.

3.2. Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet

Dans certaines zones du pays, il prévaut un risque d'insécurité liés à la présence de bandes armées qui peuvent provoquer une situation défavorable pour une exécution sereine du travail. C'est le cas de la zone Sud du pays (Ziguinchor, Kolda, Sédhiou). Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques de VBG, d'atteinte à l'intégrité et à la vie des prestataires de terrain. Il est important toutefois de préciser que le projet mère sur les filets sociaux n'a jamais connu d'incidence liée à cette situation d'insécurité. Il en est de même des autres projets qui s'exécutent dans cette zone sud.

En cas d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre du projet de protection sociale adaptative sont les suivants :

❖ *Risques d'accidents de la route*

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements dans les régions d'intervention du projet de protection sociale adaptative. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service et disposant d'un carnet de suivi et d'entretien ainsi que d'une police d'assurance à jour, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

Il conviendra aussi de s'assurer que le personnel de l'UGP bénéficie en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, il entre dans le régime des accidents du travail. Il aura le droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles.

❖ *Risques d'atteintes morales et physiques*

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines zones du projet (actes de grand banditisme et attaque armée), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

❖ *Risques psycho-sociaux*

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

❖ *Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran*

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

❖ **Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants**

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs notamment les bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre des activités du projet (ateliers, séminaires, missions de supervision, activités de sensibilisation, forum etc.). Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles pauvres et vulnérables.

Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs direct et indirects et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au VBG/EAS/HS.

❖ **Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet**

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes au niveau de certaines régions d'intervention du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les autorités locales ou les populations. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes dans les autres localités s'avère nécessaire.

❖ **Risques d'infection au COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, conférences publiques, séminaires, forums, réunions publiques ou colloques. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact étroit, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes/postillons produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées. De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le SARS-CoV-2, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

Tableau 4 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Recourir à des escorte en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Veiller à ce que l'assurance des véhicules soit à jour ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Définir les heures de déplacements appropriées ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA, la Covid-19 et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires ; ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	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 différentes localités ; ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires y compris les travailleurs communautaires.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, le projet élaborera des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé, Sécurité au Travail (SST) et adoptera l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

IV. APERÇU DU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SENEGAL

4.1. Cadre législatif

Les rapports de travail entre employé et employeur font l'objet d'un encadrement assez rigoureux en droit Sénégalais. Un aperçu de la législation du travail du Sénégal est présenté dans cette partie. Un ensemble de textes a été adopté pour sécuriser le travail et le travailleur mais aussi pour permettre une relation de subordination saine entre l'employé et l'employeur.

❖ **Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail**

Ce texte constitue le référentiel de la réglementation du travail en droit Sénégalais. Il ramène l'âge légal d'admission au travail à 15 ans. Il va plus loin en précisant les conditions et les tâches à confier à ces mineurs qui ne devront pas les mettre en danger. Le code préconise de favoriser toujours la santé physique et mentale des mineurs s'ils venaient à bénéficier d'un travail. Les bonnes conditions de travail sont étendues à tous les travailleurs du projet. Le projet de protection sociale adaptative doit veiller à la sécurité des travailleurs. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, est interdite.

De manière générale ce texte fait état des syndicats professionnels, du contrat de travail, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, du tâcheronnat, de la convention et des accords collectifs de travail, du règlement intérieur, du cautionnement, du salaire et de ses accessoires, des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, des différends du travail, etc. Ce texte est complété par un ensemble de décrets dont les ceux adoptés en 2006, ainsi que des arrêtés. Nous avons aussi la Convention collective nationale interprofessionnelle signée le 30 décembre 2019. Cette dernière, étant un document signé entre les groupes d'employeurs et les syndicats des travailleurs passe en revue toutes les obligations des uns et autres mais aussi les conditions dans lesquelles la main d'œuvre est mobilisée.

❖ **Loi n°73-37 du 31 juillet 1993 portant Code de la Sécurité Sociale**

Il est institué un régime de sécurité sociale au profit des travailleurs salariés relevant du code du travail et du code de la marine marchande.

Ce régime comprend : une branche de prestations familiales, une branche de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et éventuellement toute autre branche de sécurité sociale qui sera instituée ultérieurement au profit des mêmes travailleurs.

