



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple, un But, une Foi

**MINISTRE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DE LA PROTECTION DES ENFANTS
(MFFPE)**

**PROJET D'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DE DIVIDENDE
DEMOGRAPHIQUE EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE PLUS
(SWEDD+)**
(P176693)

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Juin 2023

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
LISTE DES TABLEAUX.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
SIGLES ET ACRONYMES.....	III
I. CONTEXTE GENERAL.....	1
1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET	1
1.2. OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET.....	2
1.3. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	1
1.4. METHODOLOGIE UTILISEE LORS DE LA PREPARATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	2
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	3
2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET.....	3
2.1.1. <i>Nombre de travailleurs directs</i>	3
2.1.2. <i>Caractéristiques des travailleurs du projet</i>	4
2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	5
III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	6
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	12
4.1. CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE	12
4.1.1. <i>Droit à un travail décent</i>	12
4.1.2. <i>Nature de l'employeur</i>	12
4.1.3. <i>Travail forcé</i>	12
4.1.4. <i>Travail des enfants</i>	12
4.1.5. <i>Liberté d'expression et d'association</i>	13
4.1.6. <i>Travail des femmes</i>	13
4.1.7. <i>Personnes à mobilité réduite</i>	13
4.1.8. <i>Du Contrat de travail</i>	13
4.1.9. <i>Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)</i>	14
4.2. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENECAIS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	14
4.2.1. <i>Au sujet des textes réglementaires</i>	14
4.2.2. <i>Au sujet du lieu de travail dans le cadre du Projet</i>	15
V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
5.1. DISPOSITIONS JURIDIQUES NATIONALES EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL - SST	17
5.2. HYGIÈNE, SANTÉ & SÉCURITÉ AU SENS DU CODE DU TRAVAIL.....	19
5.3. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL	20
5.4. NORMES INTERNATIONALES EN SST	21
5.5. DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES GENERALES DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE	23
5.6. DISPOSITIONS SUR LA PREVENTION DU COVID-19 EN MILIEU DE TRAVAIL.....	23
VI. PERSONNEL RESPONSABLE	25
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES	27
7.1. POLITIQUES	27
7.1.1. <i>Gestion des droits des travailleurs</i>	27
7.1.2. <i>Coercition</i>	27
7.1.3. <i>Travail des enfants</i>	27
7.1.4. <i>Genre et personnes vulnérables</i>	27

7.1.5. <i>Engagement des travailleurs</i>	28
7.1.6. <i>Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.</i> 28	
7.2. PROCEDURES	29
7.2.1. <i>Principes généraux</i>	29
7.2.2. <i>Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre</i>	30
7.2.3. <i>Organisation des travailleurs</i>	32
7.2.4. <i>Travail des enfants</i>	32
7.2.5. <i>Travail forcé</i>	33
7.2.6. <i>Santé et sécurité au travail (SST)</i>	33
7.2.7. <i>Nature des contrats</i>	34
VIII. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	35
8.1. L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	35
8.2. LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	35
8.3. LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	35
IX. CONDITIONS GÉNÉRALES	36
9.1. TEMPS DE TRAVAIL	36
9.2. SALAIRS ET RETENUES À LA SOURCE	36
9.3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL	36
X. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	38
10.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	38
10.2. POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	39
XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	42
11.1. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	42
11.2. GESTION DES CONTRACTANTS	43
XII. ANNEXES	45

Liste des Tableaux

TABLEAU 1 : PERSONNEL DE L'UGP SWEDD+ SÉNÉGAL	3
TABLEAU 2 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET SWEDD+ SÉNÉGAL.....	7
TABLEAU 3 : CONVENTIONS FONDAMENTALES EN VIGUEUR RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL	21
TABLEAU 4 : PERSONNEL RESPONSABLE DES QUESTIONS LIÉES AU TRAVAIL.....	25
TABLEAU 5 : DÉLAIS DE TRAITEMENT DES PLAINTES ÉTAPES ET ACTION	39

SIGLES ET ACRONYMES

ACS	Acteurs Communautaires de Santé
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CCA	Centre Conseil Ado
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CCSC	Communication pour le Changement Social et de Comportement
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CES	Cadre Environnemental et Social
COPIL	Comité National de Pilotage
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EC	Equipe de Conformité
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Equipement de Protection Individuelle
EPP	Equipements de Protection Personnelle
ESA	Exploitation et Abus Sexuel
ESHS	Environnementale et Sociale, d'Hygiène et de Sécurité
FP	Financement de Projets d'Investissement
HS	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et de Sécurité au Travail
IST	Infection Sexuellement Transmissible
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale
MFFPE	Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MSAS	Ministère de la Santé et de l'Action Sociale
NES	Norme Environnementale et Sociale
NO	Note d'Orientation
OCB	Organisation Communautaire de Base
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale pour la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OOAS	Organisation Ouest Africaine pour la Santé
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PF	Planification Familiale
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PSST	Plan Santé, Sécurité au Travail
PV	Procès-verbal
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SRMNN	Services de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle
SST	Santé et sécurité au travail
SWEDD	Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
VCE	Violence Contre les Enfants
VGB	Violence basée sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

I. CONTEXTE GENERAL

1.1. JUSTIFICATIF DU PROJET

Le projet **Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique** « Projet d'autonomisation des femmes et de dividende démographique en Afrique subsaharienne Plus (SWEDD+) en anglais» est une initiative qui contribue à renforcer les compétences pour la vie courante des adolescentes et des jeunes femmes et leurs connaissances en matière de santé sexuelle et reproductive, favoriser le maintien des filles à l'école, développer les débouchés économiques pour les adolescentes et les jeunes femmes et prévenir les violences sexistes en s'attaquant à leurs racines profondes.

