

**ECOWAS COMMISSION**



**COMMISSION DE LA CEDEAO**

**PROJET D'ACCÈS RÉGIONAL À L'ÉLECTRICITÉ ET  
DE TECHNOLOGIE DE STOCKAGE D'ÉNERGIE PAR BATTERIES  
(ECOREAB) (P167569) – SENEGAL**

**Plan de Gestion de Main D'œuvre (PGMO)**

**Avril 2021**

## TABLE DES MATIERES

I.	CONTEXTE, OBECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET .....	5
1.1.	Contexte du projet.....	5
1.2.	Objectif du projet.....	5
1.3.	Composantes du projet .....	5
1.4.	Objectifs du PGMO .....	6
1.5.	Documents de référence .....	7
II.	APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL DU PROJET.....	7
III.	BESOINS EN TRAVAILLEURS DU PROJET .....	8
3.2.	Besoin en personnel du PASE.....	8
3.3.	Effectif des travailleurs des entreprises prestataires.....	9
3.4.	Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre.....	9
3.5.	Caractéristiques des travailleurs du projet.....	9
3.6.	Conditions requises pour la validité du contrat d'expatrié au Sénégal.....	10
IV.	ACTIVITES DU PROJET ET LES IMPACTS ET RISQUES ASSOCIES.....	11
V.	APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS .....	15
5.1.	<i>Dispositions générales</i> .....	16
5.1.2.	<i>Nature de l'employeur</i> .....	16
5.1.3.	<i>Temps de travail</i> .....	17
5.1.4.	<i>Salaires et retenues à la source</i> .....	17
5.1.5.	<i>Travail forcé</i> .....	18
5.1.6.	<i>Liberté d'expression et d'association</i> .....	18
5.1.8.	<i>Égalité des chances</i> .....	19
5.1.9.	<i>Personnes à mobilité réduite</i> .....	19
5.1.11.	<i>Chômage technique</i> .....	20
5.2.1.	<i>Législation internationale en matière de santé et sécurité au travail</i> .....	21
5.2.2.	<i>Législation nationale en matière de santé et sécurité au travail</i> .....	22
5.2.3.	<i>Hygiène et sécurité au sens du code du travail</i> .....	22
5.2.4.	<i>Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale</i> .....	27
VI.	PERSONNEL RESPONSABLE.....	27
VII.	POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	28
7.1.	Politiques .....	29

7.1.1. Santé et sécurité au travail .....	29
7.1.2. Travail des enfants .....	33
7.1.3. Fatalité et incidents graves .....	33
7.1.4. Afflux de main d'œuvre .....	34
7.1.5. Protection des droits des travailleurs et gestion des conflits associés au travail et aux conditions d'emploi .....	34
7.1.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés .....	34
7.1.8. Engagement des travailleurs .....	37
7.1.9. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale .....	37
VIII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI .....	38
8.1. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet.....	38
8.2. Procédure à suivre au cas des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire requis seraient recrutés .....	38
8.3. La procédure de détermination de l'éligibilité à l'emploi des enfants (de 15 à 18 ans) en fonction de leur dangerosité des travaux.....	39
8.4. Cas de travail forcé .....	39
8.5. Surveillance et rapportage .....	39
IX. DISPOSITIONS GENERALES .....	40
9.1. Du contrat de travail individuel écrit.....	40
9.2. De la rémunération.....	40
9.3. Du salaire minimal.....	40
9.4. Des retenues sur salaires.....	40
9.5. De la durée du travail .....	41
9.6. Des congés payés.....	41
9.7. Du repos hebdomadaire .....	41
9.8. Des heures supplémentaires.....	42
9.9. Du licenciement .....	42
9.10. Du bulletin de paie .....	42
9.11. De la prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel .....	42
9.12. Des autorisations d'installation de bases vies et des bases.....	42
9.13. Du dépôt des déclarations de personnel .....	45
X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT).....	45
10.3.1 Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte .....	47

10.3.2 <i>Étape 2 : Traitement de la plainte</i> .....	47
10.3.3 <i>Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de L'UCR/PASE</i> .....	47
10.3.4 <i>Étape 4 : Recours à la justice</i> .....	48
<b>XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES</b> .....	48
11.1 Gestion des fournisseurs et prestataires .....	48
11.2. Gestion des contractants.....	49
<b>XIII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX</b> .....	50
<b>XV. ANNEXES</b> .....	51
<b>Annexe1. Références bibliographiques</b> .....	52
<b>Annexe 2 : Codes de conduite</b> .....	54
<b>A. Code de conduite de l'entreprise</b> .....	54

#### LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1 : Effectif prévisionnel du travailleur additionnel du PASE</b> .....	9
<b>Tableau 2 : Risques pour les travailleurs et les mesures de prévention et de gestion</b> .....	12

## I. CONTEXTE, OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET

### 1.1. Contexte du projet

Le projet régional d'accès à l'électricité et de systèmes de stockage d'énergie par batteries (ECOREAB) consiste au Sénégal à construire l'extension et le renforcement des réseaux moyenne et basse tension afin d'alimenter toutes les localités concernées dans un rayon d'environ 100 km autour d'un poste source existante extension et un renforcement de réseaux moyenne et basse tension afin d'alimenter toutes les localités concernées dans un rayon de 100 km environ autour d'un poste source existant ou d'un réseau existant proche. Il devrait transformer le secteur électrique des pays concernés et permettre d'atteindre leur objectif commun de fournir plus d'énergie à plus de consommateurs.

Des localités spécifiques ont été sélectionnées à la suite d'une planification d'électrification géospatiale, la moins coûteuse, dans un rayon de 100 km autour des postes sources de Tanaff, Sambangalou, Tambacounda et Kaolack. Ainsi, le projet serait susceptible de toucher les régions administratives suivantes : Kaolack, Fatick, Diourbel, Tambacounda, Kédougou, Ziguinchor, Sédhiou et Thiès (cf. figure ci-après).

Le projet soutient la mise en œuvre du Cadre de Partenariat National pour Sénégal de la Banque Mondiale pour le qui est aligné sur le plan de développement national du pays et qui entre dans sa deuxième phase de mise en œuvre. Il précise que la réduction du coût de l'énergie et de l'empreinte carbone ainsi que l'optimisation du risque énergétique sont des objectifs clés et des préalables à une croissance économique durable et inclusive. L'accent est mis sur la réduction des subventions, l'augmentation de l'accès à l'électricité des ménages ruraux et la réduction des pertes techniques et commerciales au cours de la fourniture de services d'électricité.