Ce texte concentre un ensemble d'obligations que l'employeur notamment le projet de protection sociale adaptative doit remplir vis-à-vis des travailleurs de ce projet. Ces obligations vont du versement des allocations familiales, de maternité aux rentes d'accidents de travail en passant par l'indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire de travail.

4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur

Au sens du code du travail Sénégalais, le travailleur est défini comme toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée et ce quels que soient son sexe et sa nationalité (**Art.L.2**). Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Donc, on peut dire que la relation employeur-employé est une relation de subordination où le premier reçoit des ordres à exécuter du premier. Cependant, il faut préciser qu'il y a un encadrement juridique qui accompagne cette relation qui est consignée dans un document qu'on appelle contrat de travail. Le droit Sénégalais reconnaît le contrat de travail à durée déterminée (CDD, **Chapitre 3, Art.L.41**) et le contrat de travail à durée indéterminée (CDI, Chapitre 4, Art.L.49.). Il précise aussi que, quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclut pour être exécuté au Sénégal est soumis aux dispositions du présent Code. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Nous avons aussi l'engagement à l'essai dont la durée ne peut excéder six mois, pour la conclusion d'un contrat ultérieur définit. Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée. La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée. **Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution.**

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme contrat à durée indéterminée. **Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des**

parties sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du licenciement, des dispositions spécifiques concernant les délégués du personnel et le licenciement pour motif économique. La durée du travail ne peut dépasser aussi 40 heures par semaine.

4.3. Temps de travail

Le temps de travail est la contrepartie effectuée par l'employé dans le cadre d'un contrat de travail. Cependant, ce temps de travail est réglementaire. Il est régi 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.

Il faut préciser aussi que les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire (Art.L.138.). 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. Conformément à la réglementation sénégalaise, le projet s'engage à payer les heures supplémentaires.

4.4. Salaire

Le salaire représente la contrepartie versée à l'employé par l'employeur après le travail. Il fait l'objet d'un encadrement juridique et son montant doit être précisé dans le contrat de travail. L'article Art.L.105 du Code du travail précise qu'à travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs. La fixation du salaire est librement discutée entre les deux parties lors du recrutement. Cependant pour protéger le travailleur, la loi sénégalaise a fixé un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG est un minimum réglementaire au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales ou civiles. Le SMIG est établi par décret 96-154 du 19 février 1996, après avis préalable du Conseil Consultatif National du travail (CCNT). Il a connu une certaine évolution depuis 1996. 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. Il doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal, nonobstant toute stipulation contraire **la paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Elle est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel** (Art.L.114.). Le paiement du salaire fait l'objet d'un bulletin de salaire. C'est un document qui doit être remis par l'employeur à chaque salarié 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 salaire est personnel. Le salaire et les accessoires du salaire et, plus généralement, les sommes dues par l'employeur au travailleur ne doivent en aucun cas être payés entre les mains d'intermédiaires, (Art.L.116).

4.5. Travail des enfants

L'organisation internationale du travail, la Banque Mondiale et la réglementation nationale sénégalaise définissent chacune en ce qui la concerne un âge minimum d'accès à l'emploi. Le code du travail fixe cet âge à 15 ans. D'autres textes sont venus préciser davantage et encadrer le travail des mineurs. On peut citer :

- ARRETE MINISTERIEL n° 3749/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants.
- ARRETE MINISTERIEL n° 3750 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens.
- ARRETE MINISTERIEL 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.

Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize ans aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants (Art. 20. - ARRETE MINISTERIEL n° 3750).

4.6. Non-discrimination et égalité des chances

Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Les hommes et les femmes sont égaux en droit (Art.2 de la Constitution du Sénégal). Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'État met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'État assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

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 » (art.L.1 du Code du travail). A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut (art.L.105). Aucune discrimination ne doit être tolérée dans la mise en œuvre de ce projet conformément aux textes en vigueur au Sénégal. Aucune distinction, exclusion ou préférence dans le recrutement ou le traitement des travailleurs ne doit être basée sur des caractéristiques personnelles. Il est obligatoire de procéder à un traitement égalitaire et équitable aux postulants et aux travailleurs.

Le projet devra mettre en place toutes les mesures appropriées pour protéger les groupes vulnérables tels que les femmes (surtout en état de grossesse et allaitantes), les handicapés, les enfants et les migrants.

4.7. Chômage technique et le licenciement pour motif économique

L'employeur peut être dans l'impossibilité d'honorer ses obligations face à ses travailleurs pour une situation économique ou ne plus être dans la possibilité de poursuivre temporairement son activité. Dans l'un ou l'autre cas, le législateur a prévu des dispositions pour encadrer la situation.