Lancé en novembre 2015 avec le soutien financier de la Banque mondiale, l'appui technique du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) et de l'Organisation Ouest Africaine pour la Santé (OOAS), et à travers le partenariat stratégique avec l'Union africaine, le projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel « SWEDD+ » est une initiative régionale.

Il vise globalement à accélérer la transition démographique, à déclencher le dividende démographique et à réduire les inégalités de genre dans la région de l'Ouest et du Centre. Il s'agit de (i) créer une demande pour les services de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle (SRMNIN) en favorisant le changement social et de comportement y compris pour l'abandon des pratiques socioculturelles nocives à l'expression du potentiel des adolescentes, et l'autonomisation des femmes et des filles ; (ii) améliorer l'offre en produits de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et nutritionnelle et en personnel qualifié et (iii) renforcer le plaidoyer, la concertation de haut niveau et les capacités pour l'élaboration des politiques et leur mise en œuvre.

La phase 1 du projet SWEDD (2015 à 2019), a couvert sept (7) pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Mauritanie, Niger, et Tchad).

Le succès de l'initiative a fait des émules, notamment les indicateurs-clés dans les pays membres du projet qui ont connu une évolution positive dans les domaines centrés sur l'éducation des filles, la fécondité des adolescentes, la planification familiale, la santé de la mère et de l'enfant, le rapport de dépendance des enfants et le relèvement de l'âge du mariage. Ces résultats remarquables ont également facilité la prorogation de la date de clôture au niveau des six pays pionniers jusqu'en 2023.

Ce succès a justifié la deuxième phase (2021-2024) du projet SWEDD qui a permis d'intensifier les activités en cours dans les sept (7) pays membres et de les étendre à deux nouveaux pays que sont le Cameroun et la Guinée.

Convaincus, de nouveaux pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre, tels que le Sénégal, la République du Congo, la Gambie et le Togo souhaitent adhérer à la troisième phase du projet SWEDD+ qui s'étendra sur la période 2023-2027.

L'ambition du Gouvernement du Sénégal, à travers le SWEDD+ est de renforcer le capital humain (ce qui consiste à améliorer les apprentissages et la productivité) et d'accélérer la transition démographique en s'appuyant sur le développement de la jeunesse, y compris parmi les segments les plus vulnérables de la population. Par conséquent, les premières bénéficiaires du SWEDD+ sont les adolescentes âgées de 10 à 19 ans vivant en milieu rural, où les mariages précoces, les grossesses adolescentes, les violences sexistes et le décrochage scolaire sont très fréquents. Les bénéficiaires secondaires sont leurs communautés (parents, garçons, hommes, chefs religieux et traditionnels).

Dans l'optique de prévenir et d'atténuer les risques sur la santé et la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte, le Projet SWEDD+ Sénégal a préparé les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail couvrant ses activités.

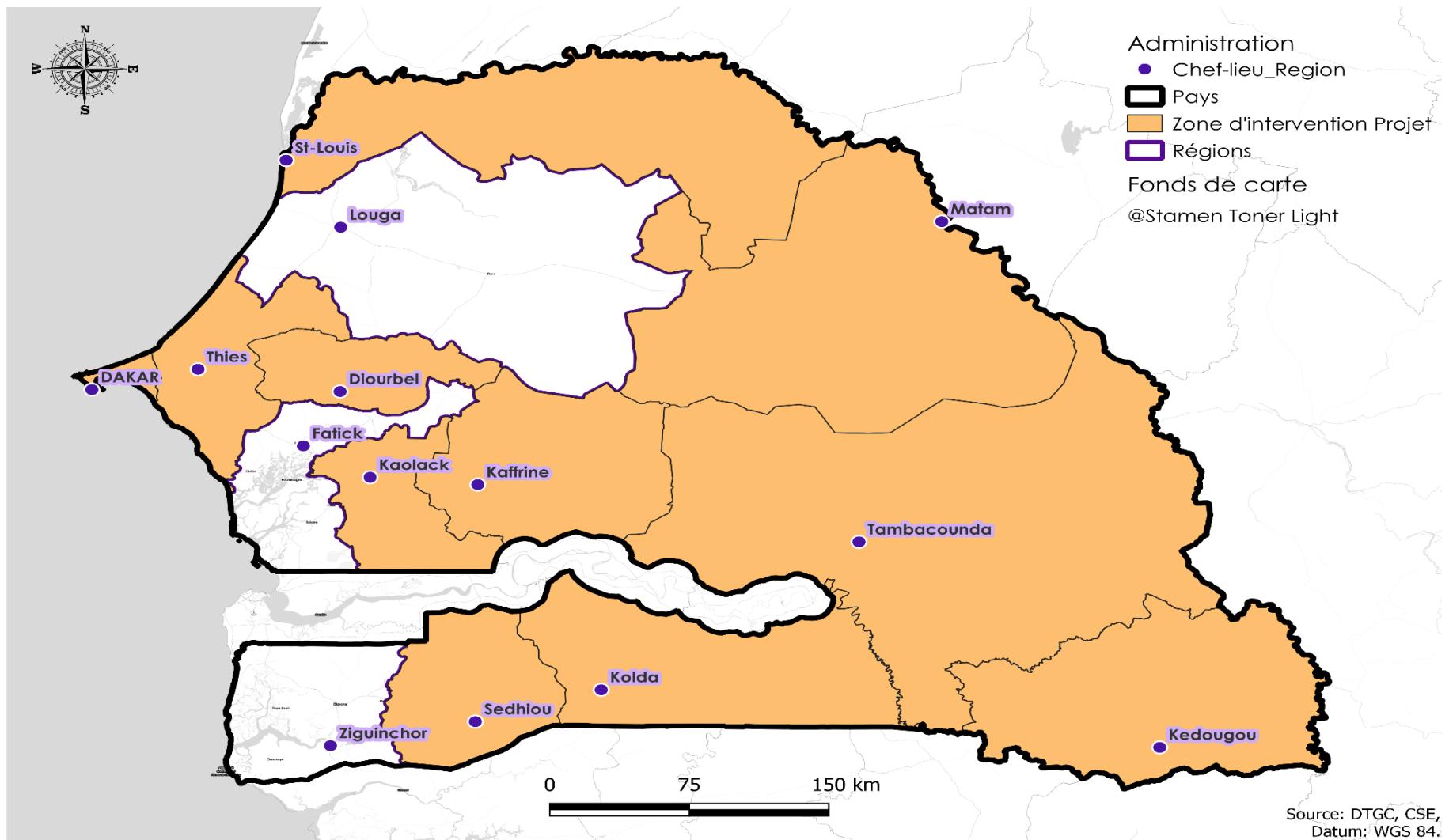
Ces procédures sont conformes aux exigences de la BM, particulièrement la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail ; et à la réglementation sénégalaise portant sur les questions.

