



**P507 844 Programme d'Amélioration de la Mobilité
Urbaine au Sénégal à l'horizon 2029 – PAMUS de
DAKAR P507844**

Plan de Gestion de la Main d'Œuvre

Version Préliminaire

Mai 2026

Table des matières

I.	Introduction.....	5
I.1.	Contexte et justification	5
I.2.	Prestation du Projet.....	6
I.2.1	Les composantes du Programme.....	8
•	COMPOSANTE 1 - LA RESTRUCTURATION DU RESEAU DE TRANSPORT EN COMMUN PHASE II.....	8
•	COMPOSANTE 2 - La professionnalisation des opérateurs de transport artisanal	10
•	COMPOSANTE 3 - LA GESTION DU TRAFIC.....	11
•	COMPOSANTE 4 - ETUDES POUR LE DEVELOPPEMENT DES TRANSPORTS CAPACITAIRES	12
•	COMPOSANTE 5 – GOUVERNANCE, ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL ET GESTION DE PROJET	13
1.2.2	Financement du Programme.....	14
I.3.	Objectifs du PGM O.....	16
I.4.	Les Principes du PGM O.....	16
II.	Cadre réglementaire du PGM O.....	17
II.1.	Principaux textes nationaux	18
II.2.	Directives du groupe de la Banque mondiale	25
II.3.	Législation internationale pertinente pour le projet.....	26
III.	Utilisation de la main d’œuvre dans le cadre du projet.....	28
III.1.	Généralités.....	28
III.2.	Catégorisation des travailleurs.....	29
III.3.	Effectifs projetés des travailleurs.....	30
III.3.1.	<i>Estimation du nombre de travailleurs directs.....</i>	<i>30</i>
III.3.2.	30
III.3.3.	<i>Estimation du nombre de travailleurs contractuels.....</i>	<i>31</i>
III.3.4.	<i>Estimation du nombre de travailleurs migrants.....</i>	<i>32</i>
III.3.5.	<i>Estimation du nombre de travailleurs de l’Administration publique</i>	<i>32</i>
III.4.	Types de contrats.....	33
III.4.1.	<i>Les contrats préparatoires.....</i>	<i>33</i>
III.4.2.	<i>Les contrats de travail matérialisant une relation de travail.....</i>	<i>34</i>
III.4.3.	<i>Conditions requises pour la validité du contrat d’expatrié au Sénégal.....</i>	<i>37</i>
III.5.	Politiques et procédures.....	37
III.5.1.	<i>Information et communication.....</i>	<i>37</i>
III.5.2.	<i>Politiques de gestion de la main d’œuvre.....</i>	<i>38</i>

III.5.3. Procédures spécifiques.....	40
IV. Gestion des risques	47
IV.1. Gestion des risques technologiques	56
IV.2. Gestion des risques professionnels	56
IV.3. Gestion des accidents/incidents	58
V. Organisation institutionnelle.....	62
V.1. Entreprises et sous-traitants.....	62
VI. Suivi et supervision.....	63
VI.1. 6.1 Afflux de main d'œuvre	64
VI.2. 6.2 Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées	65
VI.3. 6.3 Discussion et engagement des personnes vulnérables.....	66
VI.3.1. Les facteurs affectant l'extérieur d'un lieu de travail.....	66
VI.3.2. Facteurs affectant l'intérieur d'un lieu de travail, notamment	66
VI.4. 6.4 Les heures supplémentaires.....	68
VII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT).....	69
VII.1.1. 7.3.1 Réception, enregistrement de la plainte	71
VII.1.2. 7.3.2 Traitement de la plainte.....	72
VII.1.3. 7.3.3 Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du PAMUS..	72
VII.1.4. 7.3.4 Recours à la justice.....	72
VIII.ANNEXES	74
VIII.1.8.1 Code de conduite individuel.....	74
8.2 Charte égalité homme/femme.....	77

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

BIT :	Bureau international du travail
CETUD :	Conseil Exécutif des Transports Durables
CCNT :	Conseil Consultatif National du travail
CEDEAO :	Communauté économique des états de l’Afrique de l’Ouest
CES :	Cadre Environnemental et Social
CPM :	Cellule de Passation des Marchés
CSS :	Caisse de Sécurité Sociale
DGTSS :	Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale
EAS/HS :	Exploitation, Abus/Harcèlement Sexuel
EIES :	Etude d’Impact Environnemental et Social
EPI :	Equipement de Protection Individuelle
HCDS :	Haut Conseil pour le Dialogue Social HSS : Hygiène Santé et Sécurité
HST :	Hygiène et Sécurité au Travail
IPRES :	Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
ISO :	International Standard Organisation
IST/VIH-SIDA :	Infection Sexuellement Transmissible / Virus de l’Immunodéficience Humaine- Syndrome Immunodéficience Acquise
ITSS :	Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale
MFPTEOP :	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l’Emploi et des Organisations
MGP :	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MOA	Maître/maîtrise d’ouvrage
MGPT :	Mécanismes de Gestion des Plaintes des Travailleurs
NES :	Norme Environnementale et Sociale
OIT :	Organisation internationale du travail
ONU :	Organisation des Nations Unies
PGMO :	Plan de Gestion de la Main-d’œuvre
POI :	Plan d’Opération Interne
PPSPS :	Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé Professionnelles
SMIG :	Salaire Minimum interprofessionnel Garanti
SPM :	Spécialiste en Passation de Marché
SST :	Santé et Sécurité au Travail
VBG :	Violence Basée sur le Genre
VCE :	Violence Contre les Enfants

I. Introduction

I.1. Contexte et justification

L'Etat du Sénégal a entrepris, depuis 2005, un vaste programme de renouvellement du parc de transport public accompagné de la professionnalisation des acteurs. L'objectif poursuivi est d'améliorer la sécurité, le confort, l'efficacité, l'accessibilité et la qualité environnementale du système de mobilité urbaine.

A Dakar, les transporteurs ont été organisés autour de 14 groupements d'intérêt économique (GIE) puis fédérés au sein de l'Association de Financement des Professionnels du Transport urbain (AFTU). Environ, 2000 minibus neufs ont été livrés à des opérateurs privés en 2005 grâce à un mécanisme de financement par crédit-bail dont le taux de recouvrement est proche de 100%.

Ce programme, toujours en cours, a également permis de professionnaliser davantage l'exploitation et de générer environ 9000 emplois directs (conducteurs, receveurs, régulateurs, contrôleurs et gérants de lignes). Par ailleurs, la Région de Dakar a accueilli son premier Train Express Régional bi-mode et la première ligne (pilote) de BRT entièrement électrique.

Ces deux infrastructures constituent l'épine dorsale du réseau métropolitain du Grand Dakar. Dans la continuité et pour capitaliser ces investissements notamment le TER et le pilote BRT, le CETUD, en s'appuyant sur le nouveau référentiel des politiques publiques, économiques et sociales, a bâti un projet pluriannuel basé sur une approche programmatique et intégrale de développement du système de transport public.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de Développement, le Conseil exécutif des Transports urbains durables (CETUD) travaille sur un Programme d'Amélioration de la Mobilité urbaine au Sénégal (PAMUS), couvrant la période 2024-2034. Ce programme ambitieux vise à décongestionner l'agglomération dakaroise et à favoriser l'émergence de grands pôles urbains dans les différentes régions du pays. Aligné avec les objectifs du « Projet pour un Sénégal souverain, juste et prospère ». le PAMUS se concentre sur la transformation des systèmes de transport urbain, en particulier dans les pôles économiques régionaux, afin de répondre à des défis cruciaux tels que la maîtrise de la croissance urbaine, l'amélioration de l'offre de transport public et la gouvernance de la mobilité.

Le PAMUS contribuera à moderniser les infrastructures de transport et à améliorer les services à la mobilité dans la région de Dakar (Pôle Ndakaaru), ainsi que dans les pôles régionaux du Bawol, Kaasamās, Waalo et Kayoor concernés pour sa première phase.

Parmi les principales actions du programme figurent la Restructuration globale du réseau de Transport en Commun (RTC), la mise en place de services de transport capacitaires, la professionnalisation du transport artisanal et la gestion optimale de la circulation et du stationnement.

I.2. Prestation du Projet

Le programme PAMUS, en adéquation avec l'Agenda Nationale de Transformation : Sénégal 2050 ; favorise l'augmentation à l'accès universel aux services de transport, l'amélioration de la sécurité routière, la construction d'une région capitale durable, viable et vivable, la digitalisation et l'introduction d'innovation à travers un système de transport multimodale et intelligent, la modernisation des équipements et des infrastructures y compris le matériel roulant, et enfin le renforcement de la gouvernance du secteur et des capacités des acteurs.

L'objectif principal du programme est de rendre le système de mobilité urbaine à Dakar intégré et d'améliorer la sécurité, le confort, la rentabilité, l'efficacité, l'accessibilité et la qualité environnementale des transports.

Cet objectif de développement peut se décliner en trois (3) sous-objectifs que sont :

- Le développement d'un réseau de transport moderne et intégré pour améliorer l'accessibilité aux infrastructures et réduire les externalités négatives ;
- La mise en œuvre le Plan de Mobilité urbaine durable de Dakar (PMUD) à l'horizon 2029, cadre de référence des transports à Dakar ;
- La création d'un système de mobilité sûr, de qualité, soutenable, en soutien à la transformation structurelle de l'économie à Dakar.
- Les bénéficiaires du programme seront toutes les populations de la région de Dakar avec une influence sur la zone de conurbation Dakar-Thiès. Ces populations auront un accès plus rapide aux réseaux de transport en commun, aux services liés à la mobilité et à l'emploi. L'accès se fera de manière sûr, fiable, avec un niveau de service performant et des tarifs abordables grâce à l'interconnexion et l'interopérabilité du réseau qui sera restructuré et organisé autour des transports de masse, des réseaux prioritaires de rabattement et les transports adaptés aux derniers kilomètres (last-miles). Les populations en dehors de la zone d'influence du TER et du BRT bénéficieront de ce projet en accédant à un réseau de transport intégré au transport de masse moins polluant et accessible.
- Les femmes, les personnes âgées, les enfants et les autres groupes de population vulnérables bénéficieront d'un moyen de transport en commun pratique et sûr. Le programme veillera à une meilleure intégration des femmes en termes d'emploi au niveau des structures qui seront créées pour l'exploitation du réseau restructuré (RTC phase II) et dans le cadre de la professionnalisation et le renouvellement du parc. Cette politique a été appliquée dans le cadre du projet de Bus Rapid Transit

(BRT) pour lequel 30 % des emplois ont été réservés aux femmes. De plus, la conception du programme tient compte de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Toutes les parties prenantes qui seront identifiées bénéficieront d'un renforcement des capacités dans le cadre de la professionnalisation, la gouvernance, la gestion de la circulation et du stationnement.