En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'établissement, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale doit, au préalable, être informé des mesures envisagées. Un accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant la rémunération due au travailleur pendant cette période (Art.L.65). Pour le licenciement économique, qu'il soit collectif ou individuel, l'employeur doit obligatoirement réunir les délégués du personnel et voir toutes les alternatives possibles (telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel) afin d'en arriver à une telle situation (art L. 61).

4.8. Liberté syndicale et d'association

La liberté d'association et la liberté syndicale sont des droits constitutionnels (article 8 de la constitution du Sénégal).

Cette liberté est réitérée par le code du travail. Il précise qu'il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (Art.L.29).

V. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'Etat du Sénégal par le biais du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles (MFPTDSOP), a organisé les Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail (EGSST) en 2013, pour faire un diagnostic exhaustif de la situation du pays dans le domaine de la sécurité et de santé au travail. L'organisation des Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail était l'occasion, pour les partenaires sociaux de poser les bases d'une nouvelle politique en sécurité et santé au travail, conformément aux dispositions de la convention n°155 (sur la Sécurité et la Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (sur les Services de Santé au Travail), et la convention n° 187 (sur le Cadre promotionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Mais la politique de santé sécurité au travail élaborée en 2019 n'est pas assez connue et d'importantes conventions de l'OIT ne sont pas ratifiées (notamment la C155, la C161 et la C187) Les politiques de prévention des risques professionnels sont encadrées par des dispositions juridiques qui édictent des mesures administratives, des programmes et procédures et des plans de mise en application portés pour l'essentiel par des acteurs plus ou moins proches du milieu de travail. La **Convention 155 de l'OIT (1981)** sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ».

5.1. Médecine du travail

La médecine du travail est organisée par 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. En son **Art. 38**, il dispose que 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. L'examen médical a pour but :

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

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 : (i) un examen clinique ; (ii) un examen radiographique pulmonaire, par un radiologue, et une analyse d'urine pour la recherche d'albumine et de sucre (**Art. 40.**).

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.

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.

En son Article 47, 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, précise que 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 indemnifiables.

5.2. COVID 19

Pour éviter les risques de propagation de l'épidémie de la COVID-19 sur les lieux de travail, il est important de mettre en place des dispositions et mesures de prévention suivantes :

- élaborer des politiques et des procédures pour une identification rapide et isolement des personnes malades, le cas échéant ;

- Informer et encourager les employés à s'auto-surveiller pour détecter les symptômes de la COVID-19 ;
- mettre des signalisations imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) ;
- fournir les EPI adéquats pour lutter contre la diffusion de la maladie, prévoir des moyens pour la prise en charge des malades en cas de contamination.

5.3. Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail

Les (10) normes environnementales et sociales définissent les obligations auxquelles l'emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie du projet. La présente étude rentre dans le cadre des exigences de la **norme N°2 « main d'œuvre et conditions de travail »**, qui prévoit que « les emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines ».

Les objectifs de la NES n° 2 du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément, à cette NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (Note d'orientation à l'intention des emprunteurs NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque employé d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées dans le cadre du Projet protection sociale adaptative.

VI. REGLEMENTATION RELATIVE AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET AUX HARCELEMENTS SEXUELS

L'élimination des violences basées sur le genre (VBG) demeure l'un des défis les plus importants et les plus présents au Sénégal. Le pays a ratifié un nombre assez important de conventions internationales, adopté des politiques et des lois allant dans le sens de l'éradication du phénomène.

6.1. Réglementation Internationale

Elle fait référence à l'ensemble des textes ratifiés par le Sénégal dans la lutte contre les VBG et le harcèlement sexuel. On peut citer :

❖ Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF)

La Convention définit la discrimination à l'égard des femmes comme « ... toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

Dans la mesure où le projet compte utiliser les personnes des deux sexes, il lui est fait obligation de n'opérer aucune discrimination basée sur le genre. Donc à égalité de compétence devrait suivre une égalité de chance et de traitement.

❖ Convention des Droits de l'Enfant

Au sens de cette Convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable (art 1er). Ce texte en son article 34 préconise la protection des enfants contre la violence et l'exploitation sexuelles, y compris la prostitution et la participation à toute production pornographique.