1.2. OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET

L'objectif de développement du projet SWEDD+ est d'accélérer la transition démographique (réduction du taux de fécondité et de la mortalité infantile) et déclencher le dividende démographique (croissance économique) et la réduction des inégalités entre les sexes dans la région du Sahel.

La zone d'intervention du Projet couvre 11 régions administratives du Sénégal que sont Sédhiou, Kolda, Matam, Kédougou, Kaolack, Tambacounda, Kaffrine, Diourbel, Thiès, Saint-Louis et Dakar (figure n°1).

Figure 1 : Régions couvertes par le projet SWEDD+ Sénégal



Les activités du Projet sont organisées autour de trois (3) composantes.

- © Composante 1 : Améliorer la demande régionale de SRMNIA-N et accroître l'autonomisation des femmes et des adolescentes
 - Sous-composante 1.1 : Campagne de Communication pour le changement social et comportemental - SBCC
 - Sous-composante 1.2 : Interventions au niveau communautaire pour l'autonomisation des filles et des jeunes femmes
- © Composante 2 : Améliorer la disponibilité des produits de santé et de nutrition reproductive, maternelle, néonatale, infantile et des adolescents (SRMNIA-N) et des agents de santé qualifiés au niveau communautaire et renforcer les capacités régionales pour les services adaptés aux adolescents
 - Sous-composante 2.1. Améliorer l'utilisation du paquet de services y compris les produits contraceptifs pour les adolescents au niveau communautaire
 - Sous-composante 2.2. Améliorer la performance de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, livraison du dernier kilomètre
 - Sous-composante 2.3 Améliorer la disponibilité des sage-femmes et autres personnels impliqués dans les prestations de services de la SRMNIA-N surtout en zones rurales/enclavées.
- © Composante 3. Favoriser l'engagement et les capacités nationales et régionales pour l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des projets
 - Sous-composante 3.1 Renforcer le plaidoyer, les cadres juridiques et l'engagement politique à travers :
 - Sous-composante 3.2 : Renforcer la capacité d'élaboration de politiques, de suivi et d'évaluation du dividende démographique et des questions de genre
 - Sous-composante 3.3. Renforcer la capacité de mise en œuvre des projets.

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

La mise en œuvre du projet se conformera, sur le plan de la gestion des risques environnementaux et sociaux, aux exigences de la réglementation sénégalaise et du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Le Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis CES.

En effet, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES, il est préconisé la préparation de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), afin de conduire le projet dans le respect des conditions de travail et d'emploi en se référant également aux dispositions nationales en matière de travail. Les PGMO ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Les PGMO présentes les procédures de gestion de la main-d'œuvre applicable à toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux des prestataires que le projet contractera directement comme les consultants. Toutefois, ces procédures restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet.

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

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

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

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, le Code du Travail Sénégalais et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- Promouvoir le bien être, l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs sur leurs lieux de travail et prévenir les infections et maladies sexuellement transmissibles ; protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais ;
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens faciles de faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail.

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

- Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet
- Evaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Age d'admission à l'emploi
- Conditions générales
- Mécanisme de gestion des plaintes
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux

1.4. METHODOLOGIE UTILISEE LORS DE LA PREPARATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

La méthodologie s'est basée sur (i) une collecte documentaire des rapports et études produits dans le cadre du projet SWEDD+ au Sénégal, textes réglementaires en matière de gestion de la main d'œuvre et les directives de la Banque mondiale en matière de santé sécurité au travail et (ii) l'expérience des projets financés par la Banque Mondiale au Sénégal.

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

Cette section décrit, sur la base des informations disponibles, les effectifs et caractéristiques de travailleurs du projet, des délais de couverture des besoins en main-d'œuvre et l'organisation contractuelle envisagée pour le projet.

En effet, la mise en œuvre du Projet SWEDD+ Sénégal mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, ainsi que la gestion des violences basées sur le genre etc.

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

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du Projet SWEDD+ Sénégal. Les caractéristiques des travailleurs sont regroupées dans les trois catégories suivantes conformément à la NES n°2 : i) Travailleurs directs ; ii) Travailleurs contractuels (travailleurs recrutés pour effectuer les services de santé reproductive, de sensibilisation, de mobilisation sociale, etc) ; iii) travailleurs employés par des fournisseurs de biens et services dans le cadre du projet.

2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

2.1.1. Nombre de travailleurs directs

Le Projet SWEDD+ Sénégal mettra en place une Unité de Gestion du Projet (UGP) au sein du Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants (MFFPE).

Le MFFPE assure la présidence du Comité National de Pilotage (COPIL) dont seront membres les Ministères en charge du plan, des finances, l'Intérieur, de la Jeunesse, de la Santé, de l'Education nationale, de la Formation professionnelle ainsi que les organisations de la société civile.

L'UGP aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du MFFPE.

Elle rend compte à un Comité National de Pilotage (COPIL) dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.