- L'environnement des affaires sénégalais bénéficiera aussi du programme avec les projets PPP qui seront mis en œuvre, avec un fort contenu local, le transfert de compétences et la création d'une chaîne de valeur.
- Les bénéficiaires de ce projet pluriannuel seront toutes les populations de la région de Dakar avec une influence sur la zone de conurbation Dakar-Thiès. Ces populations auront un accès plus rapide, sans gêne aux réseaux de transport en commun, aux services liés à la mobilité, à l'emploi. Cet accès universel se fera de manière sûr, fiable, avec un niveau de service performant et aux tarifs abordables grâce à l'interconnexion et l'interopérabilité du réseau qui sera restructuré et organiser autour des transports de masse, des réseaux prioritaires de rabattement et les transports adaptés aux derniers kilomètres (last-miles). Les populations en dehors de la zone d'influence du TER et du BRT bénéficieront de ce projet en accédant à un réseau de transport intégré au transport de masse, moins polluant et accessible.
- Les femmes, les personnes âgées, les enfants, et les autres groupes de population vulnérables bénéficieront d'un moyen de transport en commun pratique et sûr. Le projet veillera à une meilleure intégration des femmes dans le taux d'emploi des structures qui seront créées pour l'exploitation du réseau restructuré (RTC phase II) et dans le cadre de la professionnalisation et le renouvellement du parc. Par exemple, dans le cadre du projet de Bus Rapid Transit (BRT), 30 % des emplois ont été spécifiquement réservés aux femmes. De plus, la conception du projet tient compte de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Toutes les parties prenantes qui seront identifiées bénéficieront d'un renforcement des capacités dans le cadre de la professionnalisation, la gouvernance, la gestion de la circulation et du stationnement.
- L'environnement des affaires sénégalais bénéficiera aussi de la réussite du projet notamment le volet PPP à travers la mise en œuvre du contenu local, le transfert de compétence et la création d'une chaîne de valeur.

I.2.1 Les composantes du Programme

Le PAMUS s'articule autour des cinq (05) composantes suivantes, pour l'agglomération de Dakar à savoir :

- **La restructuration du réseau de transport en commun phase 2 ;**
- **La professionnalisation des opérateurs de transport artisanal ;**
- **La gestion du trafic ;**
- **Les études pour le développement des transports capacitaires ;**
- **La gouvernance, arrangement institutionnel et la gestion du projet.**

COMPOSANTE 1 - LA RESTRUCTURATION DU RESEAU DE TRANSPORT EN COMMUN PHASE II

En 2020, le CETUD avait réalisé, pour ce projet, des études de faisabilité et d'avant-projet sommaire qui ont permis : (i) d'identifier un réseau prioritaire de 32 lignes en termes d'investissement, (ii) et de phaser le projet comme suit :

- Phase 1 : Phase prioritaire, en cours de réalisation, constituée de 14 lignes, 30 km de voirie, 9 carrefours, 2 ateliers-dépôts et 13 infrastructures terminales à aménager ;
- Phase 2 : 18 lignes, environ 50 km de voirie, une dizaine de carrefours, 2 ateliers-dépôts et 11 infrastructures terminales à aménager.

La restructuration du réseau de transport en commun est une activité majeure pour la région de Dakar. En l'intégrant dans le PAMUS sous la composante 1, le CETUD vise à capitaliser et rendre efficace les systèmes de transport de masse que sont le TER et le BRT en proposant une réorganisation complète du réseau de transport collectif de Dakar.

Cette restructuration intègre plusieurs aspects dont :

- une réorganisation des lignes de bus de la région de Dakar ;
- la création d'un réseau de bus prioritaire avec un matériel roulant moins polluant et équipé d'un système billettique interopérable et d'information voyageurs dynamique, remisé dans des dépôts-ateliers modernes ;
- une intégration tarifaire permettant d'offrir des tarifs réduits sur les trajets en correspondance entre le réseau prioritaire et les transports de masse (TER et BRT) ;

- la réalisation d'aménagements de voiries, y compris des arrêts de bus, des terminus et des carrefours pour améliorer la vitesse commerciale et la qualité de service du réseau prioritaire.

Ainsi, la composante « restructuration », phase II du projet RTC, est déclinée en six (06) sous-composantes que sont :

- **SOUS-COMPOSANTE 1.1** - Les études préparatoires pour la professionnalisation des acteurs et l'évaluation des anciens programmes ;
- **SOUS-COMPOSANTE 1.2** - L'actualisation des études APS et la réalisation des études détaillées de la phase II de la Restructuration de transport en commun ;
- **SOUS-COMPOSANTE 1.3** - Le renforcement de capacités et la réalisation des études d'intégration de la phase II de la Restructuration du transport en commun ;
- **SOUS-COMPOSANTE 1.4** - Les mesures de sauvegardes environnementales et sociales de la phase II de la Restructuration du transport en commun ;
- **SOUS-COMPOSANTE 1.5** - Les travaux d'aménagements urbains et de constructions des ateliers dépôt de la phase II de la Restructuration du transport en commun ;
- **SOUS-COMPOSANTE 1.6** - L'acquisition des matériels roulants, des équipements de recharge et des systèmes pour l'intégration au réseau de transport.

Cette composante financera les études d'évaluation des anciens programmes de renouvellement du parc de transport en commun réalisés par le CETUD afin d'en tirer les leçons apprises et ne pas reproduire les mêmes échecs, le diagnostic du système et des schémas organisationnels d'exploitation actuels. Elle comprend les études techniques de la seconde phase du projet (APD, DAO, études environnementales et sociales) dont le financement est acquis. La réalisation des études est principalement prévue en 2025. La réalisation des travaux et la mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementales et sociales sont parties intégrantes de ce programme de mobilité.

Des études opérationnelles (APS, études environnementales et sociales et dossiers d'appels d'offres) ont été réalisées dans la première phase de mise en œuvre du projet prévue sur la période 2023-2026.

COMPOSANTE 2 - La professionnalisation des opérateurs de transport artisanal

Le réseau de transport à Dakar est aujourd'hui composé de 73 lignes de bus transportant près d'un million de passagers par jour. Avec la mise en œuvre de cette composante, il est prévu l'organisation, la modernisation et le renouvellement du parc de transport artisanal. Il s'agira de faciliter l'intégration des acteurs dans la dynamique actuelle et d'éviter qu'ils ne retombent dans le transport artisanal informel.

Les objectifs poursuivis sont listés ci-après :

- Intégrer l'ensemble des opérateurs artisanaux dans le programme de renouvellement de la flotte au cours des prochaines années ;
- Lancer une nouvelle phase de modernisation du parc pour procéder au remplacement des premiers véhicules issus de ce programme ;
- Organiser et moderniser le réseau, et accompagner la professionnalisation de ces acteurs à travers le renforcement de leurs capacités logistiques, humaines et organisationnelles à travers la dotation d'outils numériques modernes (SAE, SIV, billettique) afin d'harmoniser leurs pratiques et leur permettre de s'intégrer au réseau métropolitain en construction.

La composante « professionnalisation » est déclinée en deux (02) sous-composantes que sont :

- **SOUS-COMPOSANTE 2.1** - La professionnalisation du transport artisanal par la mise en place d'un nouveau programme de renouvellement du parc, de renforcement de capacités et d'aménagements des espaces et lieux de transport (gares et terminus) ;
- **SOUS-COMPOSANTE 2.2** - Le réaménagement des grandes gares routières pour améliorer la sécurité routière, le modèle d'exploitation, la régularité et la qualité de service.

Les résultats attendus de la composante « professionnalisation » sont le renforcement du réseau de transport et la formalisation de certaines lignes, la réorganisation des lignes secondaires et des derniers kilomètres autour des réseaux prioritaires à travers un maillage complet. Cette étape de renforcement du réseau nécessite un développement de l'offre (parc), une capacitation et un accompagnement des acteurs.

COMPOSANTE 3 - LA GESTION DU TRAFIC

Les conditions de circulation à Dakar, tous modes confondus, se sont fortement dégradées avec l'accroissement du nombre de véhicules en circulation. L'absence de stratégie multimodale globale à l'échelle métropolitaine incluant la gestion de la circulation, une politique de stationnement et l'optimisation des performances du transport public se traduit par des embouteillages de plus en plus importants en heure de pointe.

Compte tenu de l'importance de cette facture socioéconomique, des solutions d'amélioration de la circulation et du stationnement et de désengorgement des grandes voies constituent une priorité absolue pour le CETUD dont les missions ont été élargies à la gestion de la circulation et du stationnement avec l'adoption de la loi 2022-05 du 15 avril 2022 portant création du Conseil exécutif des Transports urbains durables. L'activité de gestion de la circulation et du stationnement vise à apporter une solution aux problèmes susmentionnés et prévoit la réalisation de plusieurs études et actions.