### 1.2. Objectif du projet

L'objectif d'ECOREAB est d'accroître l'accès au réseau électrique au Sénégal, et d'améliorer la capacité du système électrique du pays afin de garantir un fonctionnement synchrone dans le système électrique de la CEDEAO. L'ambition ultime est d'augmenter les taux d'accès à l'électricité au Sénégal de 62 à 67 pour cent.

### 1.3. Composantes du projet

Le projet proposé financera des travaux en Mauritanie, au Niger et au Sénégal. En Mauritanie, le projet développera l'électrification rurale grâce à la densification du réseau autour des sous-stations de l'interconnexion OMVS le long de la zone fragile de la frontière sud avec le Sénégal. Au Sénégal, le projet électrifiera les communautés autour des sous-stations de l'OMVG en Casamance. Au Niger, le projet électrifiera les communautés le long des interconnexions Niger-Nigeria dans la zone du fleuve et le centre-est, la dernière étant l'une des zones de drapeau rouge du Niger. Le projet vise à donner accès à environ 1,8 million de personnes dans les trois pays. Le projet vise à augmenter les taux d'accès au Sénégal de 62 à 67 pour cent; Mauritanie de 43 à 56 pour cent et Niger de 20 à 22,5 pour cent.

En Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger, le projet proposé financera des équipements BESS pour soutenir la synchronisation, pour favoriser le marché régional de l'énergie en soutenant l'intégration des énergies renouvelables variables et en fournissant des services auxiliaires, et améliorer la stabilité du réseau régional et sa fiabilité en augmentant la réserve d'énergie en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger. En outre, le projet proposé vise à construire l'institution régionale ERERA (*Autorité régionale de régulation de l'électricité de la CEDEAO* ou *ECOWAS Regional Electricity Regulatory Authority* en anglais).

Ces résultats peuvent être atteints efficacement en adoptant l'approche régionale pour les raisons suivantes: **(i)** la synchronisation du système nécessite une approche holistique pour optimiser les investissements; **(ii)** des économies d'échelle par une mise en œuvre conjointe au niveau de la CEDEAO qu'il ne serait pas possible de réaliser dans le cadre d'une approche à un seul pays; **(iii)** un programme régional peut garantir que tous les pays adopteront un équipement standard de qualité harmonisé et similaire, et **(iv)** l'appui institutionnel aux institutions clés ERERA et ICC ne peut être obtenu que dans le cadre d'une approche régionale.

**Le projet comprend quatre composantes** : a) Conception, fourniture et installation d'infrastructures de distribution d'électricité (moyenne tension [MT] et basse tension [BT]) pour maximiser les nouvelles connexions; (b) Conception, fourniture et installation des équipements BESS; (c) Supervision de la construction et conseil technique; et d) Coordination du projet et assistance technique.

#### **1.4. Objectifs du PGM**

Le projet ECOREAB reconnaît que la main-d'œuvre constitue un précieux atout et qu'une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations employeurs-employés fondées sur le respect des droits de ces derniers, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, représentent des facteurs essentiels du succès du projet et de la pérennité des infrastructures.

Ainsi, afin de disposer d'outils adéquats pour garantir le respect des dispositions de la législation nationale en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, ainsi que du respect de la NES N°2 de la Banque mondiale, un document de procédure de gestion et de l'utilisation de la main d'œuvre (plan de gestion de la main d'œuvre) lors de la mise en œuvre du projet ECOREAB a été élaboré.

Le Plan de gestion de la Main d'œuvre du ECOREAB permettra dans l'environnement de travail des sous-projets de :

- Garantir le respect et la protection des principes et des droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour un 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, grâce à la création de conditions de travail sûres et saines (mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adaptés)
- Empêcher tout recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par les Conventions de l'OIT ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail en veillant au rappel quotidien des mesures de prévention durant la phase construction et installation des équipements (composante 3);
- Protéger les travailleurs, en particulier les catégories vulnérables telles que les femmes, les personnes vivant avec handicap, les enfants mineurs, etc.
- Prévenir et répondre à l'exploitation et abuse sexuel ou harcèlement sexuel (EAS/HS) sur le lieu de travail du projet
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec la législation sénégalaise et les engagements internationaux du pays.

La Banque mondiale considère que, la gestion de la main d'œuvre, dans le cycle des projets constitue un enjeu important dont la prise en compte permet de prévenir et de minimiser certains risques. ECOREAB devant être financé par cette institution, il devra disposer d'un PGM qui constituera une feuille de route pour l'utilisation et la gestion de la main-d'œuvre durant cycle complet.

## 1.5. Documents de référence

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

Les textes qui suivent ont été mis à profit durant l'élaboration de ce PGMO:

- Normes Environnementales et sociales 1 (NES1): Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2): Emploi et conditions de travail
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil<sup>1</sup> ; Code sénégalais du travail
- La norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)
- Les Conventions des Nations Unies (ONU)
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958)
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 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. APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL DU PROJET

L'objectif de ce chapitre est la description de la typologie et des caractéristiques des travailleurs qui sont censés être employés dans le cycle du projet. Des indications sur les effectifs prévisionnels ont été données et le calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre a été proposé.

Pourra être employée dans le cadre d'ECOREAB, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés.

Par « personne physique » s'entend toute personne de sexe masculin ou féminin, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Selon l'Article premier de l'arrêté ministériel N°3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003<sup>2</sup> relatif au travail des enfants, est enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. Cet Article fixe l'âge d'admission au travail à 15 ans révolus. Il peut toutefois, être ramené à 12 ans pour les travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent atteinte à la santé, à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant. L'âge d'admission au travail est en revanche relevé à 18 ans pour les travaux dangereux par dérogation du Ministre chargé du Travail ».

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

<sup>2</sup> Ce texte est en cours de modification pour ramener l'âge d'admission au travail à 16 ans

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

Les personnes physiques et morales devront être recrutées dans le cadre du projet ECOREAB sur la base de leurs compétences et de leur intégrité. Tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale ainsi qu'aux handicaps devra être formellement interdit et conformément à l'article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001, à l'article 105 du code du travail du Sénégal de 1997, aux Conventions N° 100 et 111 de l'OIT ratifiées par le Sénégal et portant sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination à l'emploi et à la profession, ainsi qu'aux recommandations du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

La mise en œuvre du projet nécessitera la mobilisation :

- de travailleurs directs (employés du PASE, entreprises prestataires),
- de travailleurs indirects :
- d'employés des fournisseurs principaux.

Les profils requis sont détaillés au tableau 3 (annexe 2).

### **III. BESOINS EN TRAVAILLEURS DU PROJET**

Tel que précisé dans le document du projet « *project appraisal document* » pour ECOREAB (P167569) les modalités de mise en œuvre du projet ne soutiendront pas la création de nouvelles institutions nationales. Elles renforceront plutôt celles existantes afin de mieux soutenir les activités d'investissement nationales en cours ou prévues. Le projet sera préparé et exécuté en étroite collaboration avec le gouvernement du Sénégal et en coordination avec d'autres entités régionales compétentes (ERERA, ICC).