Dans la mesure où ce projet peut employer des enfants conformément à la réglementation sénégalaise et aussi à la norme NES 10 de la Banque mondiale, la prise en compte de cette convention est nécessaire.

Les autres textes applicables sont :

- Charte Africaine des Droits et Bien être de l'Enfant (CADBE) ;
- Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits, des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) ;
- Acte Additionnel relatif à l'égalité de droits entre les femmes et les hommes pour le développement durable dans l'espace CEDEAO ;
- Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs ;
- Agenda 2063 de l'UA ;
- Les Objectifs de Développement Durables (particulièrement l'ODD5).

La thématique de l'égalité entre les sexes est traitée dans l'objectif 5 des 17 Objectifs de développement durable adoptés en 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies. Son intitulé complet est: « Parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles». L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.

Le Protocole de Maputo quant à lui vient prendre en charge de façon spécifique la question des droits de la femme africaine par la prescription de garanties tant « prohibitive qu'incitative» incluant non seulement une reconnaissance des droits des femmes mais également la mise en place d'un cadre favorable à l'égalité homme-femme de facto. L'article 12 réaffirme les obligations des Etats parties de prendre des mesures appropriées pour « éliminer tous les stéréotypes qui perpétuent cette discrimination dans les manuels scolaires, les programmes d'enseignement et les médias » et « protéger la femme, en particulier la petite fille contre toutes les formes d'abus, y compris le

harcèlement sexuel dans les écoles et autres établissements, et prévoir des sanctions contre les auteurs de ces pratiques ».

Au niveau de la CEDEAO et de l'Union Africaine (UA) les Etats se sont penchés sur un des programmes et des textes qui préconisent une Égalité complète entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie comme l'objectif 17 de l'Agenda de l'Union Africaine (UA).

6.2. Réglementation et les politiques Nationales

Les violences sont actuellement au cœur de débats articulés autour des droits humains, à l'échelle globale comme locale. La lutte contre la violence est devenue un paradigme clé dans la gouvernance des Etats dont le Sénégal. Ce projet doit tout mettre en œuvre pour garantir un lieu de travail sécurisé où la femme pourra s'épanouir sans crainte et se conformer à certains textes comme :

Loi n° 2001-03 du 22 janvier 2001 portant Constitution sénégalaise modifiée par la loi constitutionnelle n° 2016-10 du 05 avril 2016 portant révision de la Constitution.

Elle pose le principe de l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi en son article premier. (Article premier La République du Sénégal est laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion. Elle respecte toutes les croyances.).

❖ Plan Sénégal Emergent (PSE) ;

Dans l'axe 3 du PSE intitulé : Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité, un point important est réservé à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. En effet, l'intégration du genre dans les politiques publiques est adoptée comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer à tous une participation équitable au processus de développement. La prise en compte des questions de genre représente, de ce fait, un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes de développement national.

❖ La Stratégie nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG)

La Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre (SNEEG) est un document de portée nationale qui vise à concrétiser la vision suivante : faire du Sénégal un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

VII. REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET DE PROTECTION SOCIALE ADAPTATIVE

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres Politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable. Le projet appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés.

7.1. Santé et sécurité au travail

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail et des décrets de 2006, de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail) et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

- l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- la préparation aux situations d'urgence ; et
- les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

7.2. Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 15 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences 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.

Il est important toutefois de préciser que le PSA n'envisage pas d'employer des travailleurs mineurs dans la mesure où aucune activité physique n'est prévue.

7.3. Fatalité et incidents graves

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

7.4. Afflux de main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet peut solliciter du contractant le recrutement de manière préférentielle de la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des activités du projet, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basée sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

7.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Afin d'éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs des projets. Le projet disposera également de mécanismes des plaintes pour les travailleurs du projet

(travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

7.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

L'emploi des travailleurs dans le cadre du projet PSA sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et personnes handicapées), le projet demandera à ses prestataires d'exclure toute forme de discrimination. Le contractant sera également tenu de se conformer au 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 sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

7.7. Violence basée sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels

S'agissant de la gestion des violences basées sur le genre, le traitement doit être en sorte de préserver la dignité des femmes. Les plaintes doivent être traitées dans la plus grande confidentialité ou discrétion. Au niveau national, il existe un Comité de Lutte contre les Violences faites aux Femmes (CLVF) avec des antennes dans chaque région. Aussi, des Bureaux d'Écoute sont ouverts au niveau des Maisons de Justice et sont chargés, entre autres missions, d'assurer la prise en charge psychosociale des femmes et des filles victimes de violences et de maltraitances. Le projet PSA mettra en place un protocole de référencement des cas de VBG/HS.

