

REPUBLIQUE DU SENEGAL

**Ministère des Pêches et de
l'Économie Maritime (MPEM)**

**Ministère de l'Environnement et
du Développement Durable
(MEDD)**

**PROJET DE GESTION DES RESSOURCES NATURELLES AU
SENEGAL (PGRNS)**

(P175915)

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

Avril 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	I
LISTE DES TABLEAUX	III
SIGLES ET ACRONYMES	IV
I. CONTEXTE GENERAL	1
1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET	1
1.2. COMPOSANTES DU PROJET	1
1.3. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	4
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET ..	6
2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PGRNS	8
2.1.1. <i>Nombre de travailleurs directs</i>	8
2.1.2. <i>Caractéristiques des travailleurs du projet</i>	9
2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	11
III. APERÇU DES EXIGENCES EN MATIERE DE TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	12
3.1. CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE	12
3.1.1. <i>Droit à un travail décent</i>	12
3.1.2. <i>Nature de l'employeur</i>	12
3.1.3. <i>Temps de travail</i>	12
3.1.4. <i>Salaires et retenues à la source</i>	13
3.1.5. <i>Travail forcé</i>	13
3.1.6. <i>Liberté d'expression et d'association</i>	13
3.1.7. <i>Travail des femmes</i>	14
3.1.8. <i>Personnes à mobilité réduite</i>	14
3.1.9. <i>Du Contrat de travail</i>	15
3.1.10. <i>Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)</i>	15
3.2. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	16
3.2.1. <i>Au sujet des textes réglementaires</i>	16
3.2.2. <i>Prevention des risques d'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS) au travail dans le cadre du PGRNS</i>	17
3.3. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	18
3.3.1. <i>Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST</i>	18
3.3.2. <i>Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail</i>	21
3.4. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL	23
3.5. NORMES INTERNATIONALES EN SST	25
3.6. DIRECTIVES EHSS DE LA BANQUE MONDIALE	27
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	28
4.1. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION A METTRE EN PLACE DANS LE CADRE DU PROJET	28
4.2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	33
4.2.1. <i>Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre</i>	33
4.2.2. <i>Organisation des travailleurs</i>	36
4.2.3. <i>Travail des enfants</i>	36

4.2.4.	<i>Travail forcé</i>	36
4.2.5.	<i>Santé et sécurité au travail (SST)</i>	37
4.2.6.	<i>Nature des contrats</i>	38
4.2.7.	<i>Conditions de travail et gestion des relations de travail</i>	38
V.	PERSONNEL RESPONSABLE	40
VI.	POLITIQUES ET PROCEDURES	42
6.1.	POLITIQUES	42
6.1.1.	<i>Gestion des droits des travailleurs</i>	42
6.1.2.	<i>Coercition</i>	42
6.1.3.	<i>Genre et personnes vulnérables</i>	43
6.1.4.	<i>Respect des mesures universelles de santé et sécurité au travail</i>	43
6.1.5.	<i>Engagement des travailleurs</i>	44
6.2.	PROCEDURES	45
VII.	ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	47
7.1.	LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	47
7.2.	LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	47
VIII.	MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	48
8.1.	POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	49
8.2.	POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	49
IX.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	52
9.1.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	52
9.2.	GESTION DES CONTRACTANTS	53
X.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	56
XI.	ANNEXES	57

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : COMPOSANTES DU PROJET DE GESTION DES RESSOURCES NATURELLES AU SENEGAL (PGRNS).....	1
TABLEAU 2 : PERSONNEL ENVISAGE DE L'UGP PGRNS BASEE AU MPEM	8
TABLEAU 3 : PERSONNEL ENVISAGE DE L'UGP PGRNS BASEE AU SEIN DU MEDD.....	9
TABLEAU 4 : CONVENTIONS FONDAMENTALES RATIFIEES PAR LE SENEGAL.....	24
TABLEAU 5 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PGRNS	29
TABLEAU 6 : PERSONNEL RESPONSABLE DES QUESTIONS LIEES AU TRAVAIL	40

SIGLES ET ACRONYMES

AGR	Activité Génératrice de Revenu
ANA	Agence Nationale de l'Aquaculture
BIT	Bureau international du Travail
BM	Banque mondiale
CC	Changement Climatique
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CN	Coordonnateur National
CNRF	Centre National de Recherche Forestière
CRODT	Centre de Recherche Océanographique Dakar - Thiaroye
CRSE	Comité Régional de Suivi Environnemental
CSE	Centre de Suivi Ecologique
DAMP	Direction des Aires Marines Protégées
DEEC	Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés
DEFCCS	Direction des Eaux et Forêts, Chasses et de la Conservation des sols
DITP	Direction des Industries de Transformations de la Pêche
DPM	Direction des Pêches Maritimes
DPN	Direction des Parcs Nationaux
DPSP	Direction de la Protection et de la Surveillance des Pêches
DPVE	Direction de la Planification et de la Veille Environnementale
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EES	Evaluation Environnementale et Sociale
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GdS	Gouvernement du Sénégal
Hs	Harcèlement Sexuel
ITSS	Inspecteur du Travail et de la sécurité Sociale
MEDD	Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPEM	Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PGRNS	Projet de Gestion des Ressources Naturelles au Sénégal
PSE	Plan Sénégal Emergent
PSS	Plan de Santé et Sécurité
PSST	Plan Santé Sécurité au Travail
SST	Santé Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

I. CONTEXTE GENERAL

1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET

Le Sénégal est marqué par une situation de dégradation de l'environnement et des écosystèmes causée surtout par l'impact des activités anthropiques sur le milieu. Les impacts de cette dégradation de la qualité de l'environnement sont particulièrement importants dans la mesure où ils affectent directement les systèmes de production de l'économie notamment le secteur primaire qui emploie les 2/3 de la population active.