L'Unité de Coordination Régionale/CEDEAO, l'Unité nationale de mise en œuvre du projet (UNMP) et le PASE chargées de sélectionnées pour l'exécution du projet, seront chargées du recrutement et de la gestion des travailleurs du ECOREAB.

La mise en œuvre du projet ECOREAB sera réalisée par l'Unité de Coordination Régionale (UCR) créée pour le PRAE-CEDEAO (P164044), disposant d'une équipe qualifiée et placée sous la direction de l'énergie de la CEDEAO. Le rôle de l'UCR/CEDEAO sera de fournir une plateforme de rassemblement pour la coordination entre les entités régionales et les participants nationaux, de fournir une assistance technique pertinente aux équipes régionales et nationales si nécessaire, et un soutien pour la passation des marchés, le suivi, la gestion des connaissances et la communication.

Au cours de la phase de mise en œuvre, le Sénégal sera appuyé par une unité nationale de mise en œuvre des projets (UNMP). Des entités nationales (AGEX) expérimentées seront sélectionnées au cours de l'évaluation, telles que les unités nationales existantes financées par la Banque et présentant des capacités fiduciaires adéquates avérées, qui seront réévaluées. Il a été retenu provisoirement que c'est le projet d'appui au secteur de l'électricité (PASE) qui sera l'unité nationale de mise en œuvre des projets (UNMP) et par conséquent responsable de : i) la planification des travaux, ii) la supervision et le suivi/contrôle des activités du projet, iii) la gestion administrative et financière.

#### **3.2. Besoin en personnel du PASE**

Le PASE dispose de personnel qualifié pour la gestion environnementale et sociale qui ne sera pas suffisant pour gérer tous les aspects du projet.

Cependant, ces ressources humaines devront assumer chacune, une mission de maître d'ouvrage délégué comme préciser dans la note de conception du projet. Une estimation des besoins en ressources humaines de chaque AGEX est présentée au tableau 1.



**Tableau 1 : Effectif prévisionnel du travailleur additionnel du PASE**

Poste	Effectif
Spécialiste en sauvegardes environnementales	01
Spécialiste en sauvegardes sociale	01
Expert en Hygiène Santé Environnement	01
Spécialiste en Genre/VBG	01
Conseiller Technique	01
Ingénieur en énergie	01
Chauffeur	01
Secrétaire de Bureau	01
Gardien ou Agent de sécurité	01
Jardinier et/ou Personnel de Ménage/de service	02
<b>Total</b>	<b>11</b>

### 3.3. Effectif des travailleurs des entreprises prestataires

L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

### 3.4. Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être en fonction des besoins et du planning du projet, et du rythme des acquisitions.

Comme mentionné plus haut le PASE dispose déjà de personnel qualifié pour la gestion environnementale et sociale. Des effectifs complémentaires devront être recrutés en fonction des besoins exprimés.

Les bureaux d'études (pour les études environnementales), les prestataires de services (pour la construction des infrastructures et autres) et ingénieur conseil (pour la surveillance, le suivi...) seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation.

### 3.5. Caractéristiques des travailleurs du projet

Il n'est pas exclu que des travailleurs originaires d'autres pays UEMOA interviennent dans sa mise en œuvre.

L'UCR/PASE fera par ailleurs, recours à des entreprises contractantes comme prestataires, pour réaliser les travaux envisagés. Ces entreprises et leurs sous-traitants pourraient avoir parmi leurs employés, des travailleurs originaires d'autres pays.

De ce qui précède, on peut raisonnable s'attendre aux types de travailleurs suivant : travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux et/ou étrangers, femmes, travailleurs (hommes, femmes), ayant dépassé l'âge minimum (15 ans selon la législation nationale) mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

Le nombre de travailleurs dépendra de l'ampleur des travaux et des besoins spécifiques des entreprises qui seront en rapport entre autres avec leur niveau d'équipement. A titre d'exemple les abattages manuels d'arbres lors de la libération des emprises, ou l'ouverture manuelle de tranchées demanderont plus de travailleurs que s'ils sont mécanisés.

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.

### **3.6. 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

#### IV. ACTIVITES DU PROJET ET LES IMPACTS ET RISQUES ASSOCIES

ECOREAB Sénégal comprend trois composantes :

- **Composante 1:** Conception, fourniture et installation d'infrastructures de distribution d'électricité
- **Composante 2:** Supervision de la construction et conseil technique
- **Composante 3:** Coordination du projet et assistance technique

La composante 3 implique des réalisations physiques. Elle consiste en la conception détaillée, la fourniture et l'installation de réseaux de distribution à partir des postes sources WAPP 225/33 kV avec le champ d'application qui suit :

- a. des lignes MT
- b. des postes sources existantes de distribution 1MV / BT
- c. des lignes BT pour étendre la couverture du réseau et maximiser le nombre de nouvelles connexions et
- d. l'équipement de connexion du dernier kilomètre, y compris les points de service, les compteurs prépayés et les cartes prêtes pour les clients BT
- e. Les risques les plus probables pour les travailleurs dans le cadre de ces travaux et les mesures de prévention et de gestion sont présentés au tableau 4

**Tableau 2 : Risques pour les travailleurs et les mesures de prévention et de gestion**

GRANDS GROUPES DE RISQUES	RISQUES	MESURES DE PREVENTION ET D'ATTENUATION
<b>EMPLOI</b>	<p>Risque d'absence de contrat, d'utilisation de contrats non compris par les travailleurs, ou utilisation de contrats dont les conditions sont différentes des conditions de travail réelles</p> <p>Risques d'heures supplémentaires excessives</p> <p>Risques d'exploitation des travailleurs par des agences de recrutement de travailleurs migrants ou temporaires, notamment des déductions salariales illégales (par ex. commissions de recrutement, frais de transport/logement excessifs)</p> <p>Risque de salaires faibles ou insuffisants</p> <p>Risque d'exploitation de jeunes employés ou d'apprentis ;</p> <p>Risque de travail forcé ;</p> <p>Risque d'absence de liberté d'association ou de prise en compte des griefs des travailleurs</p>	<p>Respecter les exigences du Code du travail et de ses textes d'application , ainsi que les et des Convention de l'OIT</p>
<b>EAS/HS et VCE</b>	<p>Risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS), et des travailleurs</p>	<p>Respecter les dispositions des codes de conduite sur les exploitations, abus et harcèlement sexuel</p>
<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	<p>Risques d'accidents de la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipements</p> <p>Risque blessures par des outils de coupe (hache, tronçonneuse lors de la libération des emprises)</p> <p>Risques de blessures (par écrasements, coincements...) suite à des chutes d'équipements lors de la manutention de charges lourdes telles que les supports, les transformateurs, ou d'outils portatifs lors des travaux en hauteur</p>	<p>Limiter les vitesses à 20km/h dans les zones d'intervention et sur la base chantier</p> <p>Assurer les abattages d'arbres par des spécialistes et les doter d'outils sécurisés</p> <p>Respecter les exigences du Code du travail (titre X1 et textes de 2006) L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'IRTSS qui peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.</p>