7.8. Travail forcé

Le projet de Protection Sociale Adaptative (PSA) dans sa mise en œuvre, n'aura pas de recours au travail forcé (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. L'UGP ou par le biais de ses prestataires, procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

VIII. PERSONNEL RESPONSABLE

La supervision du projet sera assurée par le comité de Pilotage du Projet et la Banque mondiale.

La mise en œuvre du projet de Protection Sociale Adaptative sera confiée à une Unité de Gestion du Projet (UGP) qui va recruter des experts qualifiés chargés de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des activités du projet. Cette Unité de gestion du projet (UGP) qui aura en charge la gestion quotidienne du projet, sera mise en place par le Gouvernement du Sénégal et assurera les missions suivantes :

- (i) la coordination globale des activités du projet ;
- (ii) la supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans d'action annuels et les budgets ;
- (iii) l'examen et l'approbation des rapports d'activité du projet ; et
- (iv) l'évaluation des réalisations du projet.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré après la mise en vigueur du projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, environnementales et sociales, de Suivi-évaluation. Le MEP inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'UGP, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) mettra à jour le MEP en cas de changements ou de restructuration du dispositif ou de l'ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le projet.

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet.

L'UGP est chargée du recrutement des consultants/prestataires ; elle veillera à ces derniers qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UGP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des consultants et prestataires qui, conformément aux dispositions de la politique sur le travail au Sénégal.

Du reste, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des agents du projet seront sous la responsabilité de l'UGP qui devra contractualiser avec une firme spécialisée sur ces questions, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

La médecine du travail est confiée à la structure de la Santé des Travailleurs qui vient en complément aux dispositifs d'assurance santé des prestataires.

L'UGP sera également responsable (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

IX. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI

La Convention Internationale du Travail n°138 sur l'âge minimum, retient à son article 3, l'âge de seize ans pour l'admission au travail des adolescents. Cependant, elle précise que ce travail doit être accordé à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

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

Art.L.145 du code du travail sénégalais précise que : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant **l'âge de quinze (15) ans**, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ».

Si on se réfère à la hiérarchie des normes, on peut retenir que l'âge d'admission au travail dans le cadre de ce projet est de 16 ans conformément à la convention n° 138 du travail.

9.1. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs 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, 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 moins de 15 ans.

9.2. Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas l'âge règlementaire requis seraient recrutés

L'UGP et les prestataires 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 gestion des risques et impacts E&S de l'UGP 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 travailleur suspecté en deçà de l'âge minimum requis.

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

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

X. CONDITIONS GENERALES

10.1. Règle générale

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque prestataire (ONG, Bureau d'études, institutions financières etc.) travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec le présent PGMO. Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet, et de chaque prestataire sera affichée dans leurs locaux. Elle sera aussi affichée dans tous les locaux des organismes ou de cabinets qui travaillent pour le projet. Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures ;
- Volet social ;
- Respect des mesures HSE et les sanctions.

10.2. Recrutement et traitement salarial

Au Sénégal nous avons la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle. Elle a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis par l'article 1er, alinéa 2 du Code du Travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Sénégal. Elle vient en appui au Code du travail qui lui aussi régit les rapports de travail entre employeurs et employés. Ainsi, ces deux textes abordent de la même manière la question du salaire. Dans la mise en œuvre de ce projet, le traitement salarial doit être en conformité avec l'article L105 du Code du travail qui dispose : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les conventions collectives ou les accords des parties ». Aucune discrimination ne sera admise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois,
- soit au rendement : à la tâche ou à la pièce.

Au Sénégal, les employés sont toujours payés au mois. Les absences non justifiées donnent lieu à des retenues sur les salaires.

De même, le projet se conformera aux dispositions de la NES n°2 qui prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du projet PSA aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

10.3. Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante (40) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Le code du travail du Sénégal traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois. Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

10.4. Temps de repos et congés de la femme enceinte

Tout travailleur a droit à un repos hebdomadaire. Sa durée est de **minimum vingt-quatre heures consécutives par semaine**. Il a lieu en principe le dimanche. Un droit au congé annuel est accordé au salarié par la réglementation sénégalaise. Pour toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, elle a droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non. Elles bénéficient d'un congé de maternité et d'une heure d'allaitement pendant un délai de 15 mois après l'accouchement.

