



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Ministère de l'Élevage et des Productions Animales



PROJET RÉGIONAL D'APPUI AU PASTORALISME AU SAHEL

Regional Support Project Pastoralism in the Sahel
POUR LA RÉSILIENCE DES COMMUNAUTÉS PASTORALES



PROJET REGIONAL D'APPUI AU PASTORALISME AU SAHEL (PRAPS) SENEGAL – PHASE 2

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

RAPPORT FINAL

Février 2021



Informations qualité du document

Client : Ministère de l'Élevage et des Productions Animales (MEPA)

Désignation du projet : Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel Sénégal
(PRAPS) – Phase 2

Financement : Banque Mondiale (P173197)

Données du document

Titre de document : **Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PMGO)**

Date d'établissement : 12.02.2021

N° de révision : Rapport final



TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	ii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES FIGURES.....	iv
SIGLES ET ACRONYMES	v
I. CONTEXTE GENERAL	1
1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE	1
1.2. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	4
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PRAPS 2.....	6
2.1. Effectifs de travailleurs du PRAPS 2	6
2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet	10
2.3. Travailleurs contractuels	11
2.4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	12
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	13
3.1. Activités du projet.	13
3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	13
3.3. Mesures d'atténuation des risques	15
IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	17
4.1. Conditions générales	17
4.2. Aspects législatifs et réglementaires en harcèlement sexuel au travail et aux violences basées sur le genre	22
4.3. Aspects législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail	24
4.3. Autres textes et mesures pertinents.....	31
4.4. Protocoles nationaux pour la prévention et le dépistage des maladies.....	32
4.5. Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391) 33	
V. PERSONNEL RESPONSABLE.....	36
5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines	36
5.2. Suivi et supervision	36
5.3. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants	37
5.4. Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation des risques d'infection et de propagation des épidémies.....	37
5.5. Elaboration d'un Plan d'Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects Genres	39
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES	40
6.1. Rappel des risques identifiés	40



6.2.	Récapitulatif des mesures de prévention	40
6.3.	Politiques	45
6.4.	Procédures	49
VII.	ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	51
7.1.	L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet	51
7.2.	La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet.....	52
7.3.	La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet	52
7.4.	La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans	52
7.5.	Le cas des travaux forcés.....	53
VIII.	MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	54
8.1.	Pour les travailleurs directs et autres prestataires du projet	54
8.2.	Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services	55
IX.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	57
8.3.	Gestion des fournisseurs et prestataires	57
8.4.	Gestion des contractants.....	58
X.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	61
XI.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	62
XII.	ANNEXES	63



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Personnel de l'UCP PRAPS 2	7
Tableau 2 : Personnel des antennes régionales du PRAPS 2	8
Tableau 3 : Effectif des travailleurs communautaires dans chaque commune bénéficiaire du PRAPS 2.9	
Tableau 4 : Responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.	36

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs.....	56
--	----



SIGLES ET ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
AVSF	Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CBPP	Contagious Bovine Pleuro-Pneumonia
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CERC	Contingency Emergency Response Components
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementales et Sociales
CN	Coordonnateur National
COFIL	Comité National de Pilotage
CPP	Cadre de Partenariat-Pays
CRSE	Comités Régionaux de Suivi Environnemental
CSE	Centre de Suivi Ecologique
CVCS	Conseil des Volontaires Communautaires pour le développement du Sahel
DBM	Déchets Bio-Médicaux
DBRLA	Direction des Bassins de Rétention et Lacs Artificiels
DIA	Direction des Industries Animales
DIREL	Direction de l'Elevage
DSV	Direction des Services Vétérinaires
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EE	Evaluation Environnementale
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EISMV	Ecole Inter-états des Sciences et Médecine Vétérinaires
EPP	Equipements de Protection Personnelle
FAO	Food and Agriculture Organisation / Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture
FAO-OIE	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture/ Organisation Mondiale de la Santé Animale
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GBM	Groupe de la Banque mondiale
GCES	Global Control and Eradication Strategy
GdS	Gouvernement du Sénégal
HSS	Hygiène, Santé et Sécurité au travail
ISRA	Institut Sénégalais de Recherches Agricoles
MEPA	Ministère de l'Elevage et des Productions Animales
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MST	Maladies Sexuellement Transmissibles
NES	Norme Environnementale et Sociale
NS	Norme Sénégalaise



OIE	Organisation Mondiale de la Santé Animale/World Organisation for Animal Health
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPE	Organisation Professionnelle d'Elevage
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
PHSS	Plan Hygiène, Santé et Sécurité au travail
PPR	Peste des Petits Ruminants
PRAPS	Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel
PSE	Plan Sénégal Emergent
PSST	Plan Santé Sécurité au Travail
RIA	Robinets d'Incendie Armés
SBI	Surveillance Basée sur les Indicateurs
SBE	Surveillance Basée sur les Evenements
S&E	Suivi et Evaluation
SDE	Services de Développement des Entreprises
SE-CNSA	Secrétariat Exécutif du Conseil national de la Sécurité Alimentaire
SST	Santé Sécurité au Travail
TdR	Termes de Références
UCP	Unité de Coordination du Projet
UP	Unité Pastorale
VBG	Violences Basées sur le Genre



I. CONTEXTE GENERAL

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

Suite à la déclaration des Chefs d'Etat et de Gouvernement du Burkina Faso, du Mali, de la Mauritanie, du Niger, du Tchad, et du Sénégal à Nouakchott en octobre 2013, les parties prenantes se sont engagées à « *sécuriser le mode de vie et les moyens de production des populations pastorales et d'accroître le produit brut des activités d'élevage d'au moins 30% dans six pays sahéliens (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad) au cours des cinq prochaines années, en vue d'augmenter significativement les revenus des pasteurs dans un horizon de 5 à 10 ans* ».

Au Sénégal, le poids du secteur de l'élevage dans le secteur primaire a connu de légers replis entre 2016 et 2018. En effet, estimé en 2016 à 27,9% de la valeur ajoutée globale du secteur primaire (en volume), le poids de l'élevage est passé entre 2017 et 2018 de 25,4% à 23,7% respectivement.

Au plan des stratégies de développement de l'élevage, la politique de l'élevage intrinsèque au Plan Sénégal Emergent (PSE) doit permettre de créer à l'horizon 2035 « Un secteur de l'élevage compétitif, satisfaisant de manière durable la demande nationale en produits animaux et assurant la promotion socio-économique de ses acteurs ». A cet effet, quatre (04) axes d'interventions stratégiques ont été définis. Il s'agit :

- de l'accroissement de la productivité et des productions animales ;
- de la création d'un environnement favorable au développement durable des systèmes d'élevage ;
- de l'amélioration de la mise en marché des produits animaux ; et
- du renforcement du cadre institutionnel d'intervention.

La mise en œuvre de ces axes a été effectuée à travers des programmes déclinés en projets et actions et consignés dans le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) du Ministère chargé de l'élevage.

Cependant, au cours de ces dernières années, le secteur de l'élevage a connu des difficultés qui ralentissent son développement. En effet, son poids dans le PIB (3,6% en 2018 : source : ANSD, Situation Economique et Sociale du Sénégal 2017-2018, juillet 2020) reste relativement faible par rapport au potentiel du secteur. Parmi ces contraintes, plusieurs facteurs peuvent être mentionnés dont les principaux sont :

- les contraintes sanitaires, notamment les maladies infectieuses et les parasitoses ;



- les contraintes alimentaires dont les plus marquées sont la difficulté d'accès aux pâturages et points d'eau, la compétition entre l'agriculture et l'élevage, l'inégale répartition et mise en valeur des ressources hydrauliques pastorales, la faible disponibilité en sous-produits agro-industriels et en résidus de culture de bonne qualité ;
- les contraintes organisationnelles et institutionnelles.

En plus de ces contraintes, les changements climatiques et la pression humaine croissante ont fini par mettre le secteur agropastoral à rude épreuve.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement du Sénégal (GdS) par l'entremise du Ministère chargé de l'Élevage avec le soutien de la Banque mondiale (BM) a démarré le PRAPS Sénégal en 2016 pour une durée de 6 ans. Le Sénégal a bénéficié d'un financement de 19 milliards de FCFA sur le budget global de 125 milliards de francs CFA prévus pour le projet au niveau régional (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad).

Son objectif de développement fut d'améliorer l'accès aux marchés et à des moyens et services de production essentiels aux pasteurs et agropasteurs dans les zones ciblées par le projet ainsi que la capacité nationale à répondre à temps et de façon efficace en cas de crises pastorales ou d'urgence.