		<p>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>Les entreprises devront baliser les zones de travail et éviter les déplacements sous les charges en cours de manutention ;</p> <p>Ils devront en plus bien arrimer les charges à déplacer</p>
	Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes	<p>Utiliser des équipements légers de manutention ;</p> <p>Former les travailleurs aux bonnes postures de travail</p>
	Risques d'exposition aux poussières, d'affections respiratoires, d'irritation des muqueuses et de brûlures cutanées associés à l'ouverture d'éventuelles tranchées pour la pose de câbles souterrains et la manipulation du ciment lors de la construction des assises des supports et/ou de plateformes de poses des postes préfabriqués	<p>Procéder à des arrosages pour minimiser les dégagements de poussières</p> <p>Exiger le port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.)</p> <p>Assurer un suivi médical régulier aux travailleurs</p> <p>Limiter la durée d'exposition des travailleurs</p>
	Risques de chutes de hauteur lors du montage des armatures de supports et de l'installation des isolateurs et des câbles	<p>Porter des EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, nacelles, etc.)</p> <p>Faire faire les travaux par des agents qualifiés</p> <p>Installer des protections pour éviter les chutes d'objet</p> <p>Limiter les hauteurs de stockage</p>
	Risques de trébuchement/glissade et de chute de plain-pied suite à des déversements de produits sur le sol ou en cas de mauvaise organisation des aires de travail	<p>Exiger le port d'EPI approprié (casques, chaussures de sécurité, etc.)</p> <p>Nettoyer régulièrement les plateformes de travail ;</p> <p>Baliser et mettre des signalisations sur les sols glissants</p>
	Risques liés à une exposition à des produits dangereux tels que les PCB susceptibles d'être utilisés dans les transformateurs	<p>Proscrire les postes utilisant des PCB</p>
	Risques d'électrocution en cas de contact avec des équipements électriques sous-tension	<p>Exiger le port d'EPI approprié (chaussures de sécurité, combinaison)</p> <p>Vérifier l'habilitation du personnel</p> <p>Utiliser des équipements adéquats</p> <p>Afficher les consignes de premier secours et de sécurité</p>
		<p>Exiger le port d'EPI approprié (chaussures, lunettes, combinaison, etc.)</p> <p>Vérification régulière du dispositif de prévention incendie</p>

	Risques de blessures et de décès suite à des incendies et d'explosions	Formation continue des travailleurs sur le dispositif Interdire toute source de flamme dans les zones de stockage des produits inflammables Installer des extincteurs et des dispositifs de lutte contre le feu Donner des consignes sur l'arrêt d'urgence des machines
	Risques de contamination à la COVID-19 à cause de l'interaction de plusieurs travailleurs venant d'horizons divers et variés	Respecter les mesures barrières et les mesures de distanciation physique ; Elaborer des politiques et des procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19. Fournir des masques et du gel antiseptique aux travailleurs
<b>AMBIANCE PHYSIQUE DE TRAVAIL</b>	Risques liés à une ambiance thermique chaude avec risque de déshydratation en cas d'ouverture de tranchées pour la pose d'éventuels câbles souterrains	Veiller au respect de la législation sur les facteurs physiques d'ambiance du travail
	Risques liés à l'exposition aux vibrations et au bruit des véhicules et engins de chantier	Porter des EPI approprié (casque anti bruit, etc.) Mesurer fréquemment les niveaux de bruit Éviter l'exposition prolongée des travailleurs au bruit et instaurer des systèmes de rotation des travailleurs Mettre en place des protections pour amoindrir les vibrations

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

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

- La Constitution de la République du Sénégal, 2001 ;
- Loi n°1997-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail du Sénégal ;
- Loi n°1973-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale ;
- Loi n°2001 – 01 du 15 janvier 2001 portant code de l'environnement ;
- Décret n°1996-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ;
- Décret n°1970-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
- Décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- Décret n°2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail ;
- Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 établissant et fixant les règles pour l'organisation et le fonctionnement du Haut Conseil pour le Dialogue Social (HCDS) ;
- Décret 2015-211 du 04 février portant nomination des membres du HCDS ;
- Décret n°2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises ;
- Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail ;
- Arrêté général n°5254, relatif au travail des femmes et des femmes enceintes ;
- Arrêté interministériel n°006048 du 24 juillet 1991 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Arrêté ministériel n°3748 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3749/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3750 MFPTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens ;
- Arrêté ministériel n°3751/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge l'imite auquel s'applique l'interdiction ;
- Arrêté ministériel n°1887 en date du 6 mars 2008 fixant la liste des secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- Arrêté n°973 MFPT du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paye et d'un registre des paiements ;
- Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés.
- La loi 2020-05 du 10 janvier modifiant la loi 65-60 du 21 juillet 1965 portant Code Civil criminalise les actes de viol et de pédophilie

Le projet Ecoreab devra en plus être conforme:

- à la Convention collective nationale interprofessionnelle signée le 30 décembre 2019;
- aux Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet ;

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

### **5.1. Dispositions générales**

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

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

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

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

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

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

#### **5.1.1. Droit à un travail décent**

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

#### **5.1.2. Nature de l'employeur**

Toute personne physique ou morale, de droit public ou droit privé employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article L.2 du Code du travail, est soumise aux dispositions du présent code, constitue une entreprise (Art.L.3 du Code du travail). L'entreprise comprend un ou plusieurs



établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise. Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

### **5.1.3. Temps de travail**

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

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

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

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

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

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

### **5.1.4. Salaires et retenues à la source**

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

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

La fixation du salaire est libre. Le législateur est toutefois intervenu pour fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG est un minimum 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 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard 4 jours ou 2 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

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

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

En effet, l'UCR/PASE 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.

L'ECOREAB 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.