10.5. Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le licenciement est subordonné à une notification écrite de préavis, sauf pour faute lourde. Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification. Toute rupture abusive de contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Ces dommages et intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

L'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues par la présente Convention et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

10.6. Non-discrimination et égalité des chances

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 il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

XI. MECANISME DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Un Mécanisme des Plaintes (MP) est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations sur le lieu de travail liées au processus de recrutement et sur le lieu de travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Un MP sera disponible à tous les travailleurs directs et sous-traitants pour soulever les préoccupations sur le lieu de travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ces travailleurs seront informés du MP au moment du recrutement et des mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées et dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective. Le projet établira une procédure MP étape par étape pour les travailleurs du projet conformément à la NES n°2, et elle sera décrite dans le manuel de mise en œuvre du projet. Le MP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, fax, médias sociaux, etc.). Ce MP n'est pas le même que celui à mettre en place pour les parties prenantes affectées par le projet. Le MP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la Loi notamment le Code du travail, en son article L.241 reconnaît à tout travailleur ou tout employeur la possibilité de demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

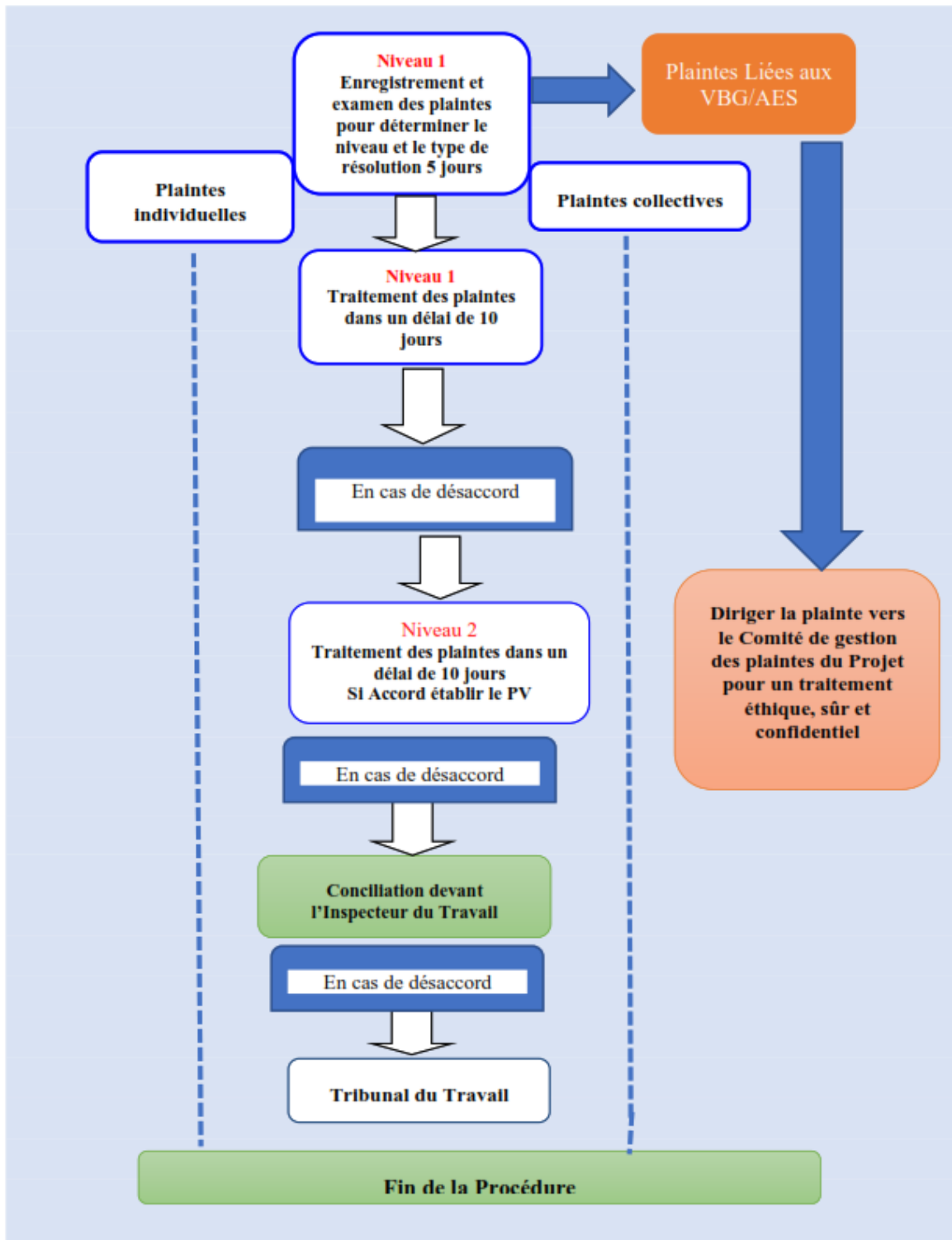
11.1. Structure du MP des travailleurs du projet