Cette première phase du PRAPS Sénégal a le mérite d'avoir été le pionnier de nombreuses interventions ambitieuses, dans des contextes fragiles et complexes. En outre, pour la plupart des pays, le PRAPS-1 a été le premier et est resté le principal véhicule d'investissement en faveur du pastoralisme.

A date (2020), la première phase PRAPS a enregistré beaucoup d'acquis à travers notamment la mise en place d'infrastructures et d'équipements tels que des magasins d'aliments et boutiques pastorales, des services d'élevage des marchés à bétail, des clôtures de mises en défense pour plus de 500 ha, des forages dans la zone sud et des unités laitières.

Elle a également lancé plusieurs interventions clés qui doivent être consolidées, ajustées et élargies, le tout contribuant à la mise en place d'une chaîne de valeur régionale compétitive pour le bétail agropastoral. Il s'agit notamment de :

- la promotion d'un environnement favorable aux systèmes pastoraux par le biais de dialogues politiques et de cadres de concertation régionaux et nationaux portant sur la transhumance, le commerce, la sécurité alimentaire et la prévention des crises ;
- le renforcement de la coopération régionale, de la dynamique, de la création de connaissances et de la mise en réseau autour des systèmes pastoraux ;
- l'amélioration des capacités des pays (publiques, privées et associatives) et des institutions régionales en matière de surveillance et de contrôle des maladies prioritaires



régionales, de gestion des ressources naturelles, de facilitation du commerce du bétail et des produits de l'élevage dont ont déjà bénéficié plus de 2 millions d'éleveurs et d'agropasteurs le long des corridors régionaux.

Plus précisément, durant cette première phase, le projet a établi un ensemble de mécanismes de gouvernance sur l'utilisation et la gestion des ressources (par exemple, les "Chartes Pastorales") et a contribué à des initiatives de dialogue transfrontalier sur la mobilité et la résolution des conflits au niveau local. Il a par ailleurs testé des initiatives prometteuses telles que l'utilisation des technologies numériques pour la gestion de la santé animale, la collecte et la diffusion des prix du marché et a élaboré un vaste ensemble de connaissances et de documents politiques, entre autres résultats clés.

Au-delà de ces succès, le PRAPS est globalement satisfaisant en termes de sauvegardes environnementale et sociale.

Cependant, le Projet a souffert de l'exécution tardive des travaux de génie civil (par exemple les infrastructures de marché et d'eau) compromettant la réalisation et la vérification des résultats à moyen terme tels que l'augmentation du nombre d'animaux vendus sur ces marchés ainsi que du manque de ressources pour atteindre des objectifs ambitieux (par exemple en matière de santé animale).

D'autre part, le Projet n'a pas suffisamment pris en compte l'aspect des Activités Génératrices de Revenus (AGR) pour les femmes et les jeunes des ménages pastoraux, considéré comme fondamental pour renforcer la résilience des groupes pastoraux - qu'il s'agisse de "s'intensifier", de "déménager" ou de "s'accrocher".

Globalement, les réalisations restent fragiles dans un contexte de tensions croissantes autour de l'accès aux ressources naturelles, de politiques commerciales instables, de situations d'insécurité et de ressources financières tendues. Il faudra donc plus de temps pour démontrer la valeur des approches et des systèmes soutenus afin de garantir une appropriation totale et d'augmenter la probabilité de poursuite du soutien sans projet, ainsi que pour combler les lacunes importantes qui subsistent en matière d'infrastructures et d'équipements et de capital humain.

Malgré ces contraintes et limites, le GdS a réaffirmé l'importance du pastoralisme dans l'économie et la sécurité alimentaire du pays.

C'est au vu de cet engagement et des acquis enregistrés dans le cadre de la première phase du PRAPS que le Groupe de la Banque mondiale (GBM) dans sa volonté de poursuivre ses appuis au secteur du pastoralisme qui s'inscrivent dans la durée, s'est montré favorable pour financer une seconde phase du PRAPS qui démarrera dès la fin de la phase actuelle du projet.

Cette deuxième phase sera donc une continuation du PRAPS 1 et une consolidation des acquis, ce qui contribuera à la réalisation des principaux objectifs du Cadre de Partenariat-Pays (CPP).



Ainsi, et afin de se conformer aux exigences de la Banque Mondiale, particulièrement la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 sur l'Emploi et les conditions de travail; et assurer la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte; le PRAPS 2 présente ci-après sa procédure de gestion de la main d'œuvre couvrant ses activités.

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

Le Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

En effet, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

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

A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du PRAPS 2 - Sénégal permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément à la 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 Senegalais et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- promouvoir la santé et la sécurité au travail ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, 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 PRAPS 2 s'articulent autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

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



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

Cette section décrit l'effectif prévisionnel de travailleurs que le PRAPS 2 utilisera selon les activités prévues à travers les composantes et sous composantes du Projet.

Elle s'inspire du schéma institutionnel et organisationnel qui avait présidé lors de la première phase du PRAPS, et qui sera reconduit pour la deuxième phase, avec quelques légères modifications.

En effet, l'Unité de Coordination du Projet (UCP) du PRAPS 2 aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère de l'Élevage et des Productions animales (MEPA).

Elle travaillera en étroite relation avec les directions techniques dudit Ministère et d'autres parties prenantes.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PRAPS 2 :

- L'unité de coordination et de gestion du Projet (niveaux national, régional et départemental) comprenant, entre-autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale, santé et sécurité ;
- les agents communautaires comprenant les Organisations Professionnelles d'Élevage (OPE) et les Organisations Non Gouvernementales (ONG) ;
- les fournisseurs de biens et services notamment (i) les vétérinaires, les entreprises, etc.

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

2.1. Effectifs de travailleurs du PRAPS 2

2.1.1. Nombre de travailleurs directs

2.1.1.1. Effectif de travailleurs de l'unité de coordination du Projet du niveau national

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) du PRAPS 2 assurera la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet, dans le cadre du Programme budgétaire « Productions animales », qui est géré par un Responsable de Programme. Elle rendra compte à un Comité National de Pilotage (COPIL) dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.



A l'échelon central, l'UCP, qui est dirigée par un Coordonnateur National (CN), assisté par une équipe technique constituée d'un Directeur Technique, d'un Spécialiste en Pastoralisme, un Spécialiste en Inclusion sociale et Genre et d'un Responsable des infrastructures.

En matière fiduciaire, l'UCP mobilisera une équipe constituée d'un Responsable Administratif et Financier, qui sera assisté par un Comptable, en plus d'un Auditeur interne et d'un Spécialiste en Passation des Marchés, secondé par un Assistant en passation des marchés.

En matière de sauvegardes, l'UCP sera constituée d'un Spécialiste en Sauvegarde sociale en charge de la réinstallation et d'un Spécialiste en Sauvegarde environnementale.

L'équipe comportera également un Spécialiste en Suivi-Évaluation, ainsi qu'un Expert en Communication.

Tableau 1 : Personnel de l'UCP PRAPS 2

Agent	Nombre
Coordonnateur National	1
Directeur Technique	1
Spécialiste en Pastoralisme	1
Spécialiste en Inclusion sociale et Genre	1
Responsable des infrastructures	1
Responsable Administratif et Financier	1
Comptable	1
Auditeur interne	1
Spécialiste en Passation des Marchés	1
Assistant en passation des marchés	1
Spécialiste en Sauvegarde sociale en charge de la réinstallation	1
Spécialiste en Sauvegarde environnementale	1
Spécialiste en Suivi-Évaluation	1
Expert en communication	1
Total	14

2.1.1.2. Effectif de travailleurs de l'unité de coordination du Projet aux échelons régional et départemental

Les acteurs de mise en œuvre du PRAPS (les plus opérationnels) sont au niveau départemental.

Toutefois, le Projet dispose déjà de deux antennes à Ndioum (qui couvre les départements de Podor, de Dagana et de Linguère, auxquels vient s'ajouter le département de Louga) et à Koungheul (qui couvre les départements de Koungheul et de Koumpentoum) pour assurer la coordination, le suivi des activités sur le terrain et le rapportage concernant leur zone d'emprise.



Une troisième antenne sera créée à Kanel, dans la région de Matam, suite à l'extension de la zone d'intervention du Projet. L'antenne de Kanel couvrira les départements de Kanel, de Matam, de Ranérou et de Bakel.