#### **5.1.5. Travail forcé**

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

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

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

#### **5.1.6. Liberté d'expression et d'association**

Les travailleurs employés dans le cadre du l'ECOREAB 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.*

#### **5.1.7. Travail des enfants et traite des personnes**

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

Certains travaux nécessaires dans le cadre de l'ECOREAB présentent un niveau de dangerosité significatif pour les enfants. Aussi, aucun travailleur de moins de 15 ne devra être admis dans le cadre du projet. Pour y parvenir, il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de vérification/contrôle permanent 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 leur entreprise. La date de naissance de chaque travailleur devra être indiquée. Comme preuve, la copie de la carte d'identité du travailleur devra figurée 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.

#### **5.1.8. Égalité des chances**

Les lois et règlements en vigueur au Sénégal garantissent l'équité et l'égalité dans l'accès au travail. La Constitution du Sénégal impose l'égalité des citoyens devant la loi sans aucune discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe et la religion. Elle soutient que nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ou de ses croyances. Le Code du travail dès ses premières lignes, rappelle que l'état assure « l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

#### **5.1.9. Personnes à mobilité réduite**

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

Le principe de l'égalité des citoyens 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 Ecoreab.

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.

#### **5.1.10. Contrat de travail**

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

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

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

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

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

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

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

#### **5.1.11. Chômage technique**

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

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

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

## **5.2. Instruments légaux et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail**

### **5.2.1. Législation internationale en matière de santé et sécurité au travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.2.2. Législation nationale en matière de santé et sécurité au travail**

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

Elle stipule en son Article 7 que : la personne humaine est sacrée et inviolable. L'état a l'obligation de la respecter et de la protéger. Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.

Article 8 : la République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment : le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain. Ces libertés et ces droits s'exercent dans les conditions prévues par la loi.

Article 25 : L'état 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 bénéficie d'une sécurité sociale.

Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

En plus de la Constitution, les textes légaux nationaux suivants s'appliquent à l'ECOREAB en matière de SST :

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

### **5.2.3. Hygiène et sécurité au sens du code du travail**

La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail définit en son titre XI, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Cette loi est complétée par la loi 73-37 du 31 juillet 1973

portant Code de la Sécurité Sociale qui définit aux articles 127 à 131 du titre II (Chapitre IX), les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels.

La loi 97-17 consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail.

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

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

Art.L.168 – L'article décline les :

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

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

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

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

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

Art.L.173 - Les plans des nouveaux locaux de travail doivent être obligatoirement soumis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé. L'Inspecteur de Travail

et de la Sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

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

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

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

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

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

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

### **Médecine du travail**

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

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

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

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

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;



- Les personnes handicapées, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. (Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail, Chapitre V ; des missions des services de médecine du travail ; Article 38 ; Article 40)

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

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

Le service de médecine du travail est organisé soit :

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

Le médecin du travail est tenu de déclarer les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance à l'Inspection du Travail et à l'établissement de la Caisse de Sécurité sociale du ressort, ainsi qu'à l'Inspection médicale du Travail. Il est également tenu de déclarer les maladies à caractère professionnel ne figurant pas sur la liste des affections professionnelles indemnifiables. (Décret n°2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail Article 47).

#### ➤ **Gestion des sinistres**

L'exploitant de toute installation classée (aire protégée) 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 : Etablissement de plan d'urgence Article L 56 Arrêté ministériel

N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l'établissement du plan d'opérations interne (POI) dans certains établissements classés Article 2 ; 3 ; 5 ; 9).

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

#### ➤ **Gestion des risques professionnels**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **5.2.4. Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale**

La NES N° 2 et les Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale s'appliquent au ECOREAB.

- La promotion de la sécurité et la santé au travail
- La promotion du traitement équitable, de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour les travailleurs
- 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
- La prévention du recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants
- Le soutien des principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national
- La fourniture aux travailleurs des moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) sont des documents techniques de références présentant des exemples de bonnes pratiques internationales de portée générale ou concernant des branches d'activité particulière.

Les Directives EHS devront être suivies conformément aux politiques et normes en vigueur au Sénégal. Celles établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales. Elles présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines.

Le suivi des risques professionnels liés aux conditions de travail par le comité régional de suivi environnemental et l'ITSS dans le cadre d'ECOREAB 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 professionnelles, des événements dangereux et autres incidents.

Les résultats obtenus dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail devront être évalués par rapport aux valeurs limites d'exposition professionnelle définies à l'échelle internationale, comme les directives sur les valeurs-limites d'exposition et les indices d'exposition à des agents pathogènes.

Les efforts nécessaires devront être faits pour ramener à zéro le nombre d'accidents du travail dont peuvent être victimes les travailleurs (employés et sous-traitants) du projet, en particulier les accidents susceptibles d'entraîner des incapacités de travail, des lésions d'une gravité plus ou moins grande, ou mortelles.

#### **VI. PERSONNEL RESPONSABLE**

- L'UCR/PASE aura la responsabilité du recrutement, de la gestion des prestataires/sous-traitants et de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.

## VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

L'UCR/PASE, les entités nationales d'exécution du projet (AGEX), les entreprises prestataires et leurs sous-traitants appliqueront les politiques et procédures pour adresser les principaux risques liés au travail envisagé.

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 de l'atteinte des objectifs visés en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Des politiques et de procédures soigneusement conçues et détaillées n'ont de valeur que si elles sont bien appliquées.

Des politiques et procédures bien appliquées sont, en fin de compte, le produit d'un personnel informé, engagé, formé, et déterminé. D'où l'importance d'une bonne communication pour garantir la compréhension par les travailleurs, des politiques et des procédures sanitaires et sécuritaires.

Par conséquent, une fois les politiques et procédures définies, l'entreprise aura besoin d'un personnel formé et déterminé à les appliquer. C'est là l'objectif principal des efforts de communication et de formation.

Les efforts communication et de formation devront comporter trois étapes fondamentales se complétant l'une l'autre :

- ***Le travailleur doit être au courant des politiques et procédures définies dans le. Il doit savoir notamment :***
  - Ce dont il est question ;
  - Les objectifs visés en matière de santé, de sécurité et de condition de travail, à travers les politiques et procédures ;
  - Ce qui est attendu de lui (savoir ce qu'il doit faire)
- ***Les travailleurs doivent comprendre que l'application des politiques et procédure est la condition de l'amélioration de l'entreprise en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, et de protection des travailleurs. Il doit à titre savoir :***
  - Comment il doit se comporter pour aider l'entreprise à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et à protéger leurs droits sociaux ;
  - Ce qu'il doit changer/améliorer dans son comportement et ses pratiques quotidiennes au travail ;
  - En quoi ce changement est-il profitable pour lui, ses collègues, la communauté et l'employeur
- ***Le personnel doit acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour appliquer les politiques et procédures définies en matière de protection des droits des travailleurs et de gestion de la santé et la sécurité au travail. Pour ce faire il doit connaître :***
  - Les détails des politiques et procédures ;
  - Ce qu'il doit faire exactement ;
  - Comment il doit s'y prendre ;
  - Ce qui se passera s'il ne le fait pas. Qu'elles seront les conséquences pour lui, pour ses collègues au travail, pour la communauté et pour l'employeur, de son omission, sa négligence ou son refus de se conformer aux politiques et/ou de suivre les procédures définies.