Malgré la dégradation, le secteur de l'environnement contribue à 1,9% du Produit intérieur brut, fournit des biens et services aux populations rurales dont la majorité dépend du potentiel agro-sylvo-pastoral et joue un grand rôle dans le développement d'activités génératrices de revenus et l'amélioration des conditions de vie des communautés à la base.

Par ailleurs, la pêche contribue à hauteur de 3,2% du PIB national et 12% du PIB du secteur primaire. Grâce aux produits halieutiques, la pêche fait partie des principales activités économiques pourvoyeuses de devises au Sénégal.

Pour faire face aux problèmes environnementaux et améliorer les conditions socio-économiques de la population, le Gouvernement du Sénégal à travers le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) et le Ministère de la Pêche et de l'Economie Maritime (MPEM) vise en conformité avec le PSE vert, à réduire la dégradation des ressources naturelles, à améliorer le cadre de vie, à lutter contre les pollutions et nuisances et les effets néfastes des changements climatiques dans une perspective d'équilibrer les atténuations des gaz à effet de serre et l'adaptation aux Changements Climatiques (CC), pour atteindre la stabilité des écosystèmes.

Par ailleurs, l'évolution du contexte économique mondial caractérisé par la rareté des ressources financières, oblige les Etats à développer des initiatives et approches nouvelles afin de garantir la protection durable de l'environnement.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement du Sénégal a sollicité l'appui de la Banque mondiale pour mettre en le Projet de Gestion des Ressources Naturelles au Sénégal (PGRNS).

L'objectif de développement du PGRNS est d'améliorer la gestion des ressources halieutiques et forestières dans des zones ciblées, à promouvoir des chaînes de valeur sélectionnées et à renforcer la gestion des risques environnementaux et sociaux.

1.2. COMPOSANTES DU PROJET

Les activités du PGRNS sont organisées autour de quatre (4) composantes.

Tableau 1 : Composantes du Projet de Gestion des Ressources Naturelles au Sénégal (PGRNS)

Composante	Sous-Composante	Activités projetées
<p>Composante 1 - Cadre institutionnel de gestion des impacts environnementaux et sociaux et collaborations stratégiques intersectorielles (pêche, environnement et forêt) (US \$17 millions)</p>	<p>Sous-composante 1.1 Renforcer le cadre de gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux (US \$ 13 millions).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement du cadre réglementaire et institutionnel et le renforcement des capacités techniques et opérationnelles de gestion des risques environnementaux et sociaux, ▪ le Centre de gestion des urgences environnementales (CGUE), y compris l'extension de la gestion des urgences environnementales dans les régions, la sensibilisation des acteurs impliqués et le renforcement de la collaboration avec les autres services impliqués dans la réponse d'urgence ; et ▪ le Centre de gestion de la qualité de l'air (CGQA), en modernisant et en élargissant le réseau de surveillance, et en améliorant les capacités de prévision pour répondre efficacement à son mandat de surveillance de la pollution de l'air pour l'information du public et faciliter prise de décision par les autorités.
	<p>Sous-composante 1.2 Rationalisation de la gestion des ressources naturelles marine, côtière et forestière (US \$ 2 millions)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'analyses stratégiques sur les initiatives de gestion communautaires des pêcheries, le zonage et la gestion des ressources naturelles marines et côtières ▪ Renforcement de la résilience et de la durabilité des chaînes de valeur des produits halieutiques fumés à travers (i) l'organisation de consultations et (ii) la réalisation d'études stratégiques pour le renforcement de la résilience et la modernisation de ces filières
	<p>Sous-composante 1.3 Engagement citoyen pour l'environnement et les pêches (US \$ 2 million).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement de stratégies et de plans de communication ▪ Appui à la mise en œuvre des plans de communication

Composante	Sous-Composante	Activités projetées
Composante 2 – Résilience et productivité du secteur des pêches et de l'aquaculture (US \$ 45 millions)	Sous-composante 2.1 Renforcement de la gestion des pêcheries et des initiatives de gestion communautaire des pêcheries (US \$ 17,6 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement de la mise en œuvre des plans d'aménagement des pêcheries ▪ Modernisation, interconnexion et durabilité des systèmes d'immatriculation des embarcations, d'attribution des permis de pêche artisanale et des licences de pêche industrielle ▪ Renforcement du système de suivi, contrôle, surveillance et sécurité en mer ▪ Amélioration des systèmes d'information sur les activités halieutiques et piscicoles pour la transparence ▪ Réalisation d'études pour renforcer la gestion des pêches ▪ Renforcement et mise à l'échelle des initiatives de gestion communautaire des pêches
	Sous-composante 2.2 Renforcement de chaînes de valeurs de pêcheries sélectionnées (US \$ 17,4 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construction et/ou réhabilitation d'infrastructures de débarquement, de conservation et transformation de produits halieutiques (quais de pêche d'unités de transformation centres d'expérimentation et de valorisation des produits de la pêche, maisons des pêcheurs, etc.) ▪ Assistance technique nécessaire au renforcement technique et commercial des filières ▪ Suivi et contrôle pour renforcer la qualité sanitaire de filières de produits halieutiques ciblées
	Sous-composante 2.3 Appui au développement de l'aquaculture (US \$ 10 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place des conditions d'attractivité du secteur ▪ Renforcement des capacités techniques des parties prenantes ▪ Développement de pôles aquacoles à travers la construction ou la réhabilitation d'infrastructures clefs facilitant le développement de l'activités