En termes d'effectifs, outre le Chef d'Antenne, qui a le niveau de cadre supérieur, chaque antenne dispose d'un personnel-clé constitué d'un Assistant Suivi-évaluation, d'un d'Assistant Comptable et d'un personnel d'appui constitué d'une secrétaire, d'un chauffeur, d'un agent de service et d'un gardien.

Tableau 2 : Personnel des antennes régionales du PRAPS 2

Antenne	Départements couverts	Agent	Nombre
Ndioum	Podor Dagana Linguère Louga	Chef d'Antenne Assistant Suivi-évaluation Assistant Comptable Secrétaire Chauffeur Agent de service Gardien	7
Koungheul	Koungheul Koumpentoum	Chef d'Antenne Assistant Suivi-évaluation Assistant Comptable Secrétaire Chauffeur Agent de service Gardien	7
Kanel	Kanel Matam Ranérou Bakel	Chef d'Antenne Assistant Suivi-évaluation Assistant Comptable Secrétaire Chauffeur Agent de service Gardien	7
Total			21

2.1.2. Nombre de travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont les personnes qui officient au sein des organisations dont le but est d'aider les bénéficiaires à mieux gérer leur demande et les services communautaires dont ils auront bénéficiés dans le cadre du Projet. Il s'agit principalement des unités de gestion des infrastructures et des aménagements. L'organisation de l'intervention de ces entités communautaires repose sur la mise en œuvre des plans de gestion des unités pastorales (UP¹)

¹ L'UP est un espace géographique où vivent des populations appartenant au même terroir, solidaire, ayant des intérêts communs, exploitant les mêmes parcours, les mêmes zones agricoles et utilisant les mêmes points d'eau (mares, forages, puits). En outre, ces populations optent librement de s'unir avec une ambition commune d'assurer leur mieux être social et économique. Les villages de l'UP sont organisés autour d'un village-centre où se concentrent en général les principaux équipements et infrastructures socioéconomiques. Ce village-centre est défini comme le siège de l'UP. L'UP est dirigée par un comité de gestion assisté de



élaborés de manière participative par le projet et dont l'exécution nécessite une mobilisation de toutes les parties prenantes locales en étroite collaboration avec les agences d'exécution externes. Ces travailleurs englobent également les animateurs et les agents des postes vétérinaires à cette échelle communautaire qui ont en charge la collecte et la remontée des informations au niveau de l'antenne.

Au total, le PRAPS 2 pourrait mobiliser **36** travailleurs communautaires dans chaque commune bénéficiaire². Cependant, cet effectif prévisionnel dépendra de l'ampleur et de l'importance des activités pastorales dans chaque zone spécifique du PRAPS 2.

Tableau 3 : Effectif des travailleurs communautaires dans chaque commune bénéficiaire du PRAPS 2

Organe	Composition	Nombre
Bureau de l'UP	Président(e), Vice-président(e) Trésorier(e) Adjoint(e) au trésorier Secrétaire général(e) Adjoint au Secrétaire (e)	6
Commission de contrôle	Président(e) Commissaires	5
Commission d'accueil des Transhumants	Président(e) Membres	5
Commission de protection de l'environnement	Président(e) Membres	4
Commission de l'alimentation du bétail	Président(e) Membres	5
Commission de la santé animale	Président(e) Membres	5
Commission productions agricoles	Président(e) Membres	5
Point focal du forage		1
Total par commune bénéficiaire		36

2.1.3. Nombre de travailleurs migrants

Dans le cadre du PRAPS 2, il n'est pas prévu de faire recours à des travailleurs migrants.

Cependant, il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés par les prestataires (consultants ou entreprises) du PRAPS 2.

commissions techniques pour la mise en œuvre des activités prévues dans le plan de gestion. L'UP et ses organes tirent leur légitimité d'un arrêté de création pris par le Maire. Cet arrêté a pour but, entre autres, de définir le cadre juridique de l'UP et de faciliter l'accès aux services des institutions financières et de favoriser la sollicitation d'appui auprès des partenaires au développement.

² A ce stade du projet, le nombre de communes bénéficiaires n'est pas connu.



En général, les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires, ainsi qu'en matière de salaire minimum et d'accès à la formation professionnelle.

2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

La mise en œuvre des activités du PRAPS 2 se fera à travers des conventions, contrats de partenariats et de prestations.

D'une part, l'UCP travaillera en étroite collaboration avec les agences d'exécution relevant des services de l'Etat (Directions de l'Elevage (DIREL), des Services Vétérinaires (DSV), des Industries animales (DIA), Cellule Genre), la cellule de passation des marchés (CPM), l'Institut Sénégalais de Recherches agricoles (ISRA), le Centre de Suivi Ecologique (CSE), la Direction des Bassins de Rétention et Lacs artificiels (DBRLA), le Secrétariat Exécutif du Conseil national de la Sécurité alimentaire (SE-CNSA), la Direction chargée de l'Hydraulique, La Direction de l'Environnement et des Etablissements classés (DEEC), etc.), sur la base de protocoles d'accord ou de conventions.

D'autre part, le Projet aura recours à des prestataires privés, notamment les entreprises, les consultants, les opérateurs privés et les ONG (Agronomes et Vétérinaires sans Frontières (AVSF), le Conseil des Volontaires Communautaires pour le Développement du Sahel (CVCS), etc.), à travers des contrats de service et des conventions.

Globalement, le profil des travailleurs correspondant au dispositif organisationnel ci-dessus présenté laisse apparaître les caractéristiques suivantes :

- **Travailleurs du dispositif de développement du secteur de l'Elevage et des productions animales** incluant agences d'exécution relevant des services de l'Etat et ceux en charge des infrastructures et l'inclusion sociale : Ces travailleurs peuvent être engagés dans le cadre d'un projet similaire en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires. Ils peuvent mener une série d'activités, par exemple, soutenir les sous projets d'amélioration de la santé animale et contrôle des médicaments vétérinaires, de Gestion et gouvernance durables des paysages, d'amélioration des chaînes de valeur du bétail et Amélioration de l'inclusion sociale et économique des femmes et des jeunes ;
- **Travailleurs de l'ingénierie sociale** : ces travailleurs peuvent également être engagés dans le projet, très certainement lors du processus de mobilisation sociale en tant que que partenaires ou prestataires ;



- **Travailleurs de la mise en place des aménagements et infrastructures** : ces travailleurs qui sont souvent recrutés dans la communauté peuvent également être engagés dans le projet, en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants ;
- **Travailleurs de la gestion environnementale et sociale** : ces travailleurs peuvent également être engagés dans le projet, très probablement en tant que consultants ou sous-traitants ou de l'UGP ;
- **Travailleurs migrants** : le projet n'envisage pas de recourir à des travailleurs migrants à l'exception de ceux qui sont des expatriés mobilisés par les entreprises et autres fournisseurs.

2.3. Travailleurs contractuels

La mise en œuvre des activités du PRAPS 2 se fera à travers des contrats de prestations (services de consultant et travaux), des conventions et contrats de partenariats.

D'une part, l'UCP établira des protocoles d'accord ou de conventions en vue de travailler en étroite collaboration avec les agences d'exécution relevant des services de l'Etat (Directions de l'Elevage (DIREL), des Services Vétérinaires (DSV), des Industries animales (DIA), Cellule Genre, l'Institut Sénégalais de Recherches agricoles (ISRA), le Centre de Suivi Ecologique (CSE), la Direction des Bassins de Rétention et Lacs artificiels (DBRLA), le Secrétariat Exécutif du Conseil national de la Sécurité alimentaire (SE-CNSA), la Direction chargée de l'Hydraulique, La Direction de l'Environnement et des Etablissements classés (DEEC), etc.), sur la base de protocoles d'accord ou de conventions et avec les opérateurs privés et les ONG (Agronomes et Vétérinaires sans Frontières (AVSF), Conseil des Volontaires Communautaires pour le Développement du Sahel (CVCDS), etc.), à travers des contrats de service et des conventions.

Les axes d'intervention de ces entités tourneront autour des activités suivantes (liste illustrative et non exhaustive) :

- Des études stratégiques seront aussi menées, par ailleurs, par le projet, pour accompagner les efforts de gestion des ressources pastorales, de conservation/protection et de régénération des ressources ;
- Le suivi de la transhumance et le conseil pastoral ;
- La formation.

D'autre part, l'UCP fera recours à des travailleurs sous contrat qui seraient embauchés pour la conception et les travaux d'aménagement et d'infrastructure. Chaque contractant peut avoir besoin d'un engagement de plusieurs sous-traitants. Les effectifs des sous-traitants seront également considérés comme des travailleurs sous contrat indirect.