La communication et les formations nécessaires à la bonne compréhension des politiques et des procédures sécuritaires par les travailleurs 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.

La Haute autorité du projet devra indiquer clairement à tous les employés, à tous les échelons, que la protection des droits des travailleurs et la gestion de la santé et la sécurité au travail son engagement durable.

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

## **7.1. Politiques**

### **7.1.1. Santé et sécurité au travail.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *7.1.1.1. Recommandations de la nouvelle norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19*

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

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

#### ➤ **Leadership et participation des travailleurs**

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

- faire preuve de leadership et d'engagement envers la responsabilité collective et des pratiques de travail sûres ;
- communiquer et se conformer systématiquement à la politique interne en tout temps ;
- Adopter si possible et si nécessaire, les directives locales, régionales ou nationales pouvant apporter un plus au dispositif de gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'Entreprise ;
- s'engager à faire preuve de transparence lors de la notification et de la gestion des cas suspects et confirmés de COVID-19, en veillant à ce que les informations personnelles sur la santé restent confidentielles (voir Article 5 de la nouvelle norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19) ;
- veiller à ce que des ressources adéquates soient fournies (voir Article 8 de la nouvelle norme ISO 45005 sortie en Décembre 2020 et relative à la gestion de la Santé Sécurité au travail des travailleurs durant la période de la COVID-19) et les mettre à la disposition des travailleurs de manière opportune et efficace ;
- assurer la consultation et encourager la participation des travailleurs et des représentants des travailleurs, lorsqu'ils existent, à la prise de décisions qui affectent la santé, la sécurité et le bien-être au travail ;
- fournir une politique claire sur les implications financières pour les travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles ou qui doivent s'auto-isoler ou se mettre en quarantaine ;
- fournir un soutien approprié aux travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles, ou qui sont tenus de s'isoler ou de se mettre en quarantaine, y compris des congés de travail appropriés et des indemnités de maladie payées si possible (afin que les travailleurs ne viennent pas sur le lieu de travail quand ils ne devraient pas en raison de problèmes de rémunération) ;
- communiquer comment les travailleurs et autres parties intéressées concernées devraient signaler les incidents ou soulever des préoccupations, et comment ces derniers seront traités et les réponses communiquées ;
- protéger les travailleurs contre les représailles lorsqu'ils signalent des maladies ou des incidents potentiels, ou si les travailleurs se retirent de situations de travail qu'ils jugent insalubres ou dangereuses ;
- assurer la coordination entre toutes les parties de l'organisation lors de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques liés au COVID-19;
- rechercher des conseils et des informations compétents sur la gestion des risques liés au COVID-19, si nécessaire.

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

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

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

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

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

Elles devront dans ce cadre :

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

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

Elles devront notamment :

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



### **7.1.2. Travail des enfants**

L'âge minimum requis pour entrer dans la fonction publique au Sénégal, est de 18 ans au moins. Le Code de Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

Conformément aux conventions internationales, aux recommandations du BIT et aux dispositifs juridiques sénégalais (Arrêté ministériel n° 3748 MFPTÉOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants), le projet veillera à éviter l'implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux. A défaut, il protégera les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.

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

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

### **7.1.3. Fatalité et incidents graves**

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

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

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

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

Ce régime comprend :

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre de l'ECOREAB devront bénéficier de ces réparations.

#### **7.1.4. Afflux de main d'œuvre**

L'UCR/PASE et les AGEX devront 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.

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

Des conditions équitables devront être appliquées aux travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du ECOREAB (plus de détails sur la Section IX : dispositions générales) pour éviter les conflits du travail. En plus du mécanisme élargi de gestion de plaintes de l'UCR/PASE /AGEX, 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 du travail internationales (Bureau international du Travail, BIT) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

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

#### **7.1.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés**

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

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

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

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

Des initiatives précises devront être prises en particulier pour assurer :

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

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

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

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

#### ➤ **Discussion et engagement des personnes vulnérables**

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

- toutes les personnes handicapées ne sont pas plus vulnérables au COVID-19 ;
- de nombreuses personnes ont des vulnérabilités au COVID-19 qui ne sont pas visiblement apparentes (par exemple, diabète, problèmes respiratoires, problèmes cardiaques);
- de nombreux autres handicaps ne sont pas non plus visibles et des ajustements peuvent être nécessaires pour répondre aux besoins individuels.

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

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

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

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

Les entreprises devront :

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

### ***c) Facteurs liés à la communication***

Les entreprises devront :

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

#### ***7.1.8. Engagement des travailleurs***

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

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement au travail ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié ; elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Ne pas se livrer à des activités d'Exploitation et Abuse Sexuelle ou Harcèlement Sexuel. Ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
- Respecter les principes des Codes de conduite.

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

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

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

danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (PPE) appropriés couplée à la formation à l'utilisation et l'entretien des PPE.

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

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

Un accent particulier sera accordé aux aspects suivants :

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

## **VIII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI**

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

### **8.1. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet**

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

### **8.2. Procédure à suivre au cas des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire requis seraient recrutés**

Les entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs et d'y adjoindre les preuves d'identité des employés. Ces registres seront l'objet d'inspections

régulières de la part de l'équipe de sauvegarde de l'UCR/PASE afin de vérifier l'éligibilité des travailleurs, notamment leur âge. De plus des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité sociale devront être organisés et être l'occasion de vérification de l'âge des travailleurs.

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

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

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

### **8.3. La procédure de détermination de l'éligibilité à l'emploi des enfants (de 15 à 18 ans) en fonction de leur dangerosité des travaux**

Afin de déterminer les travaux auxquels les enfants de 15 à 18ans sont éligibles, l'inspecteur du Travail peut demander un examen médical par un médecin du travail agréé. Si ce dernier estime que le travail est trop dur pour le mineur, l'employeur devra l'affecter à un autre travail ou mettre fin à son emploi.

Le Code du travail précise en son Art. 8 que : Dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leur dépendances, garages et unités artisanales, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes prévues par les lois et règlements. Toutefois une dérogation est faite aux dispositions de cet article, dans les activités à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur. L'Article 11 du Code du travail dispose que : tout recrutement d'enfant doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative tenue dans les huit jours à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Les employeurs devront présenter à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait de naissance ou à défaut, un extrait de jugement supplétif, ainsi que le certificat médical qui sera versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article L222 du Code du Travail.