La composante « circulation et stationnement » est déclinée en trois (03) sous-composantes que sont :

- **SOUS-COMPOSANTE 3.1** - La mise en œuvre des activités qui étaient prévues dans la « composante B » du pilote BRT. Ces activités sont en majorité des aménagements urbains et travaux à réaliser sur les axes et voiries connexes au BRT ;
- **SOUS-COMPOSANTE 3.2** - La gestion de la circulation et du stationnement à travers la mise en place et l'animation d'un cadre de gouvernance et de concertation, la réalisation d'une étude d'opportunité d'apaisement pour décliner une stratégie à l'échelle des villes et définir le type d'apaisement possible pour les différentes zones en vue d'une mise en œuvre progressive des mesures dans les secteurs prioritaires - une étude sur les franchissements des modes actifs au niveau des infrastructures capacitaires afin de garantir la continuité dans les itinéraires et d'augmenter la sécurité des usagers - la définition d'une stratégie de sécurité routière au niveau de l'agglomération avec un diagnostic détaillé et territorialisé des accidents et de suggérer et mettre en œuvre des mesures concrètes pour améliorer la situation - la mise en œuvre du plan de circulation de Dakar et l'aménagement d'aires de stationnement pour les poids lourds – une étude de faisabilité d'une desserte maritime sur la côte Est entre Dakar et Bargny comme nouveau mode de transport alternatif envisagé non seulement pour améliorer le réseau de transport en commun mais également réduire la pression sur les infrastructures routières, notamment celles de Dakar. La mise en place de cette ligne maritime permettra de relier les gares maritimes de Dakar, Rufisque, Bargny et Thiaroye sans

encombrer le réseau viaire déjà saturé - le renforcement du contrôle technique à travers une actualisation des centres de contrôle tant sur le plan des infrastructures que des équipements en adaptant certains éléments du contrôle actuel pour mieux quantifier les véhicules et leurs externalités, et introduire des règles relatives aux véhicules les plus polluants avec un accent sur les voitures individuelles - la définition, la réalisation d'études et le renforcement de capacités des parties prenantes (acteurs de la sécurité routière, auto-écoles, forces de défense et de sécurité ...) ;

- **SOUS-COMPOSANTE 3.3** - L'aménagement concerté autour du corridor BRT. En effet, la mise en service de lignes de TCSP dans la région de Dakar est un des projets clés de la transition vers une mobilité durable. Ces lignes vont transformer en profondeur l'agglomération de Dakar, en particulier les territoires qui seront traversés, augmentant le caractère stratégique de ces espaces. Ainsi, l'aménagement concerté autour des axes des lignes de TCSP a pour objectif d'accompagner le développement urbain le long des axes de transport en commun à travers des aménagements connexes. Il permettra d'identifier des actions à mener au niveau des pôles urbains que sont, entre autres, Grand Médine et de Petersen. Cette activité englobe la mise en œuvre de plans directeurs Vélo et Piéton à Dakar. Il est utile de noter que le financement des études des plans directeurs Vélo et Piéton est déjà acquis à travers le projet Mobilité Verte financé par la coopération Allemande.

COMPOSANTE 4 - ETUDES POUR LE DEVELOPPEMENT DES TRANSPORTS CAPACITAIRES

Le Plan de Mobilité urbaine durable (PMUD) horizon 2035 a permis de faire un choix fort pour la mise en place de modes de transport urbain vertueux, notamment de lignes transport en commun sur site propre comme base d'une offre qualitative.

Entre aujourd'hui et 2035, sept (7) nouvelles lignes de TCSP dont 3 prioritaires sont prévues en complément des couloirs de TER et de BRT existants. A partir de ces 7 lignes, colonne vertébrale du réseau de TC, d'autres services de transport en commun viendront s'ajouter pour compléter l'offre, tout en gardant une vision multimodale des services de transport. La hiérarchisation de l'offre de transport en commun favorisera le maillage complet du territoire urbain à l'horizon 2035 et offrira ainsi une solution de mobilité aux habitants pour accéder aux opportunités et aux services de Dakar.

Il est prévu, dans le cadre de ce programme de mobilité, d'étudier la faisabilité de la deuxième ligne de TCSP (TCSP 2) dans un premier temps, afin d'améliorer l'offre de transport en commun et d'aboutir à terme à un réseau structurant.

La composante « Etudes transports capacitaires » est déclinée en trois (03) sous-

composantes que sont :

- **SOUS-COMPOSANTE 4.1** – L’actualisation des études antérieures et la réalisation des études d’avant-projet détaillées et le dossier d’appel d’offres pour la deuxième ligne de Transport en Commun sur Site Propre (TCSP) – les études d’intégration, d’exploitation – les audits de sécurité routière pour la deuxième ligne de TCSP à Dakar – les études de faisabilité et activités préparatoire pour la troisième ligne TCSP ;
- **SOUS-COMPOSANTE 4.2** – Les mesures de sauvegarde environnementale et sociale pour la mise en œuvre de la deuxième ligne de TCSP à Dakar ;
- **SOUS-COMPOSANTE 4.3** - Les études ferroviaires à travers la mise en œuvre des études APS de la ligne principale Dakar Tambacounda Phase 1 et 2 - Elaboration du Schéma Directeur Ferroviaire du Sénégal.

COMPOSANTE 5 – GOUVERNANCE, ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL ET GESTION DE PROJET

La composante « gouvernance et gestion de projet » est déclinée en trois (03) sous-composantes que sont :

- **SOUS-COMPOSANTE 5.1** - La mise en œuvre du Schéma Directeur des Systèmes d’Information (SDSI) du CETUD. Il est prévu à travers le SDSI de mettre en place un système d’information performant prenant en compte tous les aspects liés aux processus « Métier et Organisationnel » du CETUD ainsi que les projets en cours, en particulier les systèmes (SAE, SIV, Billettique, ...) prévus dans le cadre des projets BRT et RTC. Le SDSI propose un portefeuille de 40 projets couvrant un ensemble de domaines clés tels que la vision stratégique et l’alignement opérationnel, l’organisation et la gouvernance des systèmes d’information, la sécurité informatique, l’architecture des systèmes d’information et l’infrastructure IT.
- **SOUS-COMPOSANTE 5.2** - La gouvernance de la mobilité. Cette activité vise à améliorer et à adapter le cadre de gouvernance des transports urbains en place. Jusque-là, la gestion de la mobilité à Dakar est marquée par une politique de mise en place d’infrastructures et de services pour répondre aux besoins des citoyens de plus en plus nombreux. Le système de transports publics urbains de Dakar est caractérisé par une coexistence de réseaux de transport faiblement intégrés et une pluralité d’acteurs.
- Cette sous-composante englobera : - la mise en place d’une instance de coordination pour la gestion intégrée de la circulation et du stationnement dans la région de Dakar qui sera aussi un cadre de concertation pour les éventuelles adaptations du PMUD. Cette instance de coordination mobilité-urbanisme devra en outre garantir que le fonctionnement polycentrique prévu pour la ville sera bien supporté par le système de mobilité. Il s’agira d’instaurer un dialogue systématique entre les principaux acteurs de la

mobilité et de l'urbanisme, en abordant au besoin les sujets transverses - Mise en place et animation d'un groupe de travail sur la billettique intermodale pour favoriser l'intégration tarifaire en créant un cadre de coordination et d'harmonisation entre les différents opérateurs.

- Cette intégration tarifaire devra constituer un vecteur d'amélioration de l'attractivité des services en place et permettre de renforcer le rôle du CETUD, en tant qu'Autorité organisatrice de la mobilité urbaine – Réalisation d'études sur la mobilité inclusive et l'accessibilité des systèmes de transports aux PMR – Mise en œuvre de solutions pour une meilleure intégration du numérique dans les transports en (i) menant des réflexions sur les technologies envisageables, (ii) proposant un cadre de gouvernance de la mobilité numérique et (iii) identifiant les opportunités que représente le Mobility as a Service (MaaS) pour les différents acteurs ;
- **SOUS-COMPOSANTE 5.3** - La gestion de projet à travers la mise en place d'une unité de gestion de projet, d'un cadre de suivi-évaluation et de communication.

1.2.2 Financement du Programme

Pour sa mise en œuvre et l'atteinte graduelle des objectifs fixés par le PMUD, le cout global du projet PAMUS à Dakar dans la période 2025-2035 est estimé à 700 milliards FCFA soit environs 1 067 millions € ou 1 167 millions \$ USD dont 198 milliards de franc CFA en matériel roulant et équipements (RTC phase II, professionnalisation du transport artisanal) qui pourraient bénéficier d'un financement privé

1.2.3 Cadre institutionnel et organisationnel du Programme

Le Ministère des Infrastructures et des Transports terrestres et aériens (MITTA) est l'institution de tutelle technique. Il met en place les organes de pilotage du programme. Il est chargé :

De prendre l'arrêté portant mise en place et fixant les missions, la composition et le fonctionnement du Comité de pilotage (COPI) et du Comité technique (COTECH) du programme ;

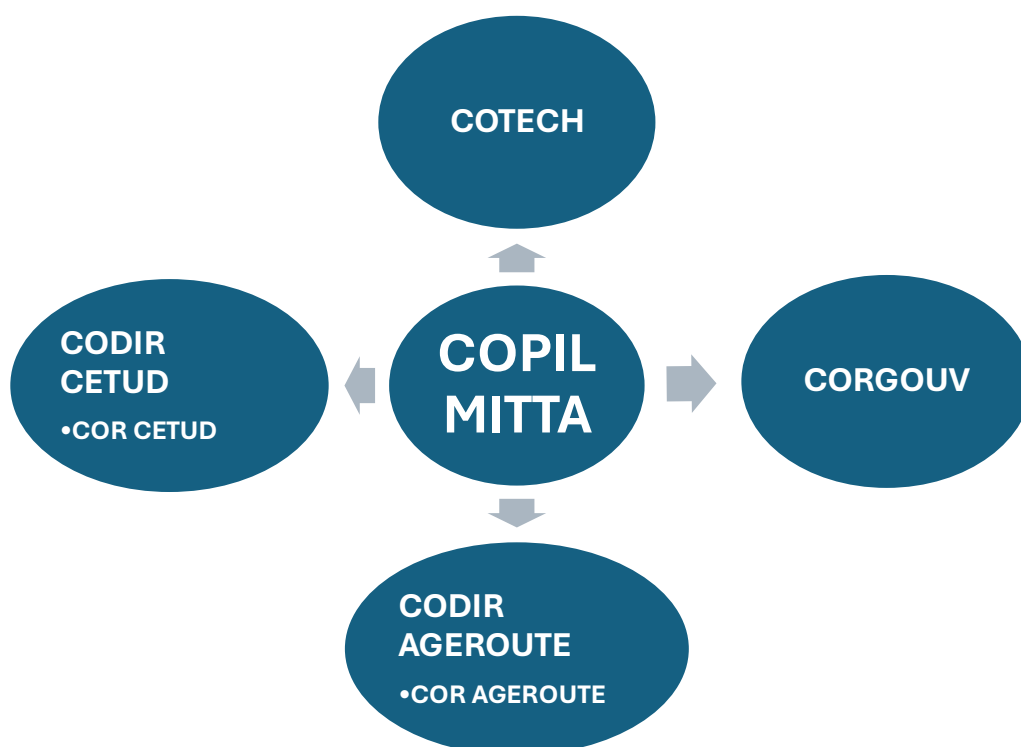
Du suivi des engagements stipulés dans les accords de financement conclus avec les partenaires techniques et financiers ;

Du suivi de la mise en cohérence des activités du Projet avec la politique du secteur des transports terrestres ;

De l'inscription de la contrepartie financière de l'Etat dans le budget du ministère au titre du programme.