Toutefois, les effectifs de ces deux (2) catégories susmentionnées de travailleurs ne sont pas connus à ce stade du projet.

2.4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être dès l'entrée en vigueur du financement, en fonction des engagements prélabales 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.

Le personnel engagé dans la coordination du PRAPS 1 est déjà en place aussi bien au niveau central que dans les régions et les départements.

Les consultants (bureaux d'études et individuels), les prestataires de services 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.

Dans les 10 départements d'intervention du PRAPS 2, excepté Louga et Ranérou, les travailleurs communautaires sont remobilisés et impliqués dans la mise en œuvre du PRAPS 2.



III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

3.1. Activités du projet.

La mise en œuvre du PRAPS 2 - Sénégal renforcera, d'une part, les acquis de la première phase du projet et améliorera la résilience des pasteurs et des agropasteurs dans certaines zones de la région, et d'autre part, les capacités des pays à répondre rapidement et efficacement aux crises ou aux urgences pastorales.

Ainsi, les activités financées durant cette seconde phase porteront sur les composantes et sous composantes suivantes :

Les activités prévues dans le cadre du PRAPS-2 sont structurées autour de cinq (5) composantes :

- Composante 1 : Amélioration de la santé animale et contrôle des médicaments vétérinaires, décomposée en trois (3) sous-composantes,
- Composante 2. Gestion et gouvernance durables des paysages, décomposée en trois sous-composantes,
- Composante 3 : Amélioration des chaînes de valeur du bétail, qui englobe trois sous-composantes,
- Composante 4. Amélioration de l'inclusion sociale et économique des femmes et des jeunes, qui englobe trois (3) sous-composantes,
- Composante 5. Coordination du projet, renforcement institutionnel et prévention et réponse aux urgences, qui englobe trois (3) sous-composantes.

Une description plus approfondie des composantes, sous composantes et activités du PRAPS 2 est faite dans le cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) du PRAPS 2 qui fait l'objet d'un volume séparé.

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

Au Sénégal, l'évaluation des risques au travail est une obligation légale de l'employeur comme stipulé dans les textes suivants :

- Décret 94-224 du 7 mars 94 (Article 13) : au début de chaque année, le chef d'établissement établit avec les membres du comité, un programme annuel de



prévention des risques professionnels à partir des analyses desdits risques auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement. Ce programme fixe la liste des mesures devant être prises au cours de l'année.

- Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 (Article 9).

L'employeur doit :

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

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

Les risques les plus redoutés dans le cadre du PRAPS 2 sont :

- les risques de maladies professionnelles (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) notamment chez le personnel de l'UCP du PRAPS et les antennes régionales;
- les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des prestataires en charge des opérations d'aménagement et de construction des infrastructures, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- les risques sanitaires (accidents, diverses zoonoses, etc.) ;
- les risques de propagation de la COVID-19 notamment du fait de la mobilisation des travailleurs et leur mobilité ;
- les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- le risque d'explosion ou incendie à l'intérieur des infrastructures (aire d'abattage, marché à bétail, unités de transformation laitières...)
- la contamination par la Covid-19, imputable à la propagation de la pandémie ;



- l'exposition à des substances dangereuses que sont les produits de vaccination chimiques utilisés par les agents de santé, les travailleurs communautaires et le personnel médical et de soutien ;
- la prolifération des déchets de soins ;
- les infections nosocomiales à partir des déchets infectieux ;
- les accidents routiers et incidents de travail ainsi que les maladies professionnelles,
- les menaces de surmenage physique et de stress qui pèsent sur le personnel (déjà éprouvé par l'afflux quotidien de nouveaux malades).
- les risques de violence basée sur le genre (VBG) ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphère sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou réprimables, allant des avances agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.
- le risque de développement du travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de services). Toutefois les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux pour des travaux spécifiques jugés non dangereux. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ».

3.3. Mesures d'atténuation des risques

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 la 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).

Cependant, la politique de santé sécurité au travail élaborée en 2019 n'est pas assez connue et d'importantes conventions de l'OIT ne sont pas ratifiées par le Sénégal (notamment la C155, la C161 et la C187).



- **Stratégie d'atténuation**

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par :

- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires sénégalaise ;
- La sensibilisation ;
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.



IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

4.1. Conditions générales

4.1.1. Droit à un travail décent

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

4.1.2. Nature de l'employeur

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

4.1.3. 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.

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

4.1.4. Salaires et retenues à la source

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal (ART L 114), 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.

4.1.5. Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art.L.4. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme « travail forcé ou obligatoire» ne comprend pas :

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

4.1.6. 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. stipule « Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ».

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

4.1.7. 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. Le PRAPS 2 se conformera strictement à cette réglementation tout en privilégiant les contrats d'apprentissage.



4.1.8. Au sujet du travail des femmes

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

- L'Article L.141 qui fixe à onze heures consécutives au minimum la durée de repos des femmes ; et
- L'Article L.142 qui fixe la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

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

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

4.1.9. Concernant les personnes à mobilité réduite

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées 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 PRAPS 2 - Sénégal respecteront strictement cette législation.

4.1.10. Du Contrat de travail

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 événement futur et certain dont la date n'est exactement connue est également considéré comme un CDD.

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

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur 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.

4.1.11. 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, 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.



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

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant **Code du Travail** qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant **Code de la Sécurité Sociale** qui, en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 avec :
 - un titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances
 - un chapitre III sur la gestion des déchets
 - un chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses
 - un décret n° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;
- Le 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 ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi 98-31 du 14 Avril 98, notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement.



- Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des **comités d'hygiène et de sécurité du travail** ;
- Le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une **Inspection Médicale du Travail** et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;
- Le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les **obligations des employeurs** en matière de sécurité au travail ;
- Le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des **services de médecine du travail** (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les **mesures générales d'hygiène et de sécurité** dans les établissements de toute nature ;
- Les arrêtés, parmi lesquels 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 ;
- Les dispositions des **règlements intérieurs** des entreprises relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

4.2. Aspects législatifs et réglementaires en harcèlement sexuel au travail et aux violences basées sur le genre

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

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



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

D'autres importants instruments de protection des droits humains, à obligation juridiques, ont été adoptés parmi eux :

- Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966, qui, en son article 3, engage l'Etat du Sénégal à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », en son article 2, et engage également le Sénégal Etat partie, à assurer « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».
- La Convention Sur l'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.
- La Convention Relative aux La Constitution sénégalaise 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 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 vulnérable³ 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 du 10 janvier 2020.

4.3. Aspects législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail

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

4.2.1. 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 :

³ Plan National de lutte contre les Violences Basées sur le Genre et la promotion des droits humains du Sénégal, Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfance, Octobre 2015).



- La **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.

4.2.2. 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 : (en ses articles 7 et 8):

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.
 - o 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 ;
- 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.
- Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;
- Le 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 ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi 98-31 du 14 Avril 98, notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement ;
- Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- Le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;



- Le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- Le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- Les arrêtés, parmi lesquels 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 ;
- Les dispositions des règlements intérieurs des entreprises relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

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

- Décret 94-224 du 7 mars 94 (Article 7) : L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.
- Décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 (Article 9) :

L'employeur doit :

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

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



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

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

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

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

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

4.2.4. Normes de fabrication des produits « barrières » à la Covid-19

Pour lutter contre la prolifération des gels hydro alcooliques et masques de protection non conformes, dont la fabrication « tous azimuts » était noté depuis le début de la pandémie, les autorités sénégalaises, via l'Association sénégalaise de normalisation – ASN » a publié deux normes, en procédure d'urgence :

- Norme sénégalaise - NS ARS 1470 Désinfectants pour les mains à base d'alcool ;
- Norme sénégalaise - NS 15-014 – Masques barrières, l'élaboration de cette norme répond à un besoin urgent dans le contexte de la pandémie de l'infection au Coronavirus (COVID-19).

Ces normes élaborées et adoptées en procédure d'urgence, bénéficient de mesures suspensives, en attendant la disponibilité suffisante de masques aux normes.



4.2.5. Normes sénégalaises de rejets

- NS 17-061.- Eaux usées : normes de rejet.- 2001 (Application obligatoire)
- NS 05-062.- Pollution atmosphérique. Normes de rejets.- Octobre 2018 (Application Obligatoire).