Elle travaillera en étroite relation avec les agences gouvernementales communément appelées « entités d'exécution » sous la tutelle du MFFPE ainsi que d'autres parties prenantes et comprendra : (i) un Coordonnateur national du projet, (ii) un spécialiste en gestion financière, (iii) un spécialiste en passation des marchés, (iv) un spécialiste en suivi et évaluation (S&E), (v) un spécialiste en Sauvegardes Sociales, (vi) un spécialiste en sauvegardes environnementales, (vii) un spécialiste Genre/VGB, (viii) des spécialistes techniques (les chargés de programmes, santé, communication, Jeunes et du genre ainsi que du personnel de soutien tels que qu'assistant administratif et chauffeur).

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total de travailleurs que l'UGP mobilisera d'ici l'entrée en vigueur du financement.

Tableau 1 : Personnel de l'UGP SWEDD+ Sénégal

Poste occupé	Effectif
Coordonnateur (trice)	1
Spécialiste en Gestion Financière	1
Spécialiste en Passation des Marchés	1
Spécialiste en Suivi-Evaluation	1
Spécialiste en Sauvegardes Environnementales	1
Spécialiste en Sauvegardes Sociales	1

Spécialiste Genre et VBG	1
Spécialistes techniques (Santé, Communication, Jeunes et Genre)	4
Assistant(e) administratif(ve)	1
Chauffeurs	5
TOTAL	17

2.1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

La mise en œuvre des activités du Projet SWEDD+ Sénégal se fera à travers des conventions, contrats de partenariats et de prestations.

D'une part, l'UGP travaillera en étroite collaboration avec les agences gouvernementales (par exemple, Agents du Ministère de la Santé, du Ministère de l'Education, du Ministère de la Jeunesse, etc.) qui sont régis par les dispositions de leur ministère de tutelle concernant la gestion de leur contrat.

D'autre part, le Projet fera appel à des prestataires privés sous formes de contrats de prestations de services à travers trois (03) types de travailleurs :

✓ **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'Unité de Gestion du Projet SWEDD+ Sénégal dont le nombre est estimé à environ 17 personnes (cf. tableaux n°1). Il s'agit du personnel employé directement par le projet pour effectuer des tâches qui sont liées au projet.

✓ **Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (services de conseil et de consultant, fournisseurs d'équipements et de biens), qui ont un contrat avec l'UGP pour effectuer des tâches visées à travers les composantes et sous-composantes du projet.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante 2.1. « Améliorer l'utilisation du paquet de services y compris les produits contraceptifs pour les adolescents au niveau communautaire », le Projet SWEDD+ Sénégal compte contractualiser avec 62 réseaux d'Acteurs Communautaires de Santé (ACS) et Bajenu Gox formés pour l'offre de services communautaires (contraceptifs, supplémentation en fer, kits de dignité, etc.).

De même, le Projet SWEDD+ Sénégal recruterá 500 sages-femmes au profit des 11 régions ciblées aux fins de la mise en œuvre de la sous-composante 2.3 « Améliorer la disponibilité des sage-femmes et autres personnels impliqués dans les prestations de services de la SRMNIA-N surtout en zones rurales/enclavées ».

Ces personnels susvisés seront engagés en tant que travailleurs sous contrat durant toute la durée du financement, et seront pris en charge par le Gouvernement du Sénégal à la fin du projet.

Par ailleurs, le projet SWEDD+ Sénégal mobilisera des services de consultants et de non consultants pour les services ci-après qui comprend, mais sans s'y limiter :

- élaboration du Manuel de Procédures administratives, financières et comptables et du Manuel d'exécution ;
- élaboration des instruments environnementaux et sociaux ;
- élaboration d'un plan de formation par catégories de responsables ;
- formation et sensibilisation ;
- fournitures de produits contraceptifs ;

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

- réformes juridiques favorisant la scolarisation et le maintien des filles à l'école, la santé reproductive des adolescents et l'élimination de la violence liée au sexe et des pratiques néfastes ;
- fourniture aux adolescentes de services (transport, logement, nourriture, fournitures scolaires, cours supplémentaires, espaces sécurisés à l'école) ;
- appui aux adolescentes et aux femmes pour l'autonomisation économique (formation professionnelle, crédit, subvention d'actifs productifs)
-

✓ **Employés des fournisseurs principaux**

Ce sont les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en produits et biens destinés aux adolescentes et aux femmes en tant que besoins pour remplir ces fonctions essentielles du Projet. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner le projet. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP du Projet.

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

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

L'UGP sera en place conformément au calendrier contenu dans le PEES.

Le personnel de l'UGP est soumis à des contrats de consultants.

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

Le délai de leur mobilisation dépendant du planning opérationnel de démarrage des activités spécifiques du Projet.

Le Projet SWEDD+ Sénégal ne comporte pas de travaux physiques (construction).

Toutefois, les composantes et sous composantes du projet sont susceptibles d'induire des risques diversifiés sur la santé et la sécurité des travailleurs.