Par ailleurs, la coordination des grands projets à l'échelle de l'agglomération dakaroise est assurée par le Gouverneur de la Région de Dakar. Le dispositif institutionnel du Projet peut être schématisé ainsi :

Figure 1 : Dispositif institutionnel du Projet



I.3. Objectifs du PGMO

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

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Lutter contre le travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT) y compris dans la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les violences basées sur le genre et les discriminations liées au sexe dans le cadre du travail ;
- Protéger les travailleurs, en particulier ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais.
- Établir des canaux accessibles, transparents et équitables permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations ou de leurs griefs sans crainte de représailles.

I.4. Les Principes du PGMO

Pour atteindre les objectifs assignés, les principes suivants guideront le PGMO :

1. Une description de l'utilisation du personnel du projet au regard de la législation du travail sénégalaise et de la NES 2 de la Banque mondiale constitue une réelle volonté de mettre en place un processus de recrutement du personnel de qualité et une gestion administrative efficace des ressources humaines ;
2. Le respect de la NES 2 de la Banque mondiale liées à l'emploi et conditions de travail vise également à encourager le traitement équitable, la non-discrimination et

l'égalité des chances pour tous les travailleurs ;

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

II. Cadre réglementaire du PGM

L'emploi et les conditions de travail sont régis au Sénégal par les lois et les règlements. La mise en œuvre du PAMUS devra être conforme aux textes nationaux, aux normes de la Banque Mondiale et aux textes internationaux. A noter que toutes les propositions faites dans ce rapport l'ont été à la lumière du :

- Cadre environnemental et social de la Banque mondiale ;
- Système de Sauvegarde de la Banque Africaine de développement ;
- Code du travail de la République du Sénégal ;
- La norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017) ;
- Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) :

☞ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958) ;

- ☞ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée en 79) ;
- ☞ Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée en 57) ;
- ☞ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée en 1958) ;
- ☞ Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée en 1958)
- ☞ Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 1976)
- ☞ Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)
- ☞ Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)

II.1. Principaux textes nationaux

La Constitution de la République du Sénégal, 2001 ;

Loi n°1997-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal, les décrets et arrêtés y afférents ;

Loi n°1973-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale ;

Loi n°2023-15 du 02 août 2023 portant code de l'environnement ;

Décret n°1996-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ;

Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés ;

La loi 2020-05 du 10 janvier 2020 modifiant la loi 65-60 du 21 juillet 1965 portant Code Civil criminalise les actes de viol et de pédophilie ;

La Convention collective nationale interprofessionnelle signée le 30 décembre 2019 ;

Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet

Tableau 1. Détails de quelques références

Références	Articles pertinents
<p>La loi n° 2001-03 du 22/01/2001 portant Constitution du Sénégal</p>	<p>Article 7 que : la personne humaine est sacrée et inviolable. L'état a l'obligation de la respecter et de la protéger. Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Article 25 : L'état a la prérogative de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale.</p>
	<p>Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.</p>
<p>La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail</p>	<p>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 ;</p>
	<p>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</p>

Références	Articles pertinents
	<p>professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.</p> <p>Art.L.168 – L'article décline les :</p> <p>(i) les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ; (ii) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à la mise en œuvre des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ; (iii) les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ; (iv) les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs. Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.</p> <p>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.</p> <p>Art.171 - L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée grâce aux : (i) mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ;(ii) mesures d'organisation de la médecine du travail ; (iii)mesures d'organisation du travail.</p> <p>Art.L.172 - Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 171 ne sont pas suffisantes pour garantir la</p>

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

Références	Articles pertinents
	<p>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.</p> <p>L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale supervise le respect par l'employeur des dispositions de la santé et sécurité au travail.</p>
La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale	Chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels
La Loi n° 2023-15 du 02/08/2023 portant Code de l'environnement	<p>Titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances ;</p> <p>Chapitre III sur la gestion des déchets ;</p> <p>Chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses ;</p>
Décret N° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son Titre I.	
La loi n° 83-71 du 05/07/83 portant Code de l'hygiène	Chapitre VI traite des règles d'hygiène des installations industrielles
Décret n°2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail Article 47	Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai. Le travailleur soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficie obligatoirement d'un examen pré-embauche dont le but est de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter,

Références	Articles pertinents
	<p>rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.</p> <p>Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen comporte au moins : un examen clinique ; un examen radiographique pulmonaire, par un radiologue, et une analyse d'urine pour la recherche d'albumine et de sucre.</p> <p>Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ; les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ; Les personnes handicapées, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. (Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail, Chapitre V ; des missions des services de médecine du travail ; Article 38 ; Article 40)</p> <p>Le personnel des usines et autres entreprises industrielles doit être soumis à des visites médicales périodiques conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent à l'employeur.</p> <p>Le service de médecine du travail est organisé soit sous la forme d'un service de médecine du travail d'établissement lorsque le nombre de travailleurs de l'établissement est au moins égal à quatre cents (400) ; soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises dans le cas où l'établissement emploie moins de cent (100) travailleurs.</p>

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

II.2. Directives du groupe de la Banque mondiale

La NES N° 2 et les Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale s'appliquent au PAMUS. Elles visent principalement :

- La promotion de la sécurité et la santé au travail par la mise en œuvre de mesures appropriées. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente de la NS N° 2 et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné.
- La promotion du traitement équitable, de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour les travailleurs : Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et sans aucune discrimination, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi¹, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- La protection des travailleurs, notamment ceux vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant : Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet à la condition qu'une évaluation appropriée des risques soit effectuée avant que son travail commence et que l'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES N°2.
- La prévention du recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants : Le projet n'aura pas recours au travail forcé défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera non plus employée sur le projet.
- Le soutien des principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national. Les travailleurs doivent être libres de s'organiser en association et en convention collectives de défense de leurs droits et intérêts ;

- La fourniture aux travailleurs des moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail. Un mécanisme de gestion des plaintes et griefs des travailleurs devra être mis place.
- La formation immédiate et continue des travailleurs selon leur catégorie et spécificité ; Des renforcements de capacité devront être prévus au profit des travailleurs.
- Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) sont des documents techniques de références présentant des exemples de bonnes pratiques internationales de portée générale ou concernant des branches d'activité particulière.
- Les Directives EHS devront être suivies conformément aux politiques et normes en vigueur au Sénégal. Celles établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales. Elles présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines.
- Le suivi des risques professionnels liés aux conditions de travail par le comité régional de suivi environnemental ou national et l'ITSS dans le cadre du PAMUS est un impératif. Ces activités doivent être conçues et poursuivies par des experts agréés dans le contexte d'un programme de suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail. Les installations devront par ailleurs tenir un registre des accidents du travail, des maladies professionnels, des évènements dangereux et autres incidents.
- Les résultats obtenus dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail devront être évalués par rapport aux valeurs limites d'exposition professionnelle définies à l'échelle internationale, comme les directives sur les valeurs-limites d'exposition et les indices d'exposition à des agents pathogènes.
- Les efforts nécessaires devront être faits pour ramener à zéro le nombre d'accidents du travail dont peuvent être victimes les travailleurs (employés et sous-traitants) du projet, en particulier les accidents susceptibles d'entraîner des incapacités de travail, des lésions d'une gravité plus ou moins grande, ou mortelles.

II.3. Législation internationale pertinente pour le projet

Le projet PAMUS devra aussi se conformer aux textes internationaux sur le travail et la protection des travailleurs. On peut citer principalement :

- La Convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 79) ;
- La Convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 57) ;
- La Convention (n° 100) de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 1958) ;
- La Convention (n° 105) de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 1958) ;
- La Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession),

- 1958 (ratifiée 1976) ;
- La Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009) ;
- La Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007).

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

Tableau. Textes spécifiques à la santé et la sécurité au travail

Références	Détails pertinents
La Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail	Elle précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions. Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).
La Convention 161 de l'OIT (1985) sur les services de santé au travail	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 Convention 187 de l'OIT (2006) sur la promotion de la santé au travail	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 série des normes ISO 14000 relative à l'environnement.

III. Utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier d'exécution. Il précise les modalités d'utilisation de la main d'œuvre dans le projet.

III.1. Généralités

Peut être employée dans le cadre du projet, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés par les différentes entités de mise en œuvre.

Par « personne physique » s'entend toute personne de sexe masculin ou féminin, décrite au

sens de l'arrêté ministériel n° 3748 MFPTTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Au sens du présent arrêté, est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans, les travaux classés comme étant dangereux ne sont pas autorisés pour les enfants.

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

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

III.2. Catégorisation des travailleurs

Le projet mobilisera des ressources humaines à toutes les étapes du projet et à différents échelons : coordination du projet (UGP), prestations intellectuelles, fournitures de biens et services. Les profils des travailleurs seront déterminés par les composantes du projet et ces travailleurs seront regroupés différentes catégories. La catégorisation est basée sur la réglementation nationale et la NES 2 de la Banque Mondiale. Elle se présente comme suit :

- **Travailleurs directs** : travailleurs avec lesquels le MOA a signé directement un contrat de travail et sur lesquels il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'ils effectuent, leurs conditions de travail et leur traitement. Les travailleurs sont recrutés, employés et rémunérés par le MOA ; exemple des membres de l'UGP.
- **Travailleurs contractuels** : travailleurs employés ou recrutés par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.
- **Employés des fournisseurs principaux** : ce sont des travailleurs employés ou recrutés par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lesquels le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment

sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

- **Travailleurs communautaires :** sont considérés comme « travailleurs communautaires » les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet.

Cette catégorisation n'est pas figée, elle est évolutive. Elle peut être actualisée ou modifiée au fur et à mesure de l'avancement du projet.