4.3. Autres textes et mesures pertinents

4.3.1. Aménagement et exploitation des installations de déchets médicaux

Les formations sanitaires sont les principales sources de production de Déchets Bio-Médicaux (DBM) qu'elles ont l'obligation de gérer rationnellement selon le principe « pollueur-payeur ». Les visites effectuées dans les hôpitaux et centres de santé ont permis de constater que le personnel soignant est très peu investi dans la gestion quotidienne des DBM, comparé à leurs activités quotidiennes de soins.

Plusieurs textes évoquent le problème des DBM car le Sénégal est signataire de nombreuses conventions internationales sur les produits dangereux.

- La loi n° 2001-01 du 15 janvier 2001 portant Code de l'environnement, le décret n° 2001-282 du 12 avril 2001 portant application de la loi n° 2001-01 du 15 janvier 2001 et certains arrêtés d'application constituent la base de la législation environnementale au Sénégal. Les articles L. 9 à L 57 du Code de l'environnement sont relatifs à la prévention et à la lutte contre la pollution. Pour assurer une protection et une gestion efficace de l'environnement, l'alinéa premier de l'article L. 48 dispose « Tout projet de développement ou activité susceptible de porter atteinte à l'environnement, de même que les politiques, les plans, les programmes, les études régionales et sectorielles devront faire l'objet d'une évaluation environnementale (EE)».
- Le Code de l'hygiène : La loi n° 83-71 du 5 juillet 1983 portant Code de l'Hygiène réglemente essentiellement l'hygiène individuelle publique ou collective et l'assainissement du milieu. La loi définit, entre autres, les règles d'hygiène applicables aux habitations, aux installations industrielles et agro-industrielles, aux voies publiques et au conditionnement des déchets.
- Le Décret n° 2008-1007 du 18 août 2008 portant réglementation de la Gestion des DBM. Le Décret précise que « Toute personne physique ou morale, qui produit ou détient des déchets biomédicaux, en assure elle-même l'élimination ou le recyclage ou les fait éliminer ou recycler auprès des entreprises agréées par le Ministre chargé de la santé ». Il dispose sur la désinfection des contenants à déchets infectieux ; le prétraitement ; les modalités de tri, de stockage, de transport et d'élimination de



chaque type de DBM. Enfin, le texte dispose que « Tout opérateur de déchets biomédicaux doit obtenir l'agrément du Ministère chargé de la Santé ».

4.3.2. Normes régissant l'emballage des déchets de soins

La confection du Plan de Gestion des Déchets Biomédicaux et de Plan de Lutte contre les infections et la Gestion des déchets s'inspirera également des normes sénégalaises (NS) y relatives, notamment :

- NS 03-094 Systèmes de management environnemental - Guide d'application de la norme ISO 14001 aux centres de stockage de déchets.-Decembre 2013
- NS 15 – 011-1 : Emballages des déchets d'activités de soins -Boîtes et mini collecteurs pour déchets perforants
- NS 15 – 011-2 : Emballages des déchets d'activités de soins - Sacs pour déchets d'activités de soins mous à risques infectieux
- NS 15 – 011-3 : Emballages des déchets d'activité de soins -Emballages des déchets d'amalgames dentaires
- NS 15 – 011-4 : Déchets d'activités de soins - Réduction des risques microbiologiques et mécaniques par les appareils de prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.
- NS 15 – 011-5 Déchets d'activités de soins - Bonnes pratiques de collecte des déchets d'activités de soins à risques infectieux
- NS 15-011-6 : Emballage des déchets d'activités de soins - Déchets d'activités de soins -Fûts et jerricanes en matière plastique pour déchets d'activités de soins à risques infectieux
- NS 15 – 011-7 Terminologie des déchets d'activités de soins.
- NS 15 – 011-8 Déchets d'activités de soins - Emballages pour déchets d'activités de soins liquides à risques infectieux.
- NS 15 – 011-9 Emballage des déchets d'activités de soins - Caisse en carton avec sac intérieur pour déchets d'activité de soins à risques infectieux.

4.4. Protocoles nationaux pour la prévention et le dépistage des maladies

Il s'agit d'une approche qui vise à recueillir des données sanitaires de plusieurs maladies à l'aide d'outils normalisés. Pour assurer une alerte efficace et une riposte rapide, le système de recueil et d'analyse des données s'appuie sur deux principaux canaux d'information ou de



détection de signaux : la **Surveillance basée sur les indicateurs** - SBI et la **Surveillance basée sur les événements**-SBE.

La SBI est l'identification, le recueil, le suivi, l'analyse et l'interprétation systématiques régulières de données structurées, tels que les indicateurs de santé issus des sources formelles identifiées.

La SBE est la saisie organisée et rapide d'informations sur des événements qui présentent un risque potentiel pour la santé publique. Il peut s'agir de signaux ou de rapports transmis par des canaux formels (c'est-à-dire un circuit de transmission systématique préétabli) et informels (c'est-à-dire les médias, les écoles, les pharmacies, les médias sociaux et les rapports d'organisations non gouvernementales), notamment :

- les événements liés à la survenue de maladies chez l'homme, tels que des cas groupés inexplicables d'une maladie ou de syndromes, des types de maladies inhabituels ou des décès inattendus reconnus par des agents de la santé et d'autres informateurs clés de la communauté ;
- les événements liés à l'exposition humaine éventuelle à :
 - des animaux malades et/ou morts ;
 - des produits alimentaires ou à de l'eau contaminée ;
 - des dangers environnementaux ou événements chimiques et radionucléaires ;
- l'exposition humaine à des risques biologiques, chimiques, radiologiques, nucléaires ;
- la survenue de catastrophes naturelles ou causées par l'homme.

La SBE concerne également l'analyse des médias, ce qui implique une revue régulière des journaux, des sites Internet et des systèmes d'alerte des médias tels que ProMed, les blogs, les réseaux sociaux, la radio et la télévision.

4.5. Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391)

La directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est une directive concernant la sécurité des travailleurs et la santé au travail.

Article 7 : Services de protection et de prévention

Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;



Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels. Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis, les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et
- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement. Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

Article 14 : Surveillance de la santé

Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

Il faut préciser que la *directive 89/391/CEE du Conseil est en lien avec* la Convention n°155 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1981 et son protocole de 2002. Cette



convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.



V. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines

Le Ministre de l'Elevage et des Productions Animales (MEPA) et le Coordonnateur de l'UCP PRAPS 2 sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

- L'UCP du PRAPS 2 est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.
- Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable. En cas de non conciliation, il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.
- Il peut être enfin fait appel au Médiateur de la République qui est une institution à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration.

Tableau 4 : Responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

Activité	Responsable
• Recrutement et gestion du personnel de santé	DRH MEPA
• Recrutement et gestion des travailleurs du projet	UCP PRAPS 2
• Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	UCP PRAPS 2
• Gestion des plaintes des travailleurs	UCP PRAPS 2
• Recrutement du personnel de chantiers • Mise en place des procédures en matière HSS • Responsables des mesures de santé et sécurité au travail	Entreprises

5.2. Suivi et supervision

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives au PRAPS 2, y compris les aspects relevant de la gestion des déchets biomédicaux.

L'UCP du PRAPS 2, basée à Dakar, informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales, santé et sécurité) dans les 48 heures après la survenance de l'événement.



De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations de travailleurs. L'UCP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, de l'efficacité et de l'efficience de la mise en œuvre des mesures hygiène, santé et sécurité de l'UCP PRAPS 2 contenues dans le présent PGMO.

- La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes Environnement et Social de l'UCP PRAPS 2 et les Spécialistes désignés de l'Agence d'exécution relevant des services de l'Etat.
- Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera faite par les commissions des unités pastorales (UP).
- Le suivi externe national/local sera effectué par les comités régionaux de suivi environnemental (CRSE) sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les autorités communales et les ONG/Associations.

5.3. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants

Pour satisfaire aux exigences de rapportage de la Banque mondiale, le PRAPS 2 - Sénégal produira des rapports mensuels de surveillance environnementale et sociale couvrant les aspects de santé et de sécurité au travail qui seront partagés avec l'équipe de supervision de la Banque mondiale.

5.4. Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation des risques d'infection et de propagation des épidémies

A l'intention des travailleurs du Projet, un plan de sensibilisation sur les épidémies et les risques d'infections liées aux opérations de vaccination ainsi qu'à la Covid-19 sera intégré au plan santé sécurité au travail (PSST) à produire par les entreprises de travaux. Des campagnes de sensibilisations à travers des réunions de chantiers, des affichages et des animations porteront sur:

- les agents infectieux,
- Les modes de transmission,
- Les symptômes ;
- Les gestes barrières ;



- Les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- La distribution et l'utilisation des équipements et produits de protection individuelle,
- L'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de protection,
- La procédure pour déclencher l'alerte « santé – sécurité » dans les lieux de travail.