Pour atténuer les risques liés aux travailleurs directs, un MP des travailleurs du projet sera établi par l'UGP comme suit :

- **Premier niveau (1).** Les Responsables du suivi évaluation et de la passation de marché au sein de l'UGP, seront chargés de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.
- **Deuxième niveau (2).** Le Coordonnateur du Projet et le délégué Général chargé de la protection sociale au sein respectivement de l'UGP et de la structure d'encrage du projet est le deuxième niveau du MP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP et du Délégué Général à la solidarité, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au Coordonnateur pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables suivant la transmission de la plainte.

La procédure probable, les délais d'examen, de traitement et le niveau de recours s'établiront comme suivant le schéma de processus suivant :

Figure 1 : Procédure du Mécanisme des Plaintes des travailleurs



11.2. Structure du MP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme des plaintes, l'UGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme des plaintes prévu ci-dessus. La composition, les détails de la saisine, les contacts téléphoniques et emails des membres leur seront communiqués de façon transparente.

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

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous et compréhensible pour l'ensemble des acteurs.

11.3. Règlement à l'amiable

Conformément à la réglementation du Sénégal en matière de droit des travailleurs, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. **Cependant cette procédure est formellement déconseillée pour les cas de EAS/HS.**

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

Si les parties se concilient totalement ou partiellement, le responsable suivi évaluation de l'UGP ou le SPM établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

11.4. Recours juridictionnel

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

L'Art.L.242 précise que « En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffe du tribunal du travail.

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

La citation est faite à personne au domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Art.L.244.- Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de

travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

11.5. Règlement de conflit collectif

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- ❖ Phase de conciliation : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'organe de médiation de l'UGP. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. A l'issue de la tentative de conciliation, l'organe de médiation établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.
- ❖ Phase d'arbitrage : En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur du Travail soumet obligatoirement le différend au Tribunal dans un délai de huit (8) jours francs. Le Tribunal du travail juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Tribunal. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par la législation et la réglementation du travail au Sénégal et dont les exigences sont consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'Unité de gestion du projet de Protection sociale adaptative utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des Consultants et prestataires. Elle veillera à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique et la législation nationale du Sénégal en matière de travail et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Des mesures 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/sérvices sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les consultants et prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes à la politique régionale.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Au sens de la NES n°2 qui définit la main d'œuvre communautaire comme une « *main d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet* » Ce type de main d'œuvre ne sera pas mobilisé dans le cadre du projet de protection sociale adaptative (PSA).

XIV. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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 de la république du Sénégal et seront exécutées dans le respect des Normes environnementales et sociale (NES) de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet. Cela se fera à travers des contrôles périodiques et croisés auprès des fournisseurs qui devront fournir les pièces administratives et justificatives de leur existence et auprès des institutions étatiques qui délivrent ces documents.

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

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

La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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

ANNEXES

Annexe 1 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

Généralités

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) 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 :

- i. 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
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG 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 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 vise à :

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

1. Définitions

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

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

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) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par

¹ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs

ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

- Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/affektive : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- 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 personne², 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 travail³, 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).
- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- 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.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- 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 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.

² L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

³ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

- 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.
- Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et 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 VGB ou de VCE.
- Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- 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.

2. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. Code de conduite de l'entreprise : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- ii. Code de conduite du gestionnaire : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. Code de conduite individuel : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement⁴ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Équipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
 - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
 - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Équipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

⁴ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. 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 prévoit 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.

27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Équipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.

6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;

- vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
- i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.
18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement⁵ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.

⁵ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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 prévoit 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

13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

⁶ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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 prévoit 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.

13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____