III.3. Effectifs projetés des travailleurs

III.3.1. Estimation du nombre de travailleurs directs

Le CETUD mobilisera dans le cadre du projet, du personnel (10-20 personnes) qui sera recruté par appel à candidature ainsi que du personnel provenant de ses Directions internes qui sera jugé pertinent et apte à occuper certains postes.

Tableau 1 : Besoin en ressources humaines

Directions	Durée	Poste probable
DAF	Durée du projet	Comptable, suivi évaluation, SPM
DES	Durée du projet	Coordonnateur,
DOP	Durée du projet	Ingénieurs Génie Civil, Transport
Personnel UGP		
Coordonnateur	Durée du projet	Management du projet
Coordonnateur adjoint	Durée du projet	Assistant technique au Coordonnateur et gestion des interfaces
Chefs d'unité :	Durée du projet	Responsable de la gestion Environnementale et sociale ; des Infrastructures ; de l'Exploitation et des Aménagements
Spécialiste en Passation de marché	Durée du projet	Responsable de toute la procédure et suivi de la passation des marchés
Spécialiste en Suivi- évaluation	Durée du projet	
Experts Sauvegarde E&S	Durée du projet	Environnementaliste, Expert PAR, Expert Social Genre, Expert en base de données, chargé des dossiers de PAP, Expert HSE
Supports	Durée du projet	Assistants
MOES	Libération des emprises et PRMS	

III.3.2. Estimation du nombre de travailleurs contractuels

Les travaux envisagés seront répartis en plusieurs lots qui seront confiés à plusieurs entreprises. De même, concernant le contrôle et la supervision des travaux, un allotissement sera fait suivant les volumes et la nature des travaux envisagés. La mise en œuvre du projet en dehors de l'équipe du projet sera assurée par une équipe d'assistance technique (10-30 personnes), des entreprises (1000-2000 personnes), des sous-traitants (500-1000 personnes) et des consultants (bureaux ou individuels) qui seront recrutés dans le cadre du projet (100-200 personnes).

Tableau 2 : typologie et effectif prévisionnel des travailleurs des Entreprises

Titre du poste	Nombre	Fournisseur des travailleurs
Directeur	1	Entreprise
Conducteur des travaux	1	Entreprise
Responsable HSE	1	Entreprise
Expert Social	1	Entreprise
Ingénieur Responsable Qualité	1	Entreprise
Ingénieur Géotechnicien	1	Entreprise
Ingénieur Topographe	1	Entreprise
Ingénieur Génie Civil	1	Entreprise
Responsable matériel	1	Entreprise
Responsable administratif	1	Entreprise
Chef de chantier	3	Entreprise
Chef d'équipe	7	Entreprise
Chauffeur véhicule léger	12	Entreprise
Chauffeur camion	20	Entreprise
Pointeur	5	Entreprise
Aide- pointeur	5	Entreprise
Coffreur	7	Entreprise
Conducteur bétonnière	5	Entreprise
Manœuvre	51	Entreprise
Ferrailleur	7	Entreprise
Electricien	4	Entreprise
Charpentier	3	Entreprise
Plombier	5	Entreprise
Menuisier	2	Entreprise
Maçon	27	Entreprise
Conducteur dumper	2	Entreprise
Conducteur	15	Entreprise
Aide-conducteur	10	Entreprise

Pompiste	2	Entreprise
Mécanicien	4	Entreprise
Aide-mécanicien	2	Entreprise
Laborantin	4	Entreprise
Aide – labo	3	Entreprise
Gardien	33	Entreprise
Technicien de surface	6	Entreprise
Vulcanisateur	2	Entreprise
Aide topo	6	Entreprise
Operateur topo	3	Entreprise
Cuisinier	2	Entreprise
Total	67	Entreprise

Le personnel sera mobilisé progressivement en fonction de l'état d'avancement du projet.

Le responsable du volet social ou l'expert HSE sera responsable des volet VBG.

III.3.3. Estimation du nombre de travailleurs Etrangers

Pour ce qui est de l'appui technique, il est probable que les consultants ou les bureaux mobilisent des expatriés (20-30). Il en est de même pour les Entreprises dont les effectifs de travailleurs migrants peuvent atteindre 10%.

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

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

III.3.4. Estimation du nombre de travailleurs de l'Administration publique

Le projet dans sa mise en œuvre nécessitera la signature de protocoles et de conventions avec notamment des structures étatiques (Directions, Agences, Sociétés...). Ces protocoles ou conventions feront intervenir des agents de l'Administration publique (50-100) qui pour la plupart seront dans leur mission régaliennne. Cependant, pour des questions

d'utilité publique, d'amélioration de la qualité du service, de priorités et d'efficacité, un appui logistique de la part du projet peut être effectué à l'endroit de ces structures étatique ou de ses agents.

Tableau. Structures étatiques mobilisables dans le cadre du projet

Ministères	Structures	Activités
Ministère Intérieur	Gouvernances Préfectures DSCOS BNSP DPC	PAR, EIES, ERP, ICPE, activités techniques
Ministère Environnement	DIREC, DREEC, DEFCCS	EIES, PAR, reboisement, ICPE, activités techniques
Ministère urbanisme	DUA	Autorisations de construire
Ministère des Transport Terrestres et Aériens	DTR	EIES, PAR, reboisement, ICPE, activités techniques
Ministère des collectivités territoriales	Communes	PAR, EIES, Communication, Reboisement, ICPE, activités techniques

III.4. Types de contrats

Les conditions de recrutement des travailleurs directs et des contractuels dans le cadre du projet sont régies par la loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal ; et par ses textes d'application. Il précise les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenant dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrat ou de cessation de travail ainsi que les mécanismes de traitement des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Le personnel du PAMUS devra être recruté conformément au code du travail, dans le respect de la non-discrimination et de l'égalité des chances. A cet égard, les parties concluront librement les contrats de travail qui peuvent être pour une durée déterminée ou indéterminée.

Les types de contrat qui seront utilisés dans le projet répondront au droit du travail sénégalais. Tous les contrats doivent être validés et enregistrés, et être consultables pour les différentes parties assignées aux contrôles de conformité. Au Sénégal, le contrat de travail peut être conclu sous plusieurs formes. On distingue les contrats préparatoires du contrat définitif et les contrats matérialisant une relation de travail.

III.4.1. Les contrats préparatoires

Les contrats préfigurant une relation de travail permettent de préparer la conclusion du contrat définitif en faisant naître les obligations à la charge des parties. Au cours de cette période dite pré-emploi, l'emploi n'est pas acquis mais on s'y prépare. C'est le cas notamment du contrat d'engagement à l'essai, du contrat d'apprentissage et du contrat de stage.

a) Le contrat d'engagement à l'essai

L'engagement définitif d'un salarié peut être précédé par une période d'essai. Il s'agit au terme de l'article 36 du code du travail d'une période au cours de laquelle l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable, d'apprécier notamment le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social.

b) Le contrat d'apprentissage

C'est une pratique très courante dans de nombreux secteurs d'activité tels que le secteur informel. Cette pratique fait l'objet d'une réglementation très détaillée dans le but d'empêcher les abus. L'article L.73 du Code du Travail définit l'apprentissage comme un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat. Cependant il sera important de veiller à la vérification de l'âge des jeunes apprentis dans le cadre de la mise en œuvre du PAMUS.

c) Le contrat de stage

Le contrat de stage est une convention par laquelle une entreprise s'engage à assurer à un stagiaire, l'acquisition d'une expérience professionnelle dans le but de faciliter son accès à l'emploi ou son insertion dans le milieu professionnel (Décret n° 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage au Sénégal).

III.4.2. Les contrats de travail matérialisant une relation de travail

Il s'agit ici du contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail temporaire, le contrat de travail à temps partiel, le contrat de travail journalier, le contrat de travail saisonnier, le contrat d'usage, du contrat de travail en remplacement provisoire et du contrat pour surcroît d'activités.

a) Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Au terme de l'article L.41 du code du travail sénégalais, le contrat de travail est à durée déterminée lorsque son terme est, suivant la volonté des parties, connu avec précision dans

le temps ou subordonné à un événement futur et certain mais dont la date n'est pas exactement connue.

Un contrat est également assimilé à un contrat à durée déterminée lorsqu'il est passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Le contrat de travail est exempt de tous les droits de timbres et d'enregistrement.

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

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

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

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

b) Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Au terme de l'article L.49 du code du travail sénégalais, c'est un contrat qui n'est assorti d'aucun terme ou dont la durée n'est pas précisée à l'avance. Ce type de contrat constitue la forme normale et générale de la relation de travail.

c) Le contrat de travail temporaire

C'est le contrat de travail par lequel une entreprise de travail temporaire embauche et rémunère un salarié (salarié temporaire ou intérimaire) afin de le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'un travail précis (Décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009, pris en application de l'article L.226 du code du travail).

d) Le contrat de travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est prévu à l'article L 137 du code du travail. Il peut être considéré comme celui dont la durée est nettement inférieure à la durée de travail légale ou conventionnelle en vigueur dans l'entreprise. Il convient de mentionner que la durée légale de travail est fixée par l'article L135 du code du travail. Elle est de 40 heures par semaine

soit 08 heures par jour. La durée maximale du contrat de travail à temps partiel est de 6 heures 40 minutes par jour pour les entreprises non agricoles (Décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail au Sénégal)

e) Le contrat de travail journalier

Le travailleur au sens de la législation de travail sénégalaise est un travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée et payé chaque jour avant la fin du travail. Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur journalier soit la durée exacte de l'engagement, soit la nature de l'entreprise ou de l'ouvrage et la durée approximative de son exécution. A défaut, le contrat est assimilé à un contrat à durée indéterminée soumis au délai de préavis réglementaire » (Décret no 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier).