Composante	Sous-Composante	Activités projetées
Composante 3 – Gestion durables des forêts (US \$ 37 millions)	Sous-composante 3.1 Renforcement du cadre institutionnel et réglementaire de gestion des forêts et systèmes de suivi et de coordination (US \$ 6,2 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement des capacités de coordination des interventions dans le secteur forestier ▪ Renforcement des connaissances et du suivi des forêts ▪ Opérationnalisation des mécanismes de coopération et de coordination régionaux sur le commerce illégal de bois
	Sous-composante 3.2 Gestion communautaire des forêts, des sources d'énergie domestique et utilisation durable du bois énergie (US \$ 11,2 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement de la gestion communautaire des forêts ▪ Renforcement de l'efficacité énergétique et de la diversification des sources d'énergie domestique
	Sous composante 3.3 Maintien, renforcement et valorisation du capital naturel forestier (US \$ 19,6 millions)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement de la gestion déconcentrée des forêts et la lutte contre le trafic illicite de bois dans les régions ciblées ▪ Gestion et valorisation des aires protégées
Composante 4 – Gestion de projet (US \$ 6 millions)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination, gestion et suivi de la mise en œuvre des activités du Projet

1.3. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

La gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux du PGRNS se conformera, aux exigences de la réglementation sénégalaise et du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Le CES dispose de dix Normes Environnementales et Sociales (NES), dont la NES 2 sur l'emploi et conditions de travail exige la préparation d'une Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), afin de conduire le projet dans le respect des conditions de travail et d'emploi en se référant également aux dispositions nationales en matière de travail.

Conformément à la NES2, l'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain. Les objectifs de la NES 2 sont :

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

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Le PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet.

A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du PGRNS permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément aux conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et

de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) ;

- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, le Code du Travail Sénégalais et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes à mobilité réduites, les enfants mineurs, etc. ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais.

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

- utilisation de la main d'œuvre ;
- aperçu des exigences en matière de la législation du travail : termes et conditions ;
- évaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
- personnel responsable ;
- politiques et procédures ;
- âge d'admission à l'emploi ;
- mécanisme de gestion des litiges ;
- gestion des fournisseurs et prestataires ; et
- travailleurs communautaires.

II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Cette section décrit l'effectif prévisionnel, le type et les caractéristiques des travailleurs que le PGRNS utilisera selon les activités prévues dans ces différentes composantes.

En effet, la mise en œuvre du PGRNS mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc.

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

Le Projet PGRNS mettra en place deux Unités de Gestion du Projet (UGP) :

- une (01) Unité de Gestion du Projet (UGP) au sein du Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime (MPEM), et
- une (01) Unité de Gestion du Projet (UGP) au sein du Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD).

Les deux unités de Gestion du Projet (UGP) PGRNS comprendront, entre-autres, les équipes en charge des questions environnementales et sociales et Genre/VBG.

Chacune de ces UGP aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle de Ministères sectoriels.

Elles travailleront en étroite relation avec les agences gouvernementales communément appelées « entités d'exécution » en charge de la gestion des ressources naturelles et de l'environnement ainsi que d'autres parties prenantes.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PGRNS.

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

2. Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
3. Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
4. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et

5. Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs directs, des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du PGRNS, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité sénégalaise ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, disposant des compétences requises. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PGRNS, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit. Alors que, selon le Code du travail sénégalais, pour les mineurs, les tranches d'âge considérées sont les enfants de 12 à 15 ans sous condition qu'ils effectuent des travaux légers et non dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

D'une part, les deux UGP PGRNS travailleront en étroite collaboration avec les services techniques de l'Etat et des structures privées dans le cadre de conventions et protocoles, notamment :

- l'Agence Nationale de l'Aquaculture (ANA) ;
- la Direction des Pêches Maritimes (DPM) ;
- la Direction de la Protection et de la Surveillance des Pêches (DPSP) ;
- la Direction des Industries de Transformations de la Pêche (DITP) ;
- le Centre de Recherche Océanographique Dakar - Thiaroye (CRODT) ;
- la Direction des Eaux et Forêts, Chasses et de la Conservation des sols (DEFCCS) ;
- la Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC) ;
- la Direction des Aires Marines Protégées (DAMP) ;
- la Direction des Parcs Nationaux (DPN) ;
- la Direction de la Planification et de la Veille Environnementale (DPVE) ;
- le Centre de Suivi Ecologique (CSE) ;
- les Comités régionaux de Suivi environnemental (CRSE) des projets et programmes de développement ;
- le Centre National de Recherche Forestière (CNRF).

Cependant, la main d'œuvre employée par les institutions suscitées ne fait pas partie de la catégorie de travailleurs directs du PGRNS.

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

2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PGRNS

2.1.1. Nombre de travailleurs directs

Pour rappel, on entend par « travailleurs directs », toute personne physique employée directement pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet (travailleurs directs).

Les sections suivantes renseignent sur l'effectif total de travailleurs que chacune des deux (2) UGP envisage de mobiliser.

- **UGP du Ministère de la Pêche et de l'Economie Maritime (MPEM) - UGP PGRNS/MPEM**

Au sein du Ministère de la Pêche et de l'Economie Maritime, l'UGP est dirigée par un Coordonnateur placé sous la supervision du Secrétaire général du MPEM, assisté par une équipe pluridisciplinaire constituée de spécialistes couvrant les domaines d'intervention du PGRNS.

Le tableau suivant détaille de la composition de l'UGP PGRNS /MPEM.

Tableau 2 : Personnel envisagé de l'UGP PGRNS basée au MPEM

Poste occupé	Nombre
Coordinateur	1
Responsable Passation de Marché	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable en gestion Environnementale	1
Responsable développement Social	1
Responsable Genre/VBG	1
Spécialiste en Aménagement des Pêcheries	1
Spécialiste en Cogestion des Pêcheries	1
Spécialiste en valorisation des produits	1
Spécialiste en Aquaculture	1
Assistant(e) administratif(ve)	1
Comptable	1
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Chauffeur	3
Agent de service	5
TOTAL	21

▪ **UGP du Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD)
– UGP PGRNS /MEDD**

L'UGP du MEDD est dirigée par un Coordonnateur National (CN) placé sous la supervision du chef de cabinet du MEDD et assisté par une équipe technique spécialisée.