Les mesures de prévention technique collectives vont fournir aux travailleurs les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission), les mesures de protection et de prévention préconisées (la propreté, les affiches, les procédures), mais aussi assurer la désinfection régulière des lieux de travail.

Les mesures de prévention technique individuelle vont de la protection collective à la protection individuelle avec le port des EPI .

Désigner une personne qui sera le correspondant HSST

- **Evaluer le risque infectieux, élaborer un plan d'actions.**
- **Informers les travailleurs sur les risques et les mesures préventives prises :** en organisant des quarts d'heures sécurité en groupes restreints sur le module sur le risque infectieux. Poser des questions et évaluer le niveau de compréhension. Ces quarts d'heures se feront au rythme de trois par semaine.
- **Systematiser la visite médicale d'embauche :** conformément à la législation en vigueur.
- **Elaborer fiche accueil et formation des nouveaux collaborateurs dont le contenu porte sur :**
 - Les EPI : types, comment les porter, comment les enlever. Dotation obligatoire ;
 - Les risques et surtout les risque infectieux, mode de transmission, gestes barrières, hygiène individuelle.
- **Elaborer un module accueil et formation des journaliers**
- **Elaborer une procédure découverte de cas suspect : qui aura pour but d'éviter la propagation de la COVID-19.**
 - Isolé le travailleur suspect et s'éloigner de lui ;
 - Joindre au téléphone le correspondant HSST ;
 - Correspondant HSST joint la cellule d'alerte du ministère ;
 - Cellule d'alerte joint le travailleur au téléphone : s'il rentre dans les critères, ils viennent le prendre pour l'isoler et réaliser le test. S'il ne rentre pas dans les critères, orientation vers un centre de santé.



5.5. Elaboration d'un Plan d'Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects Genres

Le projet doit garantir les actions pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre.

C'est dans cet esprit qu'un Plan d'Action des Violences Basées sur le Genre (Annexé au CGES) a été élaboré et sera mis en oeuvre dans le cadre du PRAPS 2. Son exécution sera basé sur l'évaluation des risques de VBG liés aux activités prévus du projet.

Un code de bonne conduite (annexe 2 du PGMO) sera souscrit par tout le personnel de l'UCP du PRAPS 2 et partagé avec tout le personnel travaillant sur le Projet y compris les travailleurs communautaires.



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. Rappel des risques identifiés

Les principaux risques anticipés dans le cadre du Projet se résument comme suit :

- ☞ Risques principaux et/ou spécifiques à la mise en œuvre des activités du PRAPS 2 ;
 - Risques biologiques ;
 - Risques d'accident de travail ;
 - Risque d'accident routier ;
- ☞ Risques secondaires ;
 - Risques psycho-sociaux ;
 - Risques ergonomiques.

6.2. Récapitulatif des mesures de prévention

6.2.1. Mesures générales

- Elaborer des modules sur toutes les activités à risque du projet ;
- Identifier toutes les personnes qui interviennent dans l'hygiène, la santé et la sécurité (HSS) au travail, les informer des risques encourus et des mesures préventives.
S'assurer de la bonne assimilation des modules ;
- Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
- Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;
- Formation au lieu de travail :
 - Mise en place d'un processus d'accueil des nouveaux ;
 - Quart d'heure santé sécurité trois fois par semaine.
- Informer l'ensemble des personnes qui interviennent dans le Projet, de manière systématiquement et régulièrement, des risques encourus et des mesures préventives ;
- Préciser les modalités de ces actions, et d'en évaluer l'efficacité, de manière à les adapter.



6.2.2. Le risque routier

Ce risque est encore souvent ignoré. Mais, c'est en effet l'une des causes les plus fréquentes de lésions par accident lié au travail.

Dans le cadre du PRAPS 2, trois catégories de personnel s'y retrouvent :

- Le **personnel de l'UCP et le personnel du privé** doivent bénéficier en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, ils entrent dans le régime des accidents du travail. Ils ont droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles ;
- Le personnel des **agences d'exécution relevant des services de l'Etat** : ils bénéficient des imputations budgétaires pour traiter les lésions en cas d'accident, mais s'il n'y pas de couverture en cas de décès ;
- Les travailleurs communautaires et autres volontaires eux ne bénéficient d'aucune prise en charge.

Il faudra donc veiller à ce que l'assurance des véhicules soit à jour, d'où la nécessité de prendre les mesures suivantes :

- Les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut être utile ;
- Il faut s'assurer de la compétence des préposés à la conduite, car l'augmentation du parc automobile peut conduire à un renforcement en personnel ;
- Interdire les communications au volant, et l'usage de kit main libre.

6.2.3. Pour des conseils sur l'eau et l'assainissement

L'approvisionnement en eau salubre, en assainissement et en conditions d'hygiène est essentiel pour protéger la santé humaine pendant toutes les activités jugées à risque sur la santé et l'environnement. La garantie de bonnes pratiques de gestion des déchets (solides et liquides) doit être assurée par le PRAPS 2. A cet effet, le plan de gestion des déchets et des produits dangereux (annexé au CGES) présente les mesures de précaution et de prévention contre ces risques.

6.2.4. Pour les sous projets nécessitant la gestion de déchets médicaux

Les déchets liés aux soins de santé animale constituent un réservoir de micro-organismes susceptibles d'infecter les personnels des parcs à vaccination et le grand public. Les autres risques infectieux potentiels sont notamment le rejet dans l'environnement de micro-organismes pharmacorésistants présents dans les établissements de soins.

Les déchets et les sous-produits peuvent également causer d'autres effets néfastes sur la santé, par exemple:



- brûlures par irradiation;
- blessures causées par des objets pointus ou tranchants;
- intoxication et pollution dues au rejet de produits pharmaceutiques, en particulier d'antibiotiques et de médicaments cytotoxiques;
- pollution des eaux usées, intoxication par ces eaux et intoxication et pollution par des éléments ou des composés toxiques, tels que le mercure ou les dioxines libérées au cours d'une incinération.

Les déchets générés dans le cadre du PRAPS 2 doivent être gérés avec plus d'attention et de rapidité afin d'éviter les nombreuses maladies associées à de mauvaises pratiques, dont l'exposition à des agents infectieux et à des substances toxiques.

Dans le domaine de la gestion des déchets liés aux soins de santé, les améliorations reposent sur les éléments suivants (cf. plan de gestion des déchets et des produits dangereux annexé au CGES):

- La mise en place d'un système complet de répartition des responsabilités, d'allocation des ressources et de manipulation et d'évacuation des déchets. Il s'agit d'une action à long terme et les améliorations seront progressives.
- La sensibilisation aux risques liés aux déchets et aux pratiques permettant de garantir la sécurité.
- Le choix de solutions sûres et respectueuses de l'environnement pour protéger des dangers les personnes qui manipulent, stockent, transportent, traitent ou éliminent les déchets.

6.2.5. Pour les fournisseurs de biens et services

Le projet envisage des aménagements et des constructions. Par conséquent, les prestations (intellectuelles et de travaux) afférentes aux biens et services seront confiées à des fournisseurs dont le personnel peut être exposé à des risques. Il est donc nécessaire de préconiser des mesures portant notamment sur la protection des fournisseurs et leurs personnel, la prévention des accidents et maladies, la prévention des infections nosocomiales, la minimisation de l'exposition des travailleurs à divers risques sur l'HSS, l'atténuation des risques, de la gestion des déchets, etc.

Dès lors, les mesures de gestion de la main d'œuvre seront évolutives et flexibles, tenant de l'envergure, la complexité et l'emplacement des sites de travaux.



(i) L'évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris celles qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque

Le statut médical de chaque travail sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise se chargera de cette visite d'embauche, conformément aux dispositions prévues dans le Code du Travail et du Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail qui stipule :

- ART. 38. – Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage.
- Art. 41. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur :
 - o les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
 - o les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
 - o les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix huit ans.

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

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

L'examen médical a pour but :

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

Les travailleurs du projet seront soumis à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.