Le Travailleur Journalier peut toutefois être réengagé mais dans une limite n'atteignant pas six (06) jours ouvrables consécutifs ou quarante (40) heures de suites, ou 173 heures 33 le mois, au risque d'être requalifié en Contrat à durée Indéterminée.

f) Le contrat de travail saisonnier

Le travail saisonnier est régi par le décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières du travailleur saisonnier et du travailleur journalier. Selon l'article 6 alinéa 1er du présent décret, << le travailleur saisonnier est un travailleur qui engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties >>

g) Le contrat d'usage

Au terme de l'article L43 du code du travail, le contrat d'usage est un contrat un contrat de travail utilisé dans certains secteurs spécifiques parce qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

h) Le contrat en remplacement provisoire

Le contrat en remplacement provisoire est celui conclu pour assurer le remplacement provisoire d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ou dans l'attente de l'entrée effective en service d'un salarié recruté en contrat de travail à durée indéterminée appelé à le remplacer.

i) Le contrat pour surcroit d'activités

Au sens de l'article 1er du décret n° 89- 1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi des travailleurs engagés en complément d'effectif et du travailleur

engagé pour assurer un remplacement : << le travailleur engagé en complément d'effectif est un travailleur engagé pour une occupation temporaire en vue d'exécuter les travaux nés d'un surcroît exceptionnel d'activités de l'entreprise >>

III.4.3. Conditions requises pour la validité du contrat d'expatrié au Sénégal

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

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

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

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

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

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

III.5. Politiques et procédures

Le CETUD entité étatique d'exécution du PAMUS, les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront appliquer les politiques et procédures pour adresser prévenir les risques suspectés pour les travailleurs. A noter toutefois qu'une chose est la mise en place de politiques et de procédures convenables, une autre en est leur suivi strict qui est la condition des objectifs visés en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

III.5.1. Information et communication

Des politiques et procédures soigneusement conçues et détaillées n'ont de valeur que si

elles sont bien appliquées, ce qui suppose un personnel informé, engagé, formé, et déterminé. Aussi une bonne politique de communication et de capacitation des travailleurs sera requise dans le cadre du projet pour créer un environnement de travail serein, sûr et apaisé. La communication et le renforcement de capacité des travailleurs viseront les situations idéales qui suivent :

- Le salarié doit être au courant des politiques et procédures définies en matière de gestion des conditions de travail et de la santé et la sécurité des travailleurs.
- Le travailleur doit comprendre que l'application des politiques et procédures est la condition de l'amélioration de l'entreprise en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, et de protection des travailleurs.
- Le travailleur doit acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour appliquer les politiques et procédures définies en matière de protection des droits des travailleurs et de gestion de la santé et la sécurité au travail.

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

III.5.2. Politiques de gestion de la main d'œuvre

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

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

Le Code du travail du Sénégal fait de l'accès au travail, un droit sacré de chaque individu. L'État met tout en œuvre pour le citoyen afin qu'il trouve un emploi et le conserve lorsqu'il l'a obtenu. Il assure par ailleurs, l'égalité de chance et de traitement des citoyens dans l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Art.L.1 du Code du travail).

Les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs contre les risques éventuels pour la SST

conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail (titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail), de la loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale (articles 127 à 131 du chapitre IX du titre II), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), et des documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale .

Le CETUD préparera pendant la mise en œuvre et avant le lancement des dossiers d'appel d'offres pour les travaux, un Plan Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (PHS) pour le projet. Les PHS spécifiques aux sous-projets et ceux des entreprises devront s'appuyer sur ce Plan du projet. Le dispositif de la SST devra inclure entre autres : i) l'identification dangers et des risques, et l'évaluation des risques potentiels pour les travailleurs selon la nature du travail et des engins à utiliser ; ii) la mise en place de mesures de prévention et de protection suivant la hiérarchie d'atténuation; iii) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; iv) la documentation et la déclaration des incidents et accidents du travail ; la préparation aux situations d'urgence et de réponse ; les mesures de prévention des accidents du travail.

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

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

- Égalité des chances. Conditions de travail, traitement économique équitable ; principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale ; renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait à établir des discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
- Recrutement local. Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local pour limiter l'afflux de travailleurs étrangers et les risques associés et être en phase avec la limitation des migrations interurbaines ;
- Droit syndical. Les travailleurs sans distinction d'aucune sorte, devront avoir le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, et de s'affilier à ces organisations.

III.5.3. Procédures spécifiques

III.5.3.1. Suivi médical des travailleurs

Le statut médical de chaque travailleur sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise sera chargé de cette visite d'embauche conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail et le Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail qui stipule : ART.38. – Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage ; Art. 41. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur : i) les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ; ii) les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ; iii) les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

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

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

L'examen médical aura pour but de : i) S'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ; ii) Rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; iii) Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes. Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du PAMUS seront soumis à des visites médicales périodiques et des visites médicales de reprise de travail (pour donner suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.

III.5.3.2. Temps de travail

La durée du travail et les autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail (articles L 135 – L 141). Selon les dispositions de l'article L 135, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions particulières sont précisées par arrêté du Ministre chargé du travail.

La répartition des 40 heures est laissée à la discrétion de l'employeur. En tout état de cause,

elle doit être faite de manière à laisser 24 heures de repos par semaine de préférence le dimanche.

Des heures supplémentaires de travail peuvent être réalisées et seront pris en charge. Ce point est détaillé au niveau de la section VI -4.6.4.

L'employeur doit afficher dans chaque lieu de travail, les horaires de travail, de manière apparente, en indiquant le temps de travail, le temps de pause et les heures de prise et de fin de service.

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

III.5.3.3. Salaires et retenues à la source

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.5.3.4. Des congés payés

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

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

III.5.3.5. Travail forcé

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

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

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

III.5.3.6. Liberté d'expression et d'association

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

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

III.5.3.7. Du licenciement

Lorsque les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, le licenciement devra être conforme au droit national. Le cas échéant, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social devront être versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, soit, pour le compte de ceux-ci. Un certificat de travail devra être remis.

III.5.3.8. De la prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance

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

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

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

III.5.3.9. Travail des enfants et traite des personnes

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

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

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

a) Procédure pour vérifier l'Age des travailleurs du projet

Au sens de l'Article premier de l'Arrêté ministériel N° 3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants, est enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. Ainsi tout travailler devra disposer d'une pièce d'identification. Les

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

L'employeur fautif sera sanctionné conformément aux clauses contractuelles, pour

manquement à engagements.

III.5.3.10. Égalité des chances

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

Le Code du travail dès ses premières lignes, rappelle que l'état assure « l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

III.5.3.11. Personnes à mobilité réduite

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

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

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

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

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

III.5.3.12. Chômage technique

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

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

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

III.5.3.13. Déclarations de personnel

Tout employeur est tenu de déclarer son personnel à l'IRTSS préalablement à l'implantation de la base de vie de la base chantier Il devra en outre déclarer à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) en fin d'année, tous les effectifs de travailleurs et leurs salaires servis pour une bonne tenue de leurs comptes individuels dans lesquels sont crédités les droits à la retraite. Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement.

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

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

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

III.5.3.14. Fatalité et incidents graves

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

En cas d'accident du travail entraînant une blessure grave ou une perte en vie humaine (blessure ou mort professionnelle), l'employeur est tenu d'en informer immédiatement (dans les heures qui suivent) le CETUD qui devra à son tour informer les autorités compétente (l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale et la Caisse de Sécurité sociale) dès qu'elle aura eu connaissance de tels incidents conformément aux normes nationales,

mais aussi de rendre compte à la Banque mondiale suivant les dispositions du PEES.

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

III.5.3.15. Gestion des maladies professionnelles

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

A chaque exemplaire de la déclaration, l'employeur est tenu de joindre une déclaration de maladie professionnelle, un certificat médical de constatation de maladie délivré par le médecin traitant, un certificat médical établi par le médecin traitant, indiquant l'état de la victime, les conséquences de la maladie ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier, la durée probable de l'incapacité de travail, une attestation indiquant le salaire perçu par le travailleur pendant les trente jours précédant l'accidentel le nombre de journées et heures de travail correspondant à cette période et une copie de la pièce d'identité de la victime ou son extrait de naissance.

IV. Gestion des risques

Une étude d'étude de dangers sera réalisée dans le cadre de l'étude d'impact environnemental et social et des mesures spécifiques de mise en œuvre seront proposées.