Au niveau de la gestion fiduciaire l'UGP PGRNS /MEDD s'appuiera sur l'équipe de spécialistes en place au MEDD pour les projets WACA/EHPMP dont la structure sera renforcée avec le recrutement additionnel d'un Comptable et d'un spécialiste en Passation des Marchés.

Le tableau suivant détaille de la composition de l'UGP PGRNS / MEDD.

Tableau 3 : Personnel envisagé de l'UGP PGRNS basée au sein du MEDD.

Poste occupé	Effectif
Coordinateur	1
Responsable Passation de Marché	1
Responsable Administratif et Financier	1
Ingénieur Environnementaliste	1
Expert forestier, Responsable de la Gestion durable des forêts et des écosystèmes	1
Responsable en gestion Environnementale	1
Responsable en développement Social	1
Responsable en Genre et VBG	1
Comptable	1
Assistant(e) administratif(ve)	1
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Chauffeur	3
Agent de service	5
TOTAL	18

2.1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Le Projet fera appel à trois (03) types de travailleurs :

✓ **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans les deux (2) Unités de Gestion du Projet (UGP) PGRNS dont le nombre est estimé à environ 39 personnes (cf. tableaux n°2 et 3).

✓ **Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des bureaux d'études, des consultants, des fournisseurs de biens, des

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

entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des tâches et des travaux liés aux composantes 1, 2, 3 et 4 (Constructions de quais de pêche, de sites de transformation, centres d'expérimentation et de valorisation, de centres de fumage, de pôles aquacoles, de maisons des pêcheurs, de centres de surveillance côtière, de postes de contrôle, etc.).

Le projet prévoit le recrutement de plusieurs bureaux d'étude / de cabinets d'assistance technique qui mobiliseront des travailleurs contractuels y compris :

- Des cabinets d'expertise juridique pour l'appui aux réformes réglementaires dans le secteur de l'environnement, des forêts, des pêches et de l'aquaculture ;
- Des bureaux d'études pour la réalisation des évaluations environnementales et sociales des interventions du projet ;
- Des bureaux d'études pour la réalisation des études de faisabilités des activités du projet ;
- Des bureaux d'études pour la réalisation de diagnostic institutionnels, l'élaboration de manuels de procédures, développement et mise en œuvre de programmes de formation ;
- Des bureaux d'études pour l'assistance au développement de systèmes d'informations²
- Des bureaux d'études pour la réalisation d'études techniques spécifiques³ ;
- Des bureaux d'études en assistance aux processus de gestion des ressources naturelles notamment :
 - Assistance technique en appui à la planification de la gestion (mise à jour des plans de gestion ZPP petite côte, ZER/ZIP de Ouakam) et élaboration des plans de gestion de nouvelles initiatives de cogestion et des ZPP liée ;
 - Assistance technique pour l'élaboration des Plans de maîtrise sanitaire (PMS), le développement ou l'amélioration des normes et protocoles d'inspection ;
 - Assistance technique pour le développement des pôles aquacole ;
 - Assistance technique pour l'aménagement des forêts et l'appui à la gestion des forêts qui mobilisera une expertise au niveau nationale ainsi que la mise en place deux antennes de terrain pour les activités d'accompagnement des populations et des services déconcentrés : (i) une Antenne « Sud » (pour les régions de Kolda et Sédhiou) et (ii) une Antenne « Centre Est » (pour les régions de Tambacounda et Kédougou). Les experts mobilisés comprendront : des experts forestiers, des animateurs communautaires ainsi que le personnel nécessaire pour la gestion logistique d'une antenne de terrain ;
 - Des organisations non gouvernementales ou institutions spécialisées en appui à la mise en œuvre des programmes d'activités génératrices de revenus dans

² Notamment systèmes d'information pour le suivi des EE/PGES et installations classées, urgence environnementales, qualité de l'air, ressources halieutiques, pêche et aquaculture, immatriculation et géolocalisation des pirogues, suivi des forêts, traçabilité des produits forestiers...

³ Notamment : stratégie de surveillance conjoint de la zone marine et côtière, planification spatiale marine, filière de produits halieutiques fumé, stratégies de communication...

les secteurs des forêts, des pêches, de l'aquaculture ainsi qu'en appui à la gestion des aires protégées ;

- Des entreprises de construction, des bureaux de contrôle et d'architectes ;

L'effectif des travailleurs des entreprises et des différentes firmes mentionnées ci-haut, ainsi que des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet.

✓ **Employés des fournisseurs principaux**

Ce sont les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionneront directement le projet en matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner les chantiers en matériaux de construction. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP PGRNS dont l'effectif ne peut être déterminé à ce stade.

A noter qu'en dehors de ces 3 catégories de travailleurs, le Projet n'envisage pas rémunérer d'autres travailleurs tel que les agents gouvernementaux (par exemple, Agents de la Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés, Agents forestiers, Inspecteurs de la Direction de la Protection et de la Surveillance des Pêche, etc.) qui sont régis par les dispositions de leur ministère de tutelle concernant la gestion de leur contrat.

Toutefois, les mesures Hygiène-Santé-Sécurité HSS du PGMO peuvent leur être appliquées.

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

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

Les deux (2) UGP seront en place au plus tard deux mois après la date d'entrée en vigueur du projet, conformément au calendrier contenu dans le PEES.

Le personnel des deux (2) UGP est soumis à des contrats de consultants.

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

Le délai de leur mobilisation dépendant du planning opérationnel de démarrage des activités physiques du PGRNS.