(ii) Confirmer l'aptitude au travail des travailleurs, notamment par des tests de température et le refus d'entrée aux travailleurs malades de la Covid-19

Dans le contexte de la pandémie Covid-19 et des bonnes pratiques pour la détection précoce des cas dans les espaces publics et les lieux de travail, des mesures seront intégrées au règlement intérieur des chantiers pour instaurer :

- La clôture des chantiers de travaux ;
- La mise en place de postes de sécurité et de gardiennage aux portes d'accès pour le contrôle des flux dans le chantier pour réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et la communauté/le grand public ;
- Le contrôle des températures (grâce au thermoflash) avant l'accès de toute personne (étrangère ou non) dans l'enceinte du chantier ;
- La mise en place d'un espace (guérite) pour l'isolement momentané de cas suspects, en attendant le dépistage par les services compétents ;
- Le suivi et le contrôle inopiné du respect des mesures par les superviseurs et responsable HSS de l'entreprise.

(iii) Formation des travailleurs à l'hygiène et aux autres mesures préventives, et mise en œuvre d'une stratégie de communication pour des mises à jour régulières sur les questions liées aux risques SST et le statut des travailleurs concernés

La confection et la mise en œuvre d'un Plan Hygiène, Santé et Sécurité (PHSS) dans les chantiers participent de la volonté des entreprises à « former dans l'action » (***learning by doing***).

Un plan de communication et de sensibilisation sur les risques SST sera assorti à ce plan et visera :

- les employés ;
- les communautés ;
- les tenanciers de petits commerces autour des chantiers ;
- les personnels des entreprises sous traitantes ;
- etc..

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



- les agents infectieux ;
- les modes de transmission ;
- les symptômes ;
- les gestes barrières ;
- les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- la distribution et l'utilisation de l'EPI ;
- autres mesures actualisées tirées de leçons apprises et expériences tirées sur les risques de la première phase du PRAPS ;
- l'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de précaution et de prévention face aux risques SST ;
- la procédure pour déclencher l'alerte en cas d'incidents et d'accidents dans les lieux de travail.

(iv) Traitement des travailleurs qui s'isolent ou devraient s'isoler et/ou qui présentent des symptômes

Le traitement des travailleurs ayant dans des zones infectés, suspectés (après test température supérieure à 38°C) ou malades confirmés après manifestations de symptômes classiques, suivra le protocole national de prise en charge.

(v) Réduction, stockage et élimination des déchets médicaux

Un plan de gestion des déchets et de lutte contre les infections sera mis à jour régulièrement. Ce plan devra contribuer à circonscrire les effets néfastes anticipés sur la mauvaise gestion des déchets de soins et autres déchets hospitaliers.

(vi) Établir une procédure à suivre si un travailleur tombe malade (en suivant les directives de l'OMS)

Dès qu'un incident / accident ou un quelconque malade se déclare dans l'enceinte du chantier, le responsable attribué de l'entreprise ou le correspondant désigné de l'UCP PRAPS 2 devront être avisés par le responsable HSS, ce qui permettra de faire un pré diagnostic in situ.

6.3. 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.

6.3.1. 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 conduira 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 être 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.

6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.

6.3.4. Genre et personnes vulnérables

Selon le CES de la BM, L'expression défavorisé ou vulnérable désigne des individus ou des groupes qui risquent davantage de souffrir des impacts du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi plus susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulières. 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 PRAPS 2, 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.

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

Le PRAPS 2 respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et 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 PRAPS 2.

6.3.6. 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.

6.4. Procédures

Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes 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 et du Code de la marine marchande.

Ce régime comprend :

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

La gestion de ce régime est confiée à un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé Caisse de Sécurité Sociale, dont l'organisation et les règles de fonctionnement sont fixées par décret. La Caisse de Sécurité Sociale est 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.



VII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet ;
- la procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet ;
- la procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet ;
- la procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans ;
- les travaux forcés.

7.1. L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans **la fonction publique au Sénégal**, qui est de 18 ans au moins⁴⁴. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans.

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

Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour du lundi au vendredi de 7h30 à 16h avec une pause de 30 mn à partir de 12h30, similaire à celle applicable aux fonctionnaires de l'État.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui 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.

⁴⁴ Les dispositions du NES 2, au paragraphe 19 précisent : 19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Dans le contexte de la Covid 19, le principe de précaution commanderait de mettre les enfants mineurs (considérés comme vulnérables par le projet) en dehors du circuit de l'emploi.



7.2. La procédure à suivre pour vérifier l'âge 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, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

7.3. La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire 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, l'employeur pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif du mis en cause.

7.4. La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé. Si le médecin estime que le travail est trop dur pour le mineur, l'employeur doit l'affecter à un autre emploi ou mettre fin à l'emploi du mineur.

Les dispositions du Code du travail dans l'arrêté cité plus, précisent en ses :

- Art. 8. Dans les usines, manufactures, mines, manières et carrières, chantiers, ateliers et leur dépendances, garages et unités artisanales, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes prévues par les lois et règlements. Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'article précédent dans les activités à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur, et
- Art. 11. Tout recrutement d'enfant doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative tenue dans les huit jours à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.



Les chefs d'établissement devront également faire tenir à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical qui seront versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article L222 du Code du Travail.

7.5. Le cas des travaux forcés

Selon l'article 4 du Code du Travail au Sénégal, le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire⁵;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

⁵ Le Génie militaire est un partenaire de premier plan dans la Lutte contre le Covid, tant pour la construction d'hôpitaux de campagne, la traversée de zones difficiles que pour l'exécution de travaux d'infrastructure amovibles (ponts flottants, etc.).



VIII. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail sénégalais qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs 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 désaccord⁶ sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

En effet, l'Art.L.241. du Code du travail reconnaît à 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, 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'Inspection du Travail et de la sécurité sociale.

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 - 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.

8.1. Pour les travailleurs directs et autres prestataires du projet

L'UCP PRAPS mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) concernant les travaux directs. Par conséquent, le personnel du Projet pourra utiliser ce canal pour y déposer ses plaintes..

Pour sa part, les contractants, notamment les fournisseurs de services et travaux, mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront la BM des procédures (autres que celles évoquées dans le contrat de prestation et relatives aux traitements des litiges).

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux

⁶ Consulter l'Annexe 9 du CGES portant sur le Plan de réponse EAS & HS PRAPS



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.

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS 2, l'Unité de Coordination du Projet (UCP), via son responsable social, rendra compte sur leur traitement, et au besoin, formulera des recommandations par les voies officielles (UCP, instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

8.2. Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services

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

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

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

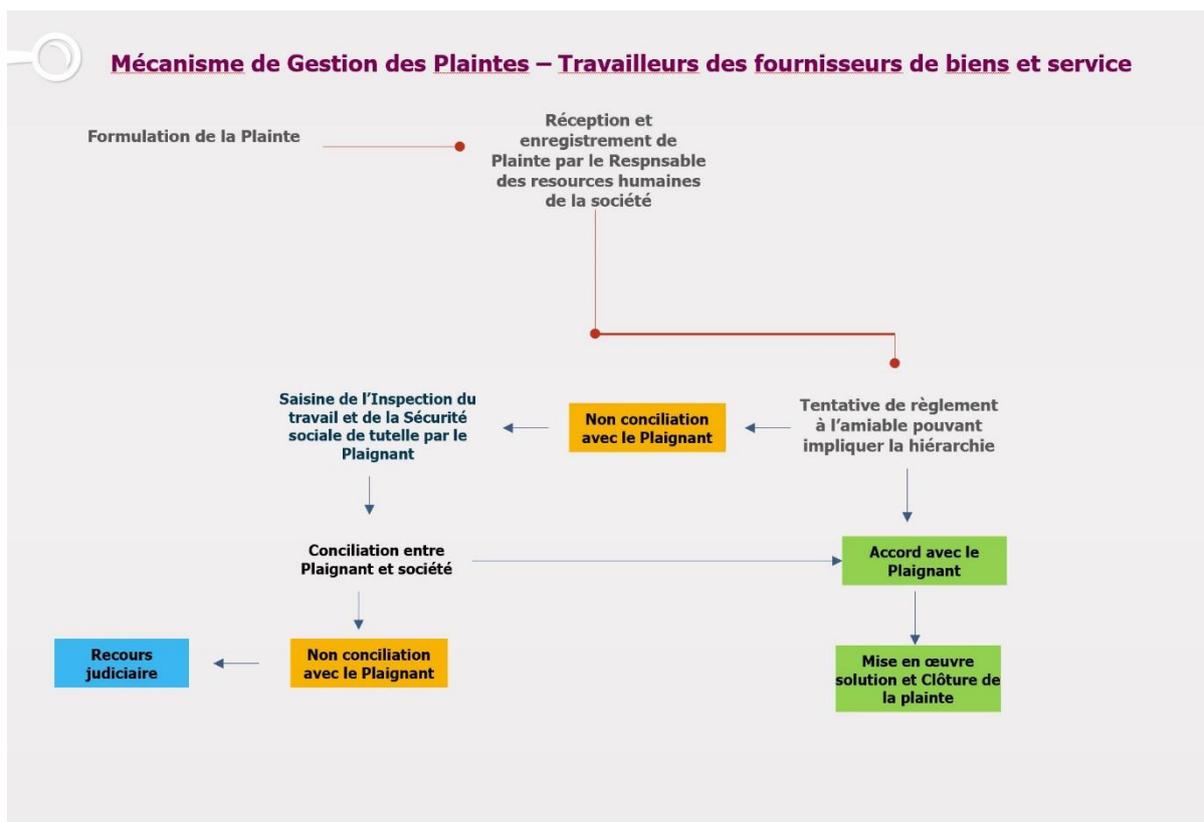
La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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 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 réclamations⁷ 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.