### **8.4. Cas de travail forcé**

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

L'UCR/PASE et les entreprises devront proscrire tout recours au travail forcé dans le cadre du projet. Cette interdiction s'appliquera à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UCR/PASE procèdera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps utile tout risque éventuel de travail forcé.

### **8.5. Surveillance et rapportage**

Les entreprises prestataires soumettront mensuellement un rapport à l'UCR/PASE sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UCR/PASE devra en plus exiger, des rapports mensuels d'activité et des rapports de suivi HSE des chantiers lors de la mise en œuvre du projet afin de pouvoir contrôler le respect des engagements contractuels et de suivre de

près les performances des entreprises et de leurs sous-traitants en matière de travail et de santé et sécurité au travail. Il fera à son tour un rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

## **IX. DISPOSITIONS GENERALES**

### **9.1. Du contrat de travail individuel écrit**

Le contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

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

### **9.2. De la rémunération**

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

### **9.3. Du salaire minimal.**

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

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

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

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

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

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

### **9.4. Des retenues sur salaires**

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



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

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

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

### **9.5. De la durée du travail**

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

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

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

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

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

### **9.6. Des congés payés**

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

### **9.7. Du repos hebdomadaire**

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

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

### **9.8. Des heures supplémentaires**

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

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

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.

### **9.9. Du licenciement**

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

### **9.10. Du bulletin de paie**

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

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

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

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

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

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

### **9.12. Des autorisations d'installation de bases vies et des bases**

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

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

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

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

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

ARTICLE R 6 : La demande d'autorisation d'une installation rangée dans la 1<sup>ère</sup> classe fait l'objet d'une enquête publique provoquée par décision du Gouverneur de la région intéressée pour une durée de 15 jours.

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

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

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

La déclaration mentionne :

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

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

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

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

## **INSTALLATION /PRÉPARATION/ORGANISATION DES CHANTIERS**

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

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

### ➤ **Installations de chantier**

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

### ➤ **Approvisionnements et circulations**

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

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

### ➤ **Installations sanitaires et vestiaires**

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

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

### 9.13. Du dépôt des déclarations de personnel

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

## X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)

En plus du mécanisme de gestion élargie du projet qui est géré par l'URC/PASE, 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 suivants et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les employeurs devront jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes de la main-d'œuvre. Ils devront toutefois, communiquer à l'URC/PASE les plaintes reçues, y compris celles qui seront résolues à l'amiable.

L'existence du MGPT devra être connue de tous les travailleurs. Elle devra être affichée visiblement sur le chantier, et être rappelée 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) géré par l'URC/PASE pour tous les investissements entrant dans le cadre De l'ECOREAB.

### 10.1 Principes directeurs du MGPT

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

Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à l'issue de leur traitement entre l'employeur et l'employé, l'URC/PASE pourra mener des investigations en vue du traitement de la plainte.

- 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 qu'au moins 75% des plaintes soient résolues dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entreprise soumettra à l'URC/PASE /AGEX.

- Les plaintes EAS / HS ne feront jamais l'objet de solutions à l'amiable et seront gérées selon des procédures confidentielles alignées sur celles MGP élargie du projet spécialement en termes de référencement aux prestataires de services de VBG.

## 10.2 Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs et les employeurs peuvent être source de situations conflictuelles. Afin de minimiser ce genre de situations, l'employeur établira, sous la supervision de L'UCR/PASE / AGEX, 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. Ce mécanisme devra privilégier les solutions à l'amiable sauf pour ce qui est des plaintes pour liés EAS/HS. Il sera ouvert à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler les préoccupations qui seront soulevées par ces derniers lorsqu'ils s'estimeront lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes devront être traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

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

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

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

A noter qu'un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à L'UCR/PASE 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) que chez le spécialiste en sauvegardes sociales du L'UCR/PASE /AGEX.

Le mécanisme de gestion des plaintes devra comporter un volet spécial destiné à la gestion des plaintes en rapport avec les EAS/HS. Les *badiénou-gokh*<sup>3</sup> constitueront de précieuses partenaires de ce volet. Le mécanisme de gestion des plaintes pour SEA/HS proposé est présenté en annexe 2.

Si les négociations deviennent trop difficiles ou sans issue pour l'entrepreneur, L'UCR/PASE 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 d'ECOREAB, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (inspection du travail et justice). Dans ce dernier cas, l'ECOREAB devra leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

## 10.3 Procédure, recours et traitement des plaintes

Les étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. Que la plainte soit fondée ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle devra être enregistrée selon une procédure basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;

---

<sup>3</sup> Les *badiénou gokh* 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 .

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

### **10.3.1 Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte**

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

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

### **10.3.2 Étape 2 : Traitement de la plainte**

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

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

### **10.3.3 Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de L'UCR/PASE**

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

plaintes du projet décrit dans le CGES du ECOREAB. Les plaintes EAS / HS devraient être gérées selon les procédures confidentielles spécifiques pour ces plaintes décrites dans le PMPP du projet.

#### **10.3.4 Étape 4 : Recours à la justice**

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

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

## **XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

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

L'UCR/PASE mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2 de la Banque mondiale. Sous la supervision de l'UCR/PASE /AGEX, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies par le Code du travail. Ils devront se conformer aux NES N°2 de la Banque mondiale. Des clauses santé et sécurité au travail (SST) devront systématiquement être insérées dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires devra faire preuve de ses capacités en termes de ressources humaines et d'expérience nécessaire pour identifier, analyser, prévenir les risques pour les travailleurs et gérer leurs conséquences au cas où ils se concrétiseraient.

L'UCR/PASE devra également exiger des entrepreneurs le planning prévisionnel de leurs activités, pour validation avant le début de leur mission.

### **11.1 Gestion des fournisseurs et prestataires**

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

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

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

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels seront exposés les travailleurs, il pourrait être demandé aux entreprises prestataires, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité



dans l'entreprise ou le chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

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

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

### **11.2. Gestion des contractants**

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

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

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

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

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

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

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

Des contrats de travail simplifiés reprendront les obligations légales du droit sénégalais : le droit au salaire négocié (toujours supérieur au SMIC afin de permettre d'épargner), les obligations des employeurs et des employés, l'accès aux soins de santé, l'accès aux mécanismes de plaintes et à la justice, le respect des horaires de travail (8 heures et heures supplémentaires rémunérées), assurance maladie couvrant le risque COVID-19, l'évacuation sanitaire, etc.

Le projet ne s'attachera pas les services de travailleurs communautaires.

### **XIII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UCR/PASE déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les problèmes de sécurité que peuvent poser les fournisseurs principaux.