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

3.1. CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE

3.1.1. Droit à un travail décent

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

3.1.2. Nature de l'employeur

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

3.1.3. Temps de travail

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

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

A défaut de conventions collectives, l'Article L 109 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail dispose qu'un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les taux minima

de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

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

3.1.4. Salaires et retenues à la source

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

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

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

3.1.5. Travail forcé

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

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

3.1.6. Liberté d'expression et d'association

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

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

3.1.7. Travail des femmes

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

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

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte. Article L.144 - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

3.1.8. Personnes à mobilité réduite

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes vivant avec un handicap ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du PGRNS respecteront strictement cette législation.

3.1.9. Du Contrat de travail

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

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

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Sénégal a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 4 novembre 1960.

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

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

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

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

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

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

3.2.1. Au sujet des textes réglementaires

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

Le Sénégal a fait siennes les préoccupations relatives aux questions de genre, aux droits de la femme et de la fille afin de combattre de façon efficace et efficiente les Violences Basées sur le Genre, conformément à ses engagements internationaux (voir section 3.4 du chapitre III du présent rapport. La Constitution sénégalaise (Loi n°2019-10 du 14 mai 2019) reconnaît, dans son préambule, les droits de la femme et de la petite fille, ainsi que l'égalité homme/femme et a créé, depuis 1974, un département ministériel en charge des politiques en matière de protection des droits de la femme, de la famille et de l'enfant. Le Sénégal a adopté des lois pour sanctionner les violences basées sur le genre et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (loi 99-05 du 29 janvier 1999, loi sur la parité, loi d'orientation sociale).

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

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

3.2.2. Prévention des risques d'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS) au travail dans le cadre du PGRNS

Le code de conduite est le premier acte fort que le PGRNS devra poser en vue de prévenir les violences basées sur le genre, les abus et exploitation sexuels et le harcèlement sexuel. Il sera élaboré par les Responsables en développement Social et Genre et VBG des UGP PGRNS et signé par le personnel desdites UGP et les partenaires de mise en œuvre du Projet. Il sera exigé dans les documents de passation des marchés du projet.

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre du PGRNS reposera essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du PGRNS (code de conduite collectif, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'unité de coordination et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre.

- ✓ Personnel du PGRNS;
- ✓ Consultants, personnel des entreprises en charge des travaux et leurs sous-traitants, et autres prestataires de services, les commissions de gestion des plaintes, etc.

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

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

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

3.3. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS 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 adaptée en 2017 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.

3.3.1. Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST

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

La référence de base en matière de SST est la Constitution du Sénégal objet de la loi n° 2001-03 du 22/01/2001 qui dispose :

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.
- Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.
- Article 8 : La République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment : le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain. Ces libertés et ces droits s'exercent dans les conditions prévues par la loi.

- Article 25 : la prérogative pour l'Etat de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale
- Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

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

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
 - La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- a) Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 avec :
- un titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances
 - un chapitre III sur la gestion des déchets
 - un chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses
 - un décret n° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- b) Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- c) Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- d) Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- e) Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- f) Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- g) Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;

- 1 Le code de la marine marchande objet de la Loi 2002-22 du 16 Août 2002, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;
 - Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;

1. Le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;

Tableau 1. Le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;

- Le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ainsi que les dispositions des règlements intérieurs notamment en son Article. 10.) qui traite de l'obligation en matière d'hygiène dans les entreprises.

L'arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;

Les dispositions issues de la négociation collective, contenues dans différentes conventions collectives sectorielles et accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement), notamment la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982 qui traite notamment des dispositions relatives aux tenues de travail, au logement, à l'hygiène et la sécurité dans le milieu de travail.

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

(1) Décret 94-224 du 7 mars 94 (Article 7) : L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

(2) Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 (Article 9) :

L'employeur doit :

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

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

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

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

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

3.3.2. Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail

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

Art.L.168.- Des décrets déterminent : 1° les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ; 2° les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ; 3° les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ; 4) les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs. Un décret peut

fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

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

Art.171.- L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée : ! 1° par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ; ! 2° par la prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ; ! 3° par des mesures d'organisation du travail.

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

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

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

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

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

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

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

3.4. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

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

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

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

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

Le Sénégal a aussi signé, adopté et ratifié l'ensemble des traités, conventions, pactes et chartes relatifs à la promotion de l'égalité de genre, s'obligeant, du point de vue juridique, à les appliquer.

Sur le plan international, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris est l'instrument de base et de référence en matière de droits humains. Même si elle n'a qu'une valeur déclarative, elle stipule, dans son article premier que : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » et considère que la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine qui ont

des droits égaux et inaliénables et que c'est le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Cette déclaration proclame ainsi des droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inaliénables et universels dans le but de permettre à l'Homme, quel que soit son sexe, ou sa race, couleur, religion, de jouir des droits et opportunités pour son épanouissement.

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

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

B. La Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979): signée par le Sénégal le 29 Juillet 1980 et ratifiée le 05 Février 1985. Si l'application de ses mesures d'actions résultant des dispositions de cette Convention était effective, les femmes et filles, jouiraient pleinement de leurs droits, avec une meilleure prévention et prise en charge efficace des violences faites aux femmes et aux filles que sont, les viols, les mutilations génitales féminines, les traites, trafic et autres exploitations.