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

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Projet SWEDD+ Sénégal

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale - Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les exigences du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que les Conventions de l'OIT - Elaboration et signature de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 - Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP - Fournisseurs et prestataires
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné - Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Transparence des procédures de recrutement - Description claire des postes à pourvoir - Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat - Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine - Élaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de travail intégrant 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP - Fournisseurs et prestataires

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		<p>(femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discrimination et abus et l'exploitation sexuels (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 		<p>un code de conduite par les employés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS 	
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect du rôle des organisations de travailleurs - Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives - Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO - Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises des travaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP - Fournisseurs et prestataires
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale 	Sous-composante 1.2 : Interventions au niveau communautaire pour l'autonomisation	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO - Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP - Fournisseurs et prestataires

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		- Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants n'ayant pas encore 15 ans ²	des filles et des jeunes femmes		
5	Travail forcé	- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré - Emploi de victime de trafic humain	Ensemble des composantes	- Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé	- UGP - Fournisseurs et prestataires
6	Santé et sécurité au travail (SST)	- Risques d'accidents liés aux matériel roulant et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement - Risques liés à la manutention, aux chutes et aux engins - Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail - Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes - Propagation de VIH/SIDA et autres maladies sexuellement transmissibles en cas de	Ensemble des composantes	- Adoption par les entreprises et sous-contractants de PSST pour les travaux - Limitation des vitesses à 20km/h dans les zones de chantier - Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier - Afficher les consignes de sécurité sur le chantier - Porter des EPI (gants, chaussures de sécurité) - Dotation des engins en alarme de recul et évitement du téléphone et de l'alcool au volant	- UGP - Fournisseurs et prestataires

² L'article L.145 du Code du travail stipule « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ». Une liste des travaux dangereux interdits aux enfants et aux jeunes gens est fixée par arrêté du Ministère en charge du travail. Il en est de même pour les catégories d'entreprise et de travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		<p>comportement sexuels risqués des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propagation de maladies transmissibles, y compris le COVID-19 - Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail 		<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation d'équipements légers de manutention - Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail - Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg, et à titre exceptionnellement de 105 kg - Exigence de port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) - Suivi médical régulier aux travailleurs - Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux - Mise en place de procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 - Fourniture de masques et du gel antiseptique aux travailleurs - Prise en charge des cas dans les centres de traitement de l'épidémie (CTE) à la COVID-19 	
7	Nature des contrats	- Non prise en compte des procédures de gestion de la	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption et intégration dans les sous-contractants des clauses 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP - Fournisseurs et prestataires

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du Projet	Mesures de gestion	Acteurs de la mise en œuvre
		main-d'œuvre dans le contrat des tiers - Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels		HSE contractuelles contenues dans les cahiers des charges - Vulgarisation du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs	
8	Cohabitation entre les travailleurs et les communautés	- Conflits entre travailleurs et populations riveraines	Ensemble des composantes	- Recruter en priorité la main d'œuvre locale selon les qualifications disponibles localement - Information & sensibilisation des populations et du personnel de chantier - Elaborer et mettre en œuvre le MGP pour les travailleurs et pour toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des communautés	- UGP - Fournisseurs et prestataires

4.1. CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA LEGISLATION SÉNÉGALAISE

4.1.1. Droit à un travail décent

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

4.1.2. Nature de l'employeur

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

4.1.3. Travail forcé

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

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

4.1.4. Travail des enfants

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

Le Code de Travail, aux termes de son article L.145, dispose que: « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées »..

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

4.1.5. Liberté d'expression et d'association

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

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

4.1.6. Travail des femmes

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

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

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

4.1.7. Personnes à mobilité réduite

La législation nationale (Loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées) reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouverts au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du Projet SWEDD+ Sénégal respecteront strictement cette législation.

4.1.8. Du Contrat de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.1. Au sujet des textes réglementaires

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

Le Sénégal a fait siennes les préoccupations relatives aux questions de genre, aux droits de la femme et de la fille afin de combattre de façon efficace et efficiente les Violences Basées sur le Genre. Il a

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

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

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

- A. Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966, qui, en son article 3, engage l'Etat du Sénégal à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », en son article 2, et engage également le Sénégal Etat partie, à assurer « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».
- B. La Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979) : signée par le Sénégal le 29 juillet 1980 et ratifiée le 05 février 1985. Si l'application de ses mesures d'actions résultant des dispositions de cette Convention était effective, les femmes et filles, jouiraient pleinement de leurs droits, avec une meilleure prévention et prise en charge efficace des violences faites aux femmes et aux filles que sont, les viols, les mutilations génitales féminines, les traites, trafic et autres exploitations.
- C. La Constitution sénégalaise (Loi n°2019-10 du 14 mai 2019) reconnaît, dans son préambule, les droits de la femme et de la petite fille, ainsi que l'égalité homme/femme et a créé, depuis 1974, un département ministériel en charge des politiques en matière de protection des droits de la femme, de la famille et de l'enfant. Le Sénégal a adopté des lois pour sanctionner les violences basées sur le genre et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (loi 99-05 du 29 janvier 1999, loi sur la parité, loi d'orientation sociale).

Par ailleurs, le Sénégal s'est doté de lois spécifiques, comportant des dispositions novatrices, relatives à des formes de violences basées sur le genre (VBG) telles que la loi 99-05 du 29 janvier 99 sur le harcèlement sexuel, la pédophilie, la mutilation génitale féminine, les violences physiques à l'égard du conjoint ou dirigées contre une personne de sexe féminin ou une personne particulièrement vulnérable³ et la loi 20-2019 portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie au Sénégal adoptée le 30 décembre 2019 par l'assemblée nationale, promulguée par le décret présidentiel n°2020-05 du 10 janvier 2020.

4.2.2. Au sujet du lieu de travail dans le cadre du Projet

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

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre Projet SWEDD+ Sénégal reposera essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement

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

et la responsabilité du Projet (code de conduite collectif, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'unité de coordination et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre.

- ✓ Personnel du Projet SWEDD+ Sénégal ;
- ✓ Consultants, personnel des fournisseurs, prestataires et sous-traitants de services du projet, les commissions de gestion des plaintes, etc.

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

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

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

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

5.1. DISPOSITIONS JURIDIQUES NATIONALES EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL - SST

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

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

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.
- Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.
- Article 8 : La République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment : le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain. Ces libertés et ces droits s'exercent dans les conditions prévues par la loi.
- Article 25 : la prérogative pour l'Etat de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale
- Article 91 : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

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

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
 - a) Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001

- b) Le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- c) Le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- d) Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- e) Le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- f) Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- g) Le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;

Le code de la marine marchande objet de la Loi 2002-22 du 16 Août 2002, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;

- Le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;

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

- Le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- Le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- Le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ainsi que les dispositions des règlements intérieurs notamment en son Article. 10.) qui traite de l'obligation en matière d'hygiène dans les entreprises.