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

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

## **XV. ANNEXES**

## **Annexe1. Références bibliographiques**

### **Lois**

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

### **Décrets**

- Décret n°2006 1249 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles
- Décret n°2006 1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail
- Décret n°2006 1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle de charge ;
- Décret n°2006 1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail
- Décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d’hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature
- Décret n°96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis
- Décret n°70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires
- Décret n°2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l’article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail
- Décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014 établissant et fixant les règles pour l'organisation et le fonctionnement du Haut Conseil pour le Dialogue Social (HCDS) ;
- Décret 2015-211 du 04 février portant nomination des membres du HCDS
- Décret n°2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d’organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail
- Décret n°2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises

### **Arrêtés**

- Arrêté interministériel n°006048 du 24 juillet 1991 portant tableaux des maladies professionnelles
- Arrêtés Ministériels n°3748, 3749, 3750 & 3751 interdisant le travail des enfants dans des conditions dangereuses
- Arrêté ministériel n°3748 MFPTTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, relatif au travail des enfants ;
- Arrêté ministériel n°3749/MFPTTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants
- Arrêté ministériel n°3750 MFPTTEOP-DTSS en date du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens
- Arrêté ministériel n°3751/MFPTTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003 fixant les catégories d’entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l’âge l’imite auquel s’applique l’interdiction
- Arrêté ministériel n°1887 en date du 6 mars 2008 fixant la liste des secteurs d’activité dans lesquels il est d’usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- Arrêté ministériel n°973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d’un bulletin de paye et d’un registre des paiements ;
- Arrêté ministériel N°4862 du 14 juillet 1999 rendant obligatoire l’établissement du plan d’opérations interne (POI) dans certains établissements classés ;

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

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

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

### **La norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017) ;**

#### **Conventions**

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

#### **Rapports**

- Société Nationale d'Electricité (SENELEC) : Plan de gestion de la main d'œuvre du projet de conversion des centrales électriques du HFO au gaz. Rapport final/ZOOMPLAN-août 2020.
- Ibrahima FALL. Plan de gestion de la main-d'œuvre du projet d'intervention contre la COVID-19 au Sénégal (9173838). Rapport Ministère de la Santé et de l'Action Sociale/mai 2020.
- République de côte d'ivoire. Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) du projet d'assainissement et de la résilience urbaine. Rapport final/ministère de l'assainissement et de la salubrité. Février 2020.
- République haïtienne : projet de développement urbain au Cap-Haïtien (CHUD). Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Rapport décembre 2019.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Canada. Guide prévisionnel de gestion de la main-d'œuvre. Mars 2016.
- Caisse des Dépôts et Consignations (République tunisienne). Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM) du projet d'appui aux startups innovantes et PME technologiques. Août 2019.

## Annexe 2 : Codes de conduite<sup>4</sup>

### A. Code de conduite de l'entreprise

Pour mettre en place un système d'atténuation du risque d'EAS/HS, il convient d'exiger que, pour tout projet, les dispositions suivantes soient respectées :

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

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

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

#### A. GENERALITES

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

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

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

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

- Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ;
- Créer une prise de conscience concernant les VBG/EAS/HS et de VCE, et :

---

<sup>4</sup> Le UCP devra ajuster cela pour se conformer aux lois du travail locales. Voir le code de conduite du GPN: <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf> (voir pages 59-62)

- Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ;
- Établir un protocole pour identifier les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

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

## B. DEFINITIONS

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

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

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

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

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

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

**Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

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

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

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

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

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

## C. CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE



Nous sommes l'Entrepreneur [insérer le nom de l'Entrepreneur]. Nous avons signé un marché avec [insérer le nom du Maître d'Ouvrage] pour [insérer la description des travaux]. Ces travaux seront exécutés à [insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]. Notre marché exige que mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel de l'Entrepreneur** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

### **CONDUITE EXIGEE**

Le Personnel de l'Entrepreneur doit:

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
  - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
  - b. porter les équipements de protection du personnel requis;
  - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
  - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
6. ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

## FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [insérer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [insérer] ou par téléphone à [insérer] ou en personne à [insérer]; ou
2. Appeler [insérer] la hotline de l'Entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

## CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel de l'Entrepreneur peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

### POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR:

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente] afin de demander une explication.

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

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

### Annexe 3 : Effectif prévisionnel

Tableau 3 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCR/PASE

Entités	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation	Période de recrutement
PASE	Spécialiste en sauvegardes environnementales	01	Environnementaliste, connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Dakar	Préparation (des sous-projets)
	Spécialiste en sauvegardes sociale	01	Sociologue, connaissances en Genre, VBG/EAS/HS et normes environnementales et sociales	Dakar	Préparation
	Conseiller technique	01	Qualifications, connaissances et expériences avérées en gestion de projets. Des connaissances en logistique, génie électrique, mécanique seraient un plus	Dakar	Préparation
	Juriste/économiste	01	Qualifications en passation de marché	Dakar	Préparation des DAO
	Chauffeur	01	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de véhicule	Dakar	Mise en ouvre
	Responsable HSE	01	Qualifications, connaissances et expériences avérées en réglementation et législation en matière de santé, sécurité et environnement	Dakar	Mise en ouvre
	Ingénieur électricien	01	Diplôme d'ingénieur en génie électrique ou électromécanique. Expériences avérées en gestion et suivi de travaux, chantiers, projets liés à des ouvrages électriques y compris le volet environnemental,	Dakar	Mise en œuvre

Entités	Types d'emplois		Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation	Période de recrutement
Bureau d'étude Ou consultants	Expert en évaluation environnementale et sociale		01	Bac+5 en plus d'un agrément de la DEEC	Dakar	Préparation des sauvegardes environnementales et sociale
	Expert EHS		01	Environnementaliste, connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail ; Expérience en contrôle/supervision de projet électrique	Dakar	Surveillance-contrôle/supervision-environnementale et sociale
	Expert en audit			Environnementaliste, connaissances des normes environnementales et sociales ; Santé, Sécurité au Travail Expérience en audit de projet électrique	Dakar	Clôture
Prestataires	Expertise technique	Entreprise sous-traitante pour la logistique et le transport	ND	Expérience avérée dans le transport associé à la construction des lignes électriques	ND	Mise en œuvre
		Entreprise sous-traitante les travaux électriques	ND	Expérience avérée dans la réalisation de projets de construction de lignes électriques	ND	Mise en œuvre
		Entreprise sous-traitante pour les travaux de génie civil	ND	Expérience avérée dans le BTP (construction des assises des poteaux et des plateformes devant supporter les postes transformateurs)	ND	Mise en œuvre
	Expertise EHS	Expert EHS	01/entreprise	Bac + 5	ND	Mise en œuvre