Tableau 4 : Conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 interdit toutes formes de travail forcé ou obligatoire, qui s'entend de « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » ; elle prévoit des exceptions dans certaines circonstances particulières. Elle stipule également que le travail forcé est passible de sanctions pénales et que les sanctions pertinentes imposées par la loi doivent être efficaces et strictement appliquées.	04 nov. 1960	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 permet que les travailleurs et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail et minimiser les conflits de travail. L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme c'est-à-dire le dialogue et la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail.	04 nov. 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 promeut les organisations de travailleurs et d'employeurs qui doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou	28 juil. 1961	En vigueur

membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.		
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 affirme ce principe d'égalité de rémunération « pour un travail de valeur égale ». Elle vise donc la notion de valeur égale, reprend la notion large de rémunération au sens de la convention qui va au-delà du salaire de base et précise que les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux deux sexes.	22 oct. 1962	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.	28 juil. 1961	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 vise tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non, salariés ou indépendants, actifs dans le secteur public ou privé, et porte sur des discriminations issues de la loi ou de la pratique, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle porte sur la non-discrimination et sur l'égalité de traitement et aux raisons qui rendent nécessaires que ces principes soient formalisés au sein des législations nationales.	13 nov. 1967	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 15 ans. En conformité avec l'article 5, paragraphe 2, de la convention, le Gouvernement a déclaré que cet âge minimum ne s'applique pas aux travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial, par des enfants de moins de quinze ans et qui sont destinés à mieux les intégrer dans leur milieu social et dans leur environnement.	15 déc. 1999	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01 juin 2000	En vigueur

3.5. NORMES INTERNATIONALES EN SST

On note que sur les 37 conventions ratifiées par le Sénégal, ne figurent pas les trois (3) principales qui sont :

- La convention n° 155 portant sur la politique nationale de SST, adoptée en 1981
- La convention n° 161 portant sur les services de santé sécurité au travail, adoptée en 1985

- La convention n°187 portant sur le cadre promotionnel de SST, adoptée en 2006 qui traite de la politique nationale de SST, du système national de SST, du programme national de SST, du profil national en matière de SST et de la culture de prévention national en matière de SST.

Les principales normes internationales en matière de SST sont :

- La Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

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

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

d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».

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

3.6. Directives EHSS de la Banque mondiale

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires de la Banque mondiale sont également aussi applicables au projet.

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

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

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le PGRNS comporte des réalisations physiques (notamment à travers la sous-composante 1 et la composante 2 et la sous-composante 2.2) qui sont susceptibles d'induire des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs.

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

4.1. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION A METTRE EN PLACE DANS LE CADRE DU PROJET

Tableau 5 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PGRNS

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PGRNS	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. ▪ Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ▪ Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller au respect des exigences du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que les Conventions de l'OIT applicable au Sénégal ▪ Suivi du PGMO du PGRNS ▪ Elaboration et signature de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 ▪ Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ▪ Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ▪ Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes vivant avec handicap, et enfants en âge de travailler) ▪ Discrimination et exploitation et abus sexuels (EAS)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparence des procédures de recrutement ▪ Description claire des postes à pourvoir ▪ Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat ▪ Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine ▪ Elaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de travail ▪ Signature d'un code de conduite par les employés ▪ Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS ▪ Mise en œuvre du mécanisme pour la gestion des plaintes pour les travailleurs
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect du rôle des organisations de travailleurs 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO, y compris son mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PGRNS	Mesures de gestion
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ▪ Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprise des travaux.
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ▪ Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants n'ayant pas encore 15⁵ ans 	Composantes 1, 2 et 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO en rapport avec l'âge minimum requis, ▪ Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants ▪ Mesures en place pour la vérification de l'âge des travailleurs (18 ans pour le projet)
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ▪ Emploi de victime de trafic humain 	Composantes 1, 2 et 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO en rapport avec le travail forcé qui est interdit ▪ Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risques d'accidents liés aux matériel roulant et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement ▪ Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoption par les entreprises et sous-contractants de PSST pour les travaux ▪ Limitation des vitesses à 20 km/h dans les zones de chantier ▪ Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier

⁵ L'article L.145 du Code du travail stipule « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». Une liste des travaux dangereux interdits aux enfants et aux jeunes gens est fixée par arrêté du Ministère en charge du travail. Il en est de même pour les catégories d'entreprise et de travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PGRNS	Mesures de gestion
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes ▪ Morsures de serpent ▪ Propagation de VIH/SIDA et autres maladies sexuellement transmissibles en cas de comportement sexuels risqués des travailleurs ▪ Propagation de maladies transmissibles, y compris le COVID-19 ▪ Maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dotation des engins en alarme de recul et évitement du téléphone et de l'alcool au volant ▪ Utilisation d'équipements légers de manutention ▪ Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail ▪ Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55 kg, et à titre exceptionnellement de 105 kg ▪ Exigence de port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) ▪ Suivi médical régulier aux travailleurs ▪ Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux ▪ Mise en place de procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 ▪ Fourniture de masques et du gel antiseptique aux travailleurs ▪ Prise en charge des cas dans les centres de traitement de l'épidémie (CTE) à la COVID-19 ▪ Formation des travailleurs sur les mesures de sécurité à respecter
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ▪ Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO ▪ Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PGRNS	Mesures de gestion
8	Cohabitation entre les travailleurs et les communautés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflits entre travailleurs et populations riveraines 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recruter en priorité la main d'œuvre locale selon les qualifications disponibles localement ▪ Information & sensibilisation des populations et du personnel de chantier sur le code de conduite et comportement attendu des travailleurs ▪ Elaborer et mettre en œuvre le MGP pour les travailleurs et pour toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet ▪ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des communautés

4.2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

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

Dans le cadre des travaux de réhabilitation et de construction des infrastructures, plusieurs entreprises seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par les deux UGP et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés dans le tableau 5 ci-dessus. Les prescriptions de ce PGMO seront reflétées dans chaque chantier.

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

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

La mise en œuvre du PGRNS doit prendre en compte les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances.

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

- I. Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;
- II. Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;

- III. Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- IV. Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- V. Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- VI. Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- VII. Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français ;
- VIII. En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- IX. Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- X. Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- XI. Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- XII. Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - A. respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - B. Etablissement d'un MGP pour les travailleurs ;
 - C. Vérifications de l'âge des travailleurs ;
 - D. tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - E. communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - F. disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- XIII. En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :

- G. l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - H. Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- XIV. En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
- I. l'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - J. si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

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

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

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

En outre, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérés par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS⁶, qui est matériellement conforme à la NES 2.