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

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

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

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

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

L'employeur doit :

(3) Disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers,

(4) Déterminer les mesures de protection, et si nécessaire le matériel de protection à utiliser,

(5) Tenir une liste des accidents du travail,

(6) Établir des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victimes les travailleurs.

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

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

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

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

5.2. HYGIENE, SANTE & SECURITE AU SENS DU CODE DU TRAVAIL

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises sont réglementées par le Titre XI de la loi N° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail. En effet, selon l'article 171 de cette loi, *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 par :

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

L'employeur doit entreprendre périodiquement des analyses et évaluations des conditions de travail, de l'environnement de travail, et contrôler le respect et l'application des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène.

Les employeurs sont tenus de mettre en place un service de santé et sécurité au travail et un comité d'hygiène et de sécurité au travail. Ces services assistent et conseillent l'employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

Les articles 168-1, 179 et 185 du Code du Travail de 1997 précisent l'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de santé et sécurité du travail. Les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène sont définis par décret.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est du devoir de l'employeur de fournir gratuitement les équipements de protection y compris le vêtement à l'employé dont le travail l'expose aux substances humides ou nocives. Les équipements de protection individuelle sont fournis si des mesures de protection collective ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. L'équipement approprié est fourni par l'employeur et entretenu par l'employeur. Un travailleur ne doit pas être autorisé à entrer dans le lieu de travail sans son équipement de protection individuelle selon l'*Article 172 du Code du Travail de 1997*.

Conformément au Code du Travail, l'employeur est tenu de donner les instructions nécessaires, la formation et la supervision, afin d'assurer de la santé et sécurité de ses employés. Tous les travailleurs doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail

pour prévenir ces risques et se protéger. L'Article 177 du Code du travail de 1997 stipule que ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions claires et sous une forme qui permette à chacun d'entre eux d'avoir une bonne formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

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

5.3. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

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

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

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

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

Tableau 3 : Conventions fondamentales en vigueur ratifiées par le Sénégal

Convention	Date
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 interdit toutes formes de travail forcé ou obligatoire, qui s'entend de « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » ; elle prévoit des exceptions dans certaines circonstances particulières. Elle stipule également que le travail forcé est possible de sanctions pénales et que les sanctions pertinentes imposées par la loi doivent être efficaces et strictement appliquées.	04 nov. 1960
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 permet que les travailleurs et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail et minimiser les conflits de travail. L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme c'est-à-dire le dialogue et la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail.	04 nov. 1960
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 promeut les organisations de travailleurs et d'employeurs qui doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.	28 juil. 1961
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 affirme ce principe d'égalité de rémunération « pour un travail de valeur égale ». Elle vise donc la notion de valeur égale, reprend la notion large de rémunération au sens de la convention qui va au-delà du salaire de base et précise que les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux deux sexes.	22 oct. 1962
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.	28 juil. 1961
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 vise tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non, salariés ou indépendants, actifs dans le secteur public ou privé, et porte sur des discriminations issues de la loi ou de la pratique, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle porte sur la non-discrimination et sur l'égalité de traitement et aux raisons qui rendent nécessaires que ces principes soient formalisés au sein des législations nationales.	13 nov. 1967
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 15 ans. En conformité avec l'article 5, paragraphe 2, de la convention, le Gouvernement a déclaré que cet âge minimum ne s'applique pas aux travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial, par des enfants de moins de quinze ans et qui sont destinés à mieux les intégrer dans leur milieu social et dans leur environnement.	15 déc. 1999
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01 juin 2000

5.4. NORMES INTERNATIONALES EN SST

On note que sur les 42 conventions et 1 protocole de l'OIT ratifiés par le Sénégal, ne figurent que les trois (3) principales qui concernent la SST, qui sont :

- La convention n° 155 portant sur la politique nationale de SST, adoptée en 1981
- La convention n° 161 portant sur les services de santé sécurité au travail, adoptée en 1985
- La convention n°187 portant sur le cadre promotionnel de SST, adoptée en 2006 qui traite de la politique nationale de SST, du système national de SST, du programme national de SST, du profil national en matière de SST et de la culture de prévention national en matière de SST.

Les principales normes internationales en matière de SST sont :

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

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

- La Convention 161 de l'OIT (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 9 que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.
- La Recommandation 171 de l'OIT précisant les missions des services de santé.
- La Convention 187 de l'OIT (2006) sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».
- Il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).
- En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire (les conventions doivent faire l'objet de ratification par les Etats), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la norme ISO 14000 relative à l'environnement.

5.5. DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES GENERALES DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

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

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

Par conséquent, les entreprises contractantes dans le cadre du présent projet devront se conformer aux exigences des directives de la Banque mondiale, concernant l'Hygiène, l'Environnement et la Sécurité. Des directives complémentaires sur la protection anti-incendie et de sécurité leur seront applicables, notamment les recommandations 2 portant sur la Main-d'œuvre et Conditions de Travail.

5.6. DISPOSITIONS SUR LA PREVENTION DU COVID-19 EN MILIEU DE TRAVAIL

La Banque Mondiale a publié une note intérimaire du cadre de gestion environnementale et sociale : considérations de la COVID-19 dans les projets de construction/travaux civils.

Cette note publiée le 7 avril 2020 comprend des liens qui présentent les dernières orientations à cette date (par exemple celles de l'OMS). La présente note intermédiaire vise à fournir des conseils aux équipes sur la manière d'aider les emprunteurs à faire face aux questions clés associées à COVID-19, et consolide les conseils déjà fournis dans le cadre du mois dernier. En tant que tel, il devrait être utilisé en lieu et place des autres orientations fournies jusqu'à présent.