4.2 Identification des risques

Tableau 4 : Impacts et risques pour les travailleurs et mesures de correction

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risque d'absence de contrat, d'utilisation de contrats non compris par les travailleurs, ou utilisation de contrats dont les conditions sont différentes des conditions de travail réelles	<p>Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée. Le contrat d'équipe devra être interdit (Art L-30 du Code du travail) ;</p> <p>Les contrats de travail devront être passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues par le Code du travail (Art.L.31).</p> <p>S'assurer que tous les travailleurs engagés disposent d'un contrat formel et conforme aux dispositions de la législation nationale</p>
Risques d'heures supplémentaires excessives	<p>La durée légale du travail ne doit pas excéder 40 heures par semaine conformément à l'Art.L.135 du Code du travail.</p> <p>Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire.</p> <p>Respecter les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires (effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires) fixées par le Ministre du travail.</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risques d'exploitation des employés par des agences de recrutement de travailleurs	<p>L'exploitation des ouvriers par des tâcherons, ou marchandage, devra être interdite. Il devra être interdit au tâcheron de sous-traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat. Le contrat de tâcheronnat devra être soumis au visa de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution du contrat (Art.L.77 du Code du travail)</p> <p>Les tâcherons devront indiquer leur qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers magasins ou chantiers utilisés (Art.L.79).</p> <p>Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes aux travailleurs (Art.L.129).</p> <p>Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur à son salarié ne doit pas excéder six fois la quotité cessible du salaire. Le remboursement d'avances</p>
Migrants ou temporaires, notamment des déductions salariales illégales (par ex. commissions de recrutement, frais de transport/logement excessifs)	L'argent consenties par l'employeur au travailleur ne devra pas faire l'objet de retenues sur les salaires ou appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite conformément aux dispositions des articles 571-1 à 571-6 du code de procédure civile
Risque d'exploitation de jeunes employés ou d'apprentis ;	<p>Les travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes devront être respectés ;</p> <p>Interdire formellement aux entreprises et tout autre prestataire de services d'embaucher les enfants de moins de 18 ans pour des travaux jugés dangereux pour leur santé ;</p>
Risque de travail forcé ;	<p>Le travail forcé ou obligatoire devra être interdit conformément à l'Art.L.4 du Code du travail. Pour rappel dans le cadre du projet, l'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</p> <p>Les contrats de travail devront être passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter (Art. L.31).</p> <p>Interdire scrupuleusement le travail forcé sur les chantiers</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
<p>Risque de salaires inférieurs aux minima interprofessionnels garantis par décret, aux salaires minima fixé par arrêté ministériel pour les catégories professionnelles ou au taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés</p>	<p>A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire devra être égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.</p> <p>Les salaires minima interprofessionnels garantis par décret et les cas dans lesquels doivent être concédés des avantages en nature, doivent être scrupuleusement respectés ;</p> <p>A défaut de conventions collectives, les salaires minima fixé par arrêté ministériel pour les catégories professionnelles et les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, devront être respectés.</p>
<p>Risque d'absence de liberté d'association ou de prise en compte des griefs des travailleurs</p>	<p>Respecter le droit des travailleurs de s'organiser en association de défense de leurs droits et intérêts.</p>
<p>Risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS), des travailleurs</p>	<p>S'assurer de l'élaboration d'un code de conduite comprenant les interdictions en matière d'EAS/HS et les sanctions en cas de violation ;</p> <p>Veiller à la signature du code de conduite par tous les travailleurs du projet.</p> <p>Sensibiliser les communautés sur le code de conduite ; le MGP ; les EAS/HS ;</p> <p>Former tous les travailleurs sur la question des EAS/HS</p> <p>Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec l'EAS/HS, au profit des travailleurs du projet</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risques d'accidents de la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipements ;	<p>S'assurer que le risque de trafic et sécurité routière est évalué dans le cadre de l'EIES et PGES</p> <p>S'assurer que le contrat des conducteurs/chauffeurs respecte les conditions suivantes : Avoir un permis de conduire national valide pour le type de véhicule qu'il a l'intention de conduire ; Avoir une première expérience pour le type de véhicule ; Avoir suivi la formation initiale de sensibilisation à la conduite et s'est engagé à respecter les normes et la politique de sécurité routière ; Être physiquement et mentalement apte à conduire le véhicule.</p> <p>S'assurer que les outils suivants sont en place et mis en œuvre : gestion de la sécurité des trajets, fiche de contrôle technique des véhicules; les exigences du conducteur, etc.</p> <p>S'assurer du recrutement d'un personnel qualifié et bien formé sur la question de sécurité routière ; afin d'exercer le travail de conducteur dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ;</p> <p>Assurer régulièrement l'entretien des véhicules ;</p> <p>Limiter les vitesses à 20km/h dans les zones d'intervention et sur la base chantier ;</p> <p>Respecter les indications de vitesse sur les voies d'accès en zones rurales et même urbaines</p>
Risque d'accidents liés aux matériels roulant (pelleteuses ; dumpers, chariots élévateurs, grues...) lors des travaux	<p>Recruter des opérateurs d'engins qualifiés ;</p> <p>Utiliser des engins conformes, en bon état et les entretenir régulièrement ;</p> <p>Doter les engins d'alarme de recul et éviter le téléphone et l'alcool au volant</p> <p>Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier</p> <p>Obtenir les certification d'aptitude à la visite technique pour tous les véhicules et les engins.</p>
Risque blessures par des outils de coupe (hache, tronçonneuse lors de la libération des emprises)	<p>Assurer les abattages d'arbres par des spécialistes et les doter d'outils sécurisés</p> <p>Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
<p>Risque de chute d'engins, de camions dans les carrières et d'écroulement des fronts de taille aux sites d'emprunt de latérite</p>	<p>Recruter des opérateurs d'engins qualifiés ; Utiliser des engins conformes, en bon état et les entretenir régulièrement ; Sécuriser les fronts de taille dans les carrières Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement et aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier</p>
<p>Risques de blessures (écrasements, coincements...) à la suite de chutes de charge en cours de manutention ou d'outils portatifs lors des travaux en hauteur (montage des centrales à béton...); Lors de blessures à la suite de chutes d'arbres lors de la libération des emprises</p>	<p>Respecter les exigences du Code du travail (titre X1 et textes de 2006) qui stipule que ; L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être portée par écrit à la connaissance de l'IRTSS qui peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire. Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail. Les entreprises devront baliser les zones de travail et éviter les déplacements sous les charges en cours de manutention ; Ils devront en plus bien arrimer les charges à déplacer Former le personnel sur le bon usage de chaque équipement et aux règles d'hygiène santé et sécurité sur le chantier ; Disposer d'un kit de premiers secours sur le chantier</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes (sacs de ciments, moteurs et/ou autres pièces d'engin en cours de révision)	<p>Utiliser des équipements légers de manutention ; Former les travailleurs aux bonnes postures de travail ; Respecter les exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg, et à titre exceptionnellement de 105kg Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</p>
Risques d'exposition des travailleurs aux poussières minérales, d'affections respiratoires, d'irritation des muqueuses et de brûlures cutanées associés à la construction de s plateformes routières, à l'exploitation et au transport de la latérite ainsi qu'à la manipulation du ciment lors de la construction des ouvrages d'art des routes	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à des arrosages pour minimiser les dégagements de poussières • Exiger le port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) • Assurer un suivi médical régulier aux travailleurs • Limiter la durée d'exposition des travailleurs
Risques de chutes de hauteur lors du montage des armatures des coffrages des ouvrages d'art et des centrales à béton	<p>Cerner et évaluer les dangers associés au travail en hauteur; S'assurer qu'un plan de prévention de chutes de hauteur est en place S'assurer du port adéquat des EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, nacelles, etc.) Faire effectuer les travaux par des agents qualifiés Installer des protections pour éviter les chutes d'objet Limiter les hauteurs de stockage</p>

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risques de trébuchement/glissade et de chute de plain-pied à la suite de déversements de produits sur le sol ou en cas de mauvaise organisation des aires de travail	Exiger le port d'EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, etc.) Nettoyer régulièrement les plateformes de travail ; Baliser et mettre des signalisations sur les sols glissants
Risques liés à une exposition à des produits dangereux tels que goudron qui est jugé cancérigène et est pour cette raison remplacé par le bitume	S'assurer qu'un plan de gestion des produits dangereux est en place Interdire l'emploi du goudron ; Doter les travailleurs manipulant des produits dangereux d'EPI appropriés.
Risques de blessures et de décès à la suite d'incendies et d'explosions	S'assurer qu'un plan de sécurité-incendie est en place et opérationnel Exiger le port d'EPI approprié (chaussures, lunettes, combinaison, etc.) ; Vérifier régulièrement le dispositif de prévention incendie ; Former les travailleurs sur le dispositif de prévention incendie ; Interdire toute source de flamme dans les zones de stockage des produits inflammables ; Installer des extincteurs et des dispositifs de lutte contre le feu ; Donner des consignes sur l'arrêt d'urgence des machines
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents villages traversés par le projet, Adoption par signature du code de bonne conduite par chaque travailleur

RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
Risques liés à des facteurs physiques d'ambiance de travail inadaptée (travail sous le soleil aux heures chaudes de la journée, gardiennage la nuit par temps froid, sans abri et tenue de travail appropriée, travail à proximité de la centrale à bitume ; travail sous pluies...).	<p>Veiller au respect de la législation sur les facteurs physiques d'ambiance du travail ;</p> <p>Prévoir un abri pour les gardiens</p> <p>Planifier les travaux en tenant compte des facteurs atmosphériques qui peuvent avoir un effet sur la santé et la performance des travailleurs</p>
Risques liés à l'exposition aux vibrations notamment des dumpers et aux bruits des véhicules et engins de chantier	<p>Porter des EPI approprié (casque anti-bruit, etc.)</p> <p>Mesurer fréquemment les niveaux de bruit</p> <p>Éviter l'exposition prolongée des travailleurs au bruit et instaurer des systèmes de rotation des travailleurs</p> <p>Mettre en place des protections pour amoindrir les vibrations</p>

IV.1. Gestion des risques technologiques

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

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

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

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

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

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

IV.2. Gestion des risques professionnels

Le risque professionnel fait référence à la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Les risques

professionnels peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. Leur mauvaise gestion peut conduire à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles.

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

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des articles 108, 150 et 151 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

IV.3. Gestion des accidents/incidents

L'enquête et l'analyse des accidents du travail permettent de déterminer les causes d'un accident et de corriger la situation afin d'éviter d'autres accidents.

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

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

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

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

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

- **Maîtrise de la situation lors d'accident et déclaration de l'événement**
 - **Rôle des témoins de l'accident**

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

➤ **Rôle du secouriste**

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

➤ **Rôle du supérieur immédiat ;** Le supérieur immédiat devra :

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

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

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

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

➤ **Événements à déclarer, à enquêter et à analyser**

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

➤ **Responsabilité de la déclaration, de l'enquête et de l'analyse d'accident**

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

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

➤ **Quand effectuer la déclaration, l'enquête et l'analyse d'accident**

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

➤ **Où effectuer l'enquête et l'analyse d'accident**

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

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

➤ **Comment effectuer l'enquête et l'analyse d'accident**

L'enquête et l'analyse d'accident devront être effectuées dans le respect des étapes suivantes :

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

➤ **Rédaction et cheminement du rapport d'enquête et d'analyse**

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

Les renseignements qui suivent devront forcément s'y retrouver : la description des circonstances et des conséquences de l'accident, la description des causes directes et fondamentales (anomalies), les mesures correctives recommandées, les échéanciers et les responsables.

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

➤ **Application des mesures correctives**

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

➤ **Mise à jour/révision de la procédure**

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

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

Lorsque la blessure a entraîné ou paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident procédera immédiatement à une enquête. Cette enquête sera effectuée par les inspecteurs et les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale, les autorités administratives, les officiers de police judiciaire, les experts agréés désignés par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident.

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

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

En cas d'accident suivi de mort, les frais funéraires sont remboursés par la Caisse aux ayants droit de la victime dans la limite des frais exposés et sans que leur montant puisse excéder le maximum fixé par décret (Article 60 du code de la sécurité sociale).

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

NB : pour les cas d'accidents mortels, la procédure d'indemnisation sera déclenchée par l'assurance de l'Entreprise en charge des travaux. Toute l'assistance nécessaire pour l'accompagnement des familles des victimes dans la constitution des documents administratifs sera effectuée par l'UGP du projet.