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérées comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité

⁶ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouvé à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

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

4.2.2. Organisation des travailleurs

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PGRNS. Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun par les UGP.

4.2.3. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques sénégalais (Arrêté ministériel n° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.

Le Code de Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

Pour éviter de tels risques, **l'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans.**

Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les entrepreneurs et les fournisseurs du projet de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler

4.2.4. Travail forcé

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

4.2.5. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés aux constructions des infrastructures notamment les activités prévues dans la composante 1 et la Sous composante 2.2.

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

Il appartient dès lors aux UGP du PGRNS de préparer les obligations contractuelles et de les intégrer dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) notamment les dispositions en matière d'établissement et de mise en œuvre des Plans de Santé et Sécurité (PSS).

Ces dispositions comprendront les mesures de santé et sécurité au travail (SST notamment :

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

Les risques de la propagation de la pandémie de la COVID-19 pourraient affecter fortement la santé des travailleurs et éventuellement les emplois.

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

Chaque entreprise attributaire d'un marché des travaux du PGRNS préparera, adoptera et mettra en œuvre le Plan de santé et Sécurité au travail (PSST) dont le modèle sera fourni par les deux UGP dans les dossiers d'appels d'offre. Les entreprises fourniront une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. Elles sont également tenues d'afficher dans les chantiers des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour

permettre aux travailleurs d'informer rapidement les responsables des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Les spécialistes en Sauvegarde Environnementale et sociale du PGRNS s'assurent du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ces plans de santé et Sécurité au travail des entreprises et les différents rapports périodiques du PGRNS devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

4.2.6. Nature des contrats

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

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

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

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

4.2.7. Conditions de travail et gestion des relations de travail

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

Dans le cadre des travaux de constructions prévues dans le cadre de la composante 1 et sous composante 2.2., plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborés par les UGP et ajustés au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation

énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages, l'accès au MGP des travailleurs, les exigences du code de conduite des travailleurs. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Tableau 6 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activité	Responsable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des travailleurs du projet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS / MEDD
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS/ MPEM ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS / MEDD
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Santé et sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Environnement de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en Environnement de de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Spécialiste en Développement Social et spécialiste en Genre/VGB de l'UGP SENRM / MPEM ▪ Spécialiste en Développement Social et Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MEDD
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion des plaintes des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Environnement de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Spécialiste en développement Social et spécialiste Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en développement Social et spécialiste Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillance de l'évitement du travail forcé des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Coordonnateur de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation en SST et sur le respect du Code de conduite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Environnement de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en Environnement de de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Spécialiste en Développement Social et spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en Développement Social et spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction

Activité	Responsable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement du personnel de chantiers ▪ Mise en place des procédures en matière SST 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste Environnement de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste Environnement de de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Spécialiste en Développement Social et Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste Développement Social et Spécialiste en et Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi des réclamations des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste Environnement de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Spécialiste en Développement Social et Spécialiste en et Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MPEM ▪ Spécialiste en Développement Social et Spécialiste en et Genre/VGB de l'UGP PGRNS / MEDD ▪ Responsables SST Mission de contrôle

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

Les UGP élaboreront et incluront des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

6.1. POLITIQUES

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

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

6.1.1. Gestion des droits des travailleurs

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

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

6.1.2. Coercition

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

6.1.3. Genre et personnes vulnérables

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

Dans le contexte de la gestion de la main d'œuvre du PGRNS, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer les travailleurs femmes, enfants, et autres groupes vulnérables.

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

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

6.1.4. Respect des mesures universelles de santé et sécurité au travail

Le PGRNS respectera les mesures universelles minimalement recommandées et liées à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

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

et fourniture d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

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

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

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

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

6.1.5. Engagement des travailleurs

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

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la

propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;

- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Respecter les principes du Code déontologie et de conduite.

6.2. PROCEDURES

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

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

Ce régime comprend :

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

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

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

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

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

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

Les accidents conduisant à des blessures et des morts seront signalés immédiatement à la Banque mondiale par écrit.

Un rapport détaillé sur les informations spécifiques, notamment les causes, les conséquences, les mesures prises, etc. sera préparé par les UGP dans un délai d'une semaine suivant sa survenance. Ce système de notification systématique sera en vigueur tout au long du projet. Les UGP prendront des mesures sans délai en vue de remédier à l'incident ou l'accident et prévenir toute récurrence.

VII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

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

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

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

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

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

VIII. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

Des griefs et plaintes peuvent naitre dans le cadre du travail.

C'est pourquoi, le paragraphe 21 de la NES 2 de la BM exige de la part de l'Emprunteur la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) un mécanisme de gestion des plaintes afin de leur permettre d'exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel.

La NES 2 exige que l'Emprunteur informe ces travailleurs de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche, d'une part, la mise en place de mesures pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.

Quant à la réglementation sénégalaise, les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes (MGP) sont pris en charge par le Code du travail sénégalais qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs (travailleurs employés directement par les UGP, les travailleurs contractuels y compris les travailleurs communautaires) de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

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

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

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

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

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

Toutefois, au moment de l'embauche, les travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes du PGRNS et des dispositions contenues de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail.

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

De plus, des mesures seront prises par le PGRNS pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.

8.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

Pour ce qui est de la gestion des plaintes des travailleurs directs des UGPs, elle se fera via les Spécialistes en Environnement et Développement Social et Genre/VBG qui travailleront en étroite collaboration avec les Responsables Administratifs et Financiers des UGP, rendront compte du traitement des plaintes formulées par les travailleurs. Au besoin, ils formuleront des recommandations par les voies officielles (tribunal du travail, notamment) en cas de non prise en charge des plaintes des travailleurs directs. Cependant les plaintes seront adressées directement aux coordonnateurs des UGPs.