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs



⁷ En principe le Médiateur informe l'autre partie une fois qu'un plaignant le saisit. Concernant l'information, le PMGO sera largement diffusé. Aussi, le projet veillera à informer chaque prestataire des droits des travail conformément au code du travail et des procédures contenues dans le présent document



IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

8.3. 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.

L'UCP PRAPS 2 utilisera les modèles types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre, la qualification et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Les commanditaires veilleront pour s'assurer 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 assorties de pénalités applicables en cas de retard dans la livraison des équipements et fournitures ou dans la réception des travaux.

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de 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.



8.4. 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 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 :

- 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 activités de projet) ;
- de 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 sûr ou sain ;
- donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas sain, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

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 décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

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 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 le menace d'une peine quelconque et pour lequel 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 de la santé et les accords d'établissement qui leur sont applicables seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numériques (pimes de motivation, gratifications, astreinte, etc.).

Il en est de même des acteurs du nettoyage 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 du COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs qui soit contractent le virus, soit doivent s'isoler en raison d'un contact étroit avec des travailleurs infectés, et le paiement en cas de décès.



X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PRAPS 2 accorde une grande importance à « l'engagement communautaire ».

Le projet engagera ainsi des activités qui mobiliseront les organisations communautaires soit en tant que prestataires, soit en leur qualité de volontaire. Le processus sera conduit en plusieurs étapes.

Pour l'engagement des travailleurs communautaires comme prestataires, l'UCP organisera une sensibilisation dans les différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités ou sous-projets qui requerront de la main d'oeuvre non-qualifiée, et puis fera un appel à candidature dans les communautés afin qu'elles puissent s'inscrire sur les listes.

Le projet spécifiera et privilégiera un processus inclusif envers les personnes et groupes les plus vulnérables et marginalisés (femmes, handicapés, enfants mineurs, en âge de travailler, etc.) et vérifiera que ces mêmes personnes sont bien conscientes des activités et sous projets et de leur capacité à se présenter.

Des contrats de travail simplifiés reprendront les obligations légales du droit sénégalais: le droit au salaire négocié, les obligations des employeurs et des employés, l'accès aux soins de santé, l'accès aux mécanismes de plaintes et à la justice, le respect des horaires de travail (8 heures). Au-delà de 8 heures, les heures supplémentaires sont rémunérées. Ces obligations comprennent également la prise en charge de l'assurance maladie, de l'évacuation sanitaire, etc.

Le PRAPS 2 dotera ses travailleurs communautaires des EPI⁸ et d'un paquet d'animation aux gestes barrières pour les protéger contre les risques et conséquences de la Covid-19, ainsi qu'à leur entourage. Cette protection individuelle sera adaptée aux réalités probables sur le terrain, pour se prémunir dans les situations où il y a des cas de travailleurs symptomatiques.

⁸ EPI doivent répondre aux normes ou être accepté par l'UCP, en cas de rupture sur le marché local et auprès des fournisseurs traditionnels.



XI. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du PRAPS 2, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

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



XII. ANNEXES



ANNEXE 1 – Code de conduite

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

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

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

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



y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéficiaire qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;

- ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
- ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS) ;
- signaler les violations du présent code de conduite.

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

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

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

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



ANNEXE 2 – Articles relatifs (i) au contrat de travail à durée déterminée, (ii) à la rupture du contrat de travail à durée déterminée et (iii) au licenciement pour motif économique

ARTICLES RELATIFS AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article L.41 – Le contrat de travail à durée déterminée 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 déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée.

Article L.42 – Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée. La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas:

1. au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée;
2. au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale;
3. au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports;
4. au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise;
5. au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article L.70, à l'exception du 1) et du 6).

Les conditions d'emploi des travailleurs sus-mentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L.43 – Les deux premiers alinéas de l'article L.42 ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés par des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire. La liste de ces secteurs d'activité est fixée par arrêté.



Article L.44 – Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la limite maximale précitée mais, dans ce cas, il ne peut être renouvelé.

Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution.

Article L.45 – Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L.46 – Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Article L.47 – Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat, à titre de complément de salaire, qui est égale à 7 % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'est pas due:

1. dans les cas visés aux alinéas numérotés 1, 2, 3 et 5 de l'article L. 42 et à l'article L.43;
2. en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal;
3. en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du travailleur ou à sa faute lourde.

Article L.48 – Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure. La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages-intérêts. Les dispositions des articles L.57 à L.59 sont applicables aux contrats à durée déterminée.



ARTICLES RELATIFS A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article L.49 – Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du licenciement, des dispositions spécifiques concernant les délégués du personnel et le licenciement pour motif économique.

Article L.50 – La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification.

En l'absence de convention collective, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article L.51 – Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif, mais pour un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Article L.52 – Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle pourrait demander au tribunal compétent.

Article L.53 – Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite indemnité de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.



Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Article L.54 – La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article L.55 – Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis, calculée conformément à l'alinéa 1 de l'article L. 53, est doublée.

Article L.56 – Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment:

1. lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat;
2. lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation du montant des dommages-intérêts.

Le salaire est calculé sur la base du salaire mensuel moyen perçu pendant les douze derniers mois, ou du salaire perçu depuis l'entrée dans l'entreprise si l'embauche du travailleur remonte à moins d'un an.



Pour le calcul du temps de service de référence, il est tenu compte des fractions d'année.

Article L.57 – Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants:

1. quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
2. quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail;
3. quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article L.58 – A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule libre de tout engagement ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Article L.59 – A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.



ARTICLES RELATIFS AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article L.60 – Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section.

Article L.61 – Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

Le compte rendu de cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Article L.62 – Si, après l'échéance du délai de quinze jours, certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion établi par l'employeur.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel, procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion susvisée sont communiqués à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de



vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre.

En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

Article L.63 – Si un plan de redressement est envisagé lors d'une procédure collective de liquidation, le syndic ou l'administrateur pourra procéder à un licenciement pour motif économique en respectant, à l'exception du premier alinéa de l'article précédent, les paragraphes numérotés 1 à 5 de cet article.

Article L.64 – Les procédures des articles L.62 et 63 sont écartés, en cas de protocole amiable de départ, librement et loyalement négocié entre l'employeur et le ou les travailleurs. L'employeur informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du protocole intervenu.



ARTICLES RELATIFS AU CHOMAGE TECHNIQUE

Article L.65 – En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'entreprise, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit, au préalable, être informé des mesures envisagées.

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



ANNEXE 3 – Bibliographie

- 1 Cadre environnementale et social de la Banque mondiale, de 2016
- 2 NES 2 de la BM et Note d'orientation de la NES 2
- 3 Carte sanitaire, Tome 5 - Etat des lieux et besoins prévisionnels, 2018
- 4 Codes sectoriels du Sénégal et décrets d'application du Code du Travail, de l'environnement, de la construction, etc.
- 5 Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé, Banque mondiale /SFI
- 6 Guide milieu de travail et Covid 19, Direction général du travail et de la sécurité sociale
- 7 Guide national intégré pour la surveillance et la riposte, 3ème édition, OMS, décembre 2019
- 8 Handbook of COVID-19 Prevention and Treatment (Standard)-French
- 9 Le manuel du travailleur 2013, Direction général du travail et de la sécurité sociale
- 10 Note d'orientation NES °2, Emploi et conditions de travail Groupe de la Banque mondiale
- 11 Orientation de l'OIT
- 12 Orientations du FMI
- 13 Pré PAD PRAPS 2
- 14 Règlement Sanitaire international, 3^{ème} édition, 2005, Organisation mondiale de la santé.