V. Organisation institutionnelle

5.1. CETUD

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

V.1. Entreprises et sous-traitants

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

Elles veilleront à ce que les parties qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail

sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

VI. Suivi et supervision

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

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

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

Pour une bonne coordination entre les contractants (entreprises adjudicataires, entreprises sous- traitantes, prestataires et fournisseurs), des rapports d'activités mensuels seront soumis par l'experts du CETUD après collecte d'information auprès de ces parties. Ces rapports devront impérativement faire l'état d'avancement des travaux ; un aperçu des activités menées : visites, formations, contrôles et entretiens périodiques des installations techniques, les relations avec le service en charge du bien-être et de la prévention et de la protection au travail ; les risques identifiés ; les mesures de prévention prises ; la synthèse des incidents/accidents de travail et autres incidents majeurs survenus ; la gestion des plaintes.

Selon les dispositions de la Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale, il est institué un régime de sécurité sociale au profit des travailleurs salariés relevant du Code du travail. Ce régime comprendra une branche de prestations familiales ; une branche de réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et éventuellement toute autre branche de sécurité sociale qui serait instituée ultérieurement au profit des mêmes travailleurs.

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

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un

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

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

- ☞ Les indemnités : l'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire ; la rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente, ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel ;
- ☞ La prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement.
- ☞ Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du PAMUS devront bénéficier de ces réparations.

VI.1. 6.1 Afflux de main d'œuvre

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

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

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

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

vers la zone du Projet....

VI.2. 6.2 Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

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

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

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

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

Des initiatives précises devront être prises en particulier pour assurer :

- Le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes ;
- La prise en compte le mécanisme de gestion des plaintes, d'un volet spécifique aux exploitations et abus sexuel/harcèlements sexuels ;

- La désagrégation des données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

VI.3. 6.3 Discussion et engagement des personnes vulnérables

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

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

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

VI.3.1. Les facteurs affectant l'extérieur d'un lieu de travail

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

VI.3.2. Facteurs affectant l'intérieur d'un lieu de travail, notamment

Les entreprises devront :

- S'assurer qu'un désinfectant pour les mains est accessible à tous notamment les personnes vulnérables (par exemple, en tenant compte de la hauteur) ;
- Reconnaître que les systèmes à sens unique peuvent créer des itinéraires plus longs, ce qui affecte les personnes à mobilité réduite (par exemple, il peut être nécessaire de disposer de points de repos supplémentaires) ;

- Veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'espace (y compris en tenant compte des exigences de distance physique) pour les utilisateurs de fauteuils roulants et autres aides à la mobilité lors de la création de nouveaux itinéraires, à sens unique ou séparés dans les bâtiments ;
- Permettre aux travailleurs qui ont besoin d'un soignant ou d'un assistant de réserver des postes de travail ou des bureaux côte à côte ;

a) Le Travail forcé

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

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

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

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

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

VI.4. 6.4 Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, devront donner lieu à une majoration de salaire conformément à l'article

L.138 du code du travail du Sénégal.

A défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un arrêté du Ministre chargé du travail fixe les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Heures de travail	Majoration
0 à 40 heures	110% du taux horaire normal pour les huit premières heures supplémentaires
41 heures à 46 heures (6 heures)	135% du taux horaire normal au-delà de la 48e heure dans une semaine
47 heures à 55 heures (9 heures)	135% du taux horaire normal au-delà de la 48e heure dans une semaine
Heures de dimanche et jours fériés (la journée)	150% pendant la journée
Heures de nuit (21 heures à 5 heures) en dehors des dimanches et jours fériés	Taux supérieur de 150 % du salaire horaire normal durant les jours de la semaine
Heures de nuit des dimanches et jours fériés	200 % du taux normal de salaire pour le travail de nuit les dimanches et jours fériés

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

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

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

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

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

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

7.1 Les principes de fonctionnement du MGP

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

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

- Toutes les plaintes devront être enregistrées dans un registre des plaintes et les investigations y relatives seront documentées.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé qui peut être l'inspection du travail, au plus tard sept (7) jours après la réception ;
- Les dispositions nécessaires devront être prises pour que toutes les plaintes soient résolues dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

- Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entreprise soumettra au CETUD.
- Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante ;
- Les plaintes pour EAS/HS seront gérées selon des procédures confidentielles devant être alignées sur celles MGP élargie du projet avec intervention de prestataires de services de VBG. Ces plaintes sont recueillies par l'expert social ou HSE de l'entreprise qui en informe le responsable environnement et social de la MDC et du MOA. L'expert Environnementaliste informe à son tour le responsable environnement du CETUD ou la Cheffe d'Unité Environnementale et Sociale. Pour rappel, le CETUD dispose d'un comité de gestion des plaintes mis en place par note de service du Directeur général. La plainte est gérée par ce comité qui vérifie si le protocole d'assistance a été enclenché et garantit la confidentialité de la procédure.

7.2. Approche du MGP

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

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

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

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

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

Le mécanisme de gestion des plaintes comporte un volet spécial destiné à la gestion des plaintes en rapport avec les EAS/HS. Les *badiénou gokh*, des points focaux au sein des différentes entités (entreprises, mission de supervision entre autres) des personnels d'ONG, d'OCB seront capacités et responsabilisés pour faciliter la gestion de cette question. Elles sont l'équivalent de marraines. Ce sont des relais communautaires apportant soutien aux

femmes en période prénatale, durant l'accouchement et en période post natale. Elles apportent en plus conseil et assistance aux enfants et femmes en difficulté.

Si les négociations deviennent trop difficiles ou sans issu pour l'entrepreneur, le CETUD pourra intervenir en tant que facilitateur. En cas d'échec du traitement des plaintes à l'amiable par les mécanismes prévus à cet effet (MGPT et MGP du PAMUS), les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (inspection du travail et justice).

7.3. Procédure de Gestion de la plainte

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

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

- ☞ La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- ☞ Les travailleurs devront avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main- d'œuvre spécialisée ou non) ;
- ☞ Les plaintes et réclamations, fondées ou non devront être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- ☞ L'enregistrement des plaintes tiendra compte du probable faible niveau académique des travailleurs. Leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement dans la langue locale et par écrit ;
- ☞ Les plaintes enregistrées devront être communiquées au CETUD dans les meilleurs délais ;
- ☞ Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- ☞ Les plaintes EAS/HS font l'objet d'un traitement spécifique en termes d'enregistrement et de suivi prenant en compte, les formulaires de registre doivent être stockés dans un endroit sûr avec un accès limité, les informations sur la plainte transmises au CETUD. Ce dernier devra transmettre la plainte à la banque mais en respectant toutes les règles de confidentialité c'est-à-dire en excluant toute possibilité d'identification de la survivante et du supposé accusé, mais en précisant le type de violence, l'âge / le sexe du survivant, lien vers le projet et si le renvoi aux services VBG a été fourni.

VII.1.1. 7.3.1 Réception, enregistrement de la plainte

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

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

VII.1.2. 7.3.2 Traitement de la plainte

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

- ☞ Rencontre et discussion avec le (la) plaignant(e) ;
- ☞ Détermination de la légitimité de la plainte ;
- ☞ Information au CETUD de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- ☞ Clôture la plainte si elle n'est pas fondée. L'entreprise fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e) ;
- ☞ Classification de la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposition de solution au plaignant
- ☞ Clôture de la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) a (ont) accepte la solution proposée.
- ☞ Au cas contraire, le/la (les) plaignant/e(s) pourra recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements

VII.1.3. 7.3.3 Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du PAMUS-

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

VII.1.4. 7.3.4 Recours à la justice

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

valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

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

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

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

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

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

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

VIII. ANNEXES

VIII.1. 8.1 Code de conduite individuel

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. A moins d'obtenir le plein consentement¹ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes sensibles ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

¹ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

Sanctions

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

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

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

Signature :

Nom en toutes lettres : _____ Titre :

Date :

8.2 Charte égalité homme/femme

Charte pour l'égalité femmes-hommes du Projet PAMUS

Considérant que, l'égalité de genre est un principe enchâssé dans la Constitution du Sénégal et que le Sénégal a ratifié les principales conventions internationales et régionales relatives aux droits des femmes.²

Considérant que le Projet PAMUS s'engage fermement à garantir un accès équitable à la propriété foncière chez les femmes et que le projet possède les atouts pour résorber les inégalités de genre existantes, notamment par l'adoption d'une approche d'égalité de genre et d'inclusion sociale.

Le projet PAMUS, ses gestionnaires, employés, consultants et partenaires s'engagent :

- ☞ À assurer la transversalité d'une perspective de genre dans ses activités, notamment dans la recherche, les consultations, les communications et en adaptant les interventions du programme afin de répondre aux besoins, défis et opportunités spécifiques aux deux genres.
- ☞ À documenter, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, la question des femmes et du droit foncier en produisant systématiquement des analyses différenciées des problèmes selon le genre et à promouvoir cette veille informative auprès des partenaires.
- ☞ À participer aux sessions du programme de renforcement de capacité sur les questions de l'égalité de genre dans le foncier et les questions de violences basées sur le genre qui seront organisées dans le cadre du Projet.
- ☞ À assurer l'égalité et la diversité au sein même de ses structures que ce soit dans les espaces de gouvernance, les instances décisionnelles ou encore au sein des équipes de travail (parité et diversité, égalité et équité salariale, politique de conciliation famille-travail, politique d'égalité et de diversité au sein des ressources humaines, etc.)
- ☞ À favoriser la création de lieux de concertation et d'échanges pour aborder la question de l'égalité tant au niveau international, provincial, régional et local, notamment en misant sur des alliances avec le mouvement des femmes.
- ☞ À combattre les violences basées sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels/harcèlement sexuel (VBG, EAS/HS) par la distribution d'un code de conduite, l'adoption d'un plan d'action et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP).
- ☞ À lutter contre les discriminations basées sur le sexe et les stéréotypes de genre tels que les préjugés, les pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de supériorité ou d'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou

² Dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) et le protocole de Maputo.

sur des rôles féminins ou masculins stéréotypés.

- ☞ À se doter d'indicateurs adaptés pour assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des engagements précédemment nommés.

Nom et Prénoms :

Fonction :

Signature :

Date :