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

8.2. POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

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

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

Le premier niveau de règlement, après les tentatives de conciliation internes par les représentants des parties impliquées (représentants des entreprises, fournisseurs et prestataires et plaignants), est la saisine, par écrit de l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale de tutelle. Ce dernier, en cas d'accord, devra consigner un PV consacrant l'accord.

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

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

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

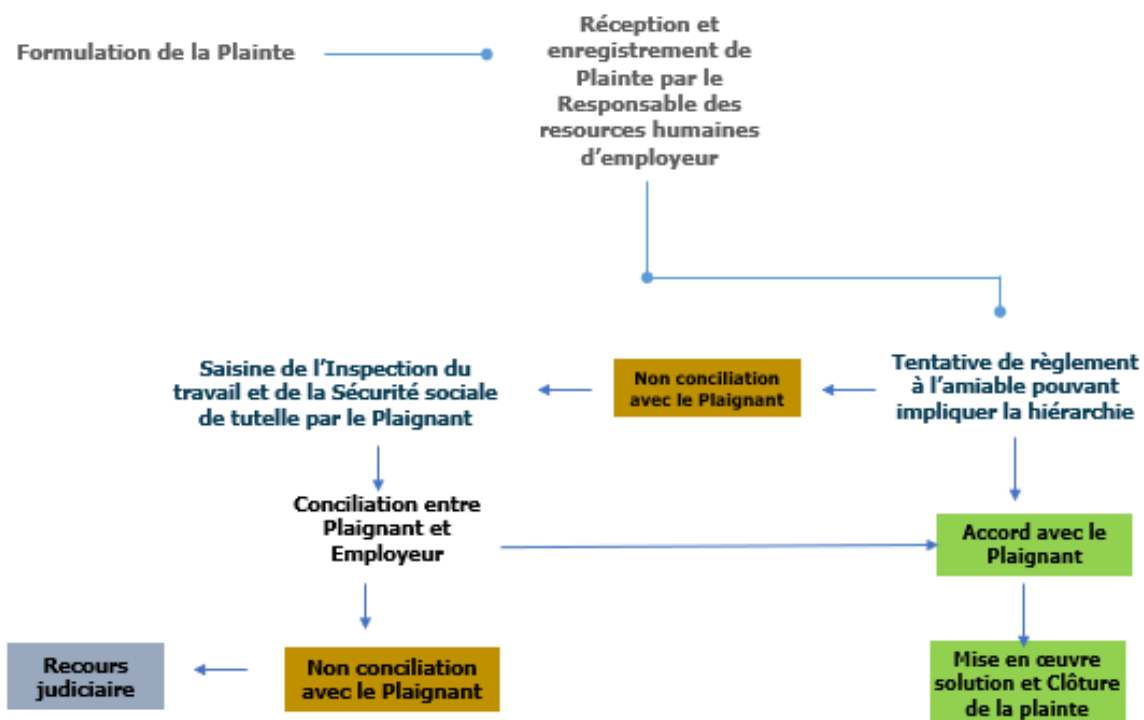
La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

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

De plus, les UGP PGRNS attribueront des responsabilités exclusives à leurs Spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale, Genre/VBG pour suivre la gestion des plaintes déposées par les travailleurs du projet. Ces responsabilités comprennent l'analyse des données qui en résultent pour que les UGP les exploitent à des fins stratégiques.

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs

IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

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

9.1. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

Les UGP assureront également la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation selon les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions (Experts en Passation des Marchés des UGP notamment) devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

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

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

9.2. GESTION DES CONTRACTANTS

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

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

1. fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution des activités du projet) ;
2. mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines ;
3. donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas saines, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;

4. exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

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

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

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

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

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs

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

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

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

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs/employés éligibles dans le projet est de 18 ans (en deçà ils bénéficieront de contrats d'apprentissage). Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

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

La Convention collective des travailleurs du secteur de l'Education et de la formation et les accords d'établissement qui leur sont applicables seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numéraires.

Il en est de même du personnel de surface (entretien et nettoyage des bâtiments construits dans le cadre du projet) qui devront aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

Des mesures de protection additionnelles (assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs seront prises par le Projet en cas d'infection dans le milieu professionnel induit un arrêt de travail et de décès.

X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PGRNS accorde une grande importance à « l'engagement communautaire » mais ne fera pas recours à des travailleurs communautaires.

XI. ANNEXES

CODE DE CONDUITE

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

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

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

1. s'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
2. se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne :
 - a. maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - i. veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - ii. portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - b. utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
3. signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
4. traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
5. ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;

6. ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;
7. ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence ; et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
8. ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
9. suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
10. signaler les violations du présent code de conduite.

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

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

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

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

CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

1.1. 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 les 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 :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. 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.

1.2. 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 »⁷. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consentuelle (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 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/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles,

⁷ 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.

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 personne⁸, 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 travail⁹, 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'expéditeur¹⁰.

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'Entreprise (E-PGES) : le plan préparé par l'Entreprise 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 1^{er} 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

⁸ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁹ 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.

¹⁰ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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 inférieur¹¹. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

Entreprise : 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'Entreprise.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'Entreprise 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 Entreprise 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 Entreprise 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.

¹¹ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

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.

1.3. 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

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 Entreprises » (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 consentement¹² 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

¹² 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.

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'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'Entreprise/des Entreprises, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe 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 (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
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'Equipe 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.
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

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 Entreprises (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'Equipe 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. Enoncent 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 Entreprise 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 survivant(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. En fin, 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

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 Entreprises (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. A moins d'obtenir le plein consentement¹³ 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 ;
 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.

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 ;

¹³ 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.

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 :

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 : _____

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹⁴ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou

¹⁴ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

- de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
 3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
 4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
 5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
 6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
 7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

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. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.