Cette note souligne l'importance d'une planification minutieuse des scénarios, de procédures et de protocoles clairs, des systèmes de gestion, une communication et une coordination efficaces, et la nécessité d'un niveau élevé de la réactivité dans un environnement en mutation. Il recommande d'évaluer la situation actuelle du projet, mettre en place des mesures d'atténuation pour éviter ou réduire au minimum le risque d'infection, et planifier ce qu'il faut si les travailleurs du projet sont infectés ou si la main-d'œuvre comprend des travailleurs des communautés touchées par la COVID-19. Dans de nombreux projets, les mesures visant à éviter ou à réduire au minimum le risque d'infection devront être mis en œuvre en même temps que la prise en charge des travailleurs malades et les relations avec la communauté, certains qui peuvent également être malades ou s'inquiéter d'une infection.

De plus, dans le cadre de la prévention et d'atténuation de la COVID-19 au milieu de travail, l'OMS a publié le 14 mai 2021 une note d'orientation qui présente tous les points d'intervention sur lesquels

les gouvernements et les lieux de travail peuvent agir en mettant en œuvre les recommandations de l'OMS et de l'OIT en ce qui concerne la COVID-19, et la sécurité et la santé au travail.

Cette note donne une vue d'ensemble des recherches qui ont été publiées sur la transmission de la COVID-19 au milieu de travail et des mesures de prévention, notamment :

- Dépistage systématique des travailleurs étrangers ;
- Port de masques ou bavettes appropriés, et respect de la distanciation sociale;
- Mesures de protection et d'hygiène tel que l'installation de dispositifs de lavage des mains ;
- Respect des gestes barrières :
 - Porter en permanence des masques respiratoires en tout lieu public ;
 - Laver systématiquement les mains à l'eau et au savon ou les désinfecter par une solution hydro alcoolique avant d'accéder en tout lieu ;
 - Observer une distance de sécurité sanitaire de deux (02) mètres minimums entre personnes en tout lieu ;
 - Éviter les poignées de main, accolades et autres embrassades ;
 - Éviter de se toucher le visage avec ou sans gants et sans nettoyage préalable des mains ;
 - Éviter les regroupements.

A côté de ces mesures, la Direction générale du travail et de la sécurité sociale du Sénégal, en relation avec le Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS) a mis en place un guide de prévention de la COVID-19 en milieu de travail.

Ce guide a pour objet d'aider les employeurs à s'approprier de toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de leurs employés et protéger leur santé physique et morale, conformément aux dispositions des articles L. 169, L.177 et L.179 du Code du Travail et au décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Tableau 4 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activité	Responsable
▪ Engagement et gestion des travailleurs du projet	▪ Coordonnateur de l'UGP
▪ Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	▪ Coordonnateur de l'UGP
▪ Santé et sécurité au travail	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP
▪ Gestion des plaintes des travailleurs	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP
▪ Surveillance de l'évitement du travail forcé des enfants et du travail forcé	▪ Coordonnateur de l'UGP
▪ Formation en SST et sur le respect du Code de conduite	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP
▪ Mise en place des procédures en matière SST	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP
▪ Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP
▪ Suivi des réclamations des travailleurs	▪ Spécialiste en Sauvegarde Environnementale de l'UGP ▪ Spécialiste en Sauvegarde Sociale de l'UGP ▪ Spécialiste en Genre/VGB de l'UGP

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

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des fournisseurs et prestataires, les gestionnaires et les travailleurs.

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

7.1. POLITIQUES

7.1.1. Gestion des droits des travailleurs

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

- Egalité des chances : Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduit au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Recrutement local : Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local dont le processus mettra à contribution les collectivités territoriales et/ou les Autorités administratives traversées par le projet qui collecteront les demandes en vue de les répercuter à l'UGP du projet qui, à son tour, les soumettra aux entreprises
- Droit syndical : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction daucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

7.1.2. Coercition

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

7.1.3. Travail des enfants

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

Le Code de Travail prévoit que les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation. Pour éviter de tels risques, **l'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans.**

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

7.1.4. Genre et personnes vulnérables

Selon le CES de la BM, l'expression défavorisé ou vulnérable désigne des individus ou des groupes qui risquent davantage de souffrir des impacts du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi plus susceptibles

d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. À cet égard, il faudra tenir compte de considérations liées à l'âge, notamment des personnes âgées et des mineurs, y compris dans les cas où ceux-ci pourraient être séparés de leur famille, de leur communauté ou d'autres individus dont ils dépendent. Il s'agit notamment des femmes / filles, des sans terre, des personnes handicapées, des travailleurs informels, des personnes âgées, des jeunes, des veuves, des analphabètes et autres.

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

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

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

7.1.5. Engagement des travailleurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du Projet SWEDD 3 – Sénégal.

7.2. PROCÉDURES

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

Dans le cadre des prestations en matière de santé reproductive prévues dans le cadre du projet, plusieurs prestataires seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par l'UGP et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés au chapitre III. Les prescriptions de ce PGMO seront reflétées dans chaque chantier.

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

7.2.1. Principes généraux

Le projet adoptera les principes généraux ci-après dans le cadre de la sa politique en matière de SST :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques, non discriminatoires et ouvertes en ce qui concerne l'ethnicité, la religion, le handicap ou le sexe.

- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste.
- Tous les travailleurs disposeront de contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail.
- La main d'œuvre non qualifiée sera recrutée de préférence dans les communautés, les établissements et les municipalités affectées par le projet.
- Les employés seront informés avant leur date de libération prévue d'un éventuel licenciement à venir conformément au code du travail.
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des termes de l'emploi sera fournie aux travailleurs qui peuvent avoir des difficultés à comprendre le contenu de la documentation.
- L'UGP inclura dans les contrats que tout le personnel du contractant (et sous-traitant) doit être âgé de 18 ans ou plus conformément aux exigences de la Banque.
- Pour les travailleurs du projet, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n° 73-37 du 31 Juillet 1993 portant Code de la Sécurité Sociale dans les articles 58 et suivants. La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès. L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.
- Les prestataires qui soumettent des propositions pour les services devront démontrer leur capacité à gérer les risques pour la santé et la sécurité et fournir la documentation correspondante. Après l'attribution du contrat, ils sont tenus de fournir les procédures de gestion du travail et un plan de santé et de sécurité au travail, conformément aux prescriptions contractuelles, comprenant (s'en s'y limiter) : les politiques de l'entreprise en matière de respect des dispositions d'hygiène, de santé, de sécurité et du genre ; procédure d'évaluation des risques liés à la santé et sécurité et système de permis de travail ; fourniture d'équipements sanitaires, de sécurité et d'hygiène ; fourniture d'EPI ; Formation et information du personnel de chantier ; Service médical ; Prévention des IST/VIH-SIDA et autres maladies contagieuses comme COVID-19 ; Suivi des accidents de travail et maladies professionnelles ; Organisation des secours et lutte contre l'incendie ; Communication et gestion des conflits.
- Les fournisseurs et prestataires du projet mettront en œuvre le code de conduite qui reflète leurs valeurs fondamentales et leur culture générale de travail.
- Dans une situation d'urgence, il est nécessaire d'avoir en place des kits d'urgence étendus sur le site et du personnel formé. Cela permettra d'éviter les retards pour l'assistance médicale aux travailleurs blessés. En cas d'accident, l'entrepreneur doit le signaler immédiatement à l'UGP et à la mission de contrôle.

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

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

En matière de travail, comme le précise d'ailleurs le code du travail, l'emploi des travailleurs des projets sera basé sur les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Les mesures suivantes seront suivies par les contractants et contrôlées par les Spécialistes

en Sauvegarde Environnementale, les Spécialistes en Sauvegarde Sociale et Genre/VBG ainsi que les experts en suivi-évaluation de l'UGP afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français ;
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
 - l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
 - En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - l'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

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

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

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

En outre, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérés par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS⁴, qui est matériellement conforme à la NES 2.

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérées comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

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

7.2.3. Organisation des travailleurs

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

7.2.4. Travail des enfants

Dans la fonction publique : L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Mais, le Code sénégalais du 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. Cependant, **l'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans.**

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UGP. Ce dernier sera partagé aux organisations communautaires responsables des projets de réhabilitation des infrastructures.

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre

⁴ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouvé à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

un bulletin de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

7.2.5. Travail forcé

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

7.2.6. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés aux constructions des infrastructures notamment les activités prévues dans la composante 2.

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

Il appartient dès lors à l'UGP du Projet de préparer les obligations contractuelles et de les intégrer dans les cahiers des charges, notamment les dispositions en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).

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

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

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

Chaque prestataire attributaire d'un marché des fournitures de biens et services du Projet préparera, adoptera et mettra en œuvre des dispositions de santé et Sécurité au travail dont le modèle sera fourni par l'UGP dans les dossiers d'appels d'offre. Ils fourniront une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. Ils sont également tenus d'afficher dans les sites des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement les responsables des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Les spécialistes en Sauvegardes Environnementales et Sociales du Projet s'assurent du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ces plans de santé et Sécurité au travail des entreprises et les différents rapports périodiques du Projet SWEDD+ Sénégal devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

7.2.7. Nature des contrats

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

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

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

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

8.1. L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

L'âge minimal de travail dans le cadre du présent projet est de 18 ans au moins⁵.

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

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

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

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

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

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

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

⁵⁵ Les dispositions du NES 2, au paragraphe 19 précisent : 19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Dans le contexte de la Covid 19, le principe de précaution commanderait de mettre les enfants mineurs (considérés comme vulnérables par le projet) en dehors du circuit de l'emploi.

IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

9.1. TEMPS DE TRAVAIL

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

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

A défaut de conventions collectives, l'Article L 109 de la loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail dispose qu'un Arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

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.

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

9.2. SALAIRES ET RETENUES A LA SOURCE⁶

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

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

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel Art.L.114.). Le paiement du salaire fait l'objet d'un bulletin de salaire. C'est un document qui doit être remis par l'employeur à chaque salarié 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

9.3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

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

Pour les travaux de constructions prévues dans le cadre de la composante 1 et sous composante 2.2., plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de

⁶ S'applique à tous les travailleurs (public et privé)

gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborées par l'UGP et ajustées au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

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

X. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail sénégalais qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs (travailleurs employés directement par l'UGP, les travailleurs directs et contractuels ainsi que les employés des fournisseurs principaux de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

En effet, la NES n°2 (paragraphes 21 à 23) prévoit la mise à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) d'un mécanisme de gestion des plaintes pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Les entreprises soumettront au bureau de contrôle et à l'UGP leur mécanisme de gestion des plaintes mise en place pour validation. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à tous.

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

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

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

Par conséquent, les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se référer à l'Inspecteur du Travail et de la sécurité Sociale (ITSS).

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

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

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

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

10.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

L'UGP SWEDD+ Sénégal dispose d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) comprenant le traitement des plaintes liées aux EAS/HS (voir MGP inclus dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes en volume séparé).

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

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

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, l'UGP, via les Spécialistes en Sauvegarde Environnementale, Sociale et Genre/VBG, rendra compte de leur traitement, et au besoin, formuleront des recommandations par les voies officielles (tribunal du travail, notamment).

10.2. POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

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

La saisine ou le dépôt ainsi que le traitement de ces plaintes seront assurés par l'UGP via les Spécialistes en Sauvegarde Sociale et Genre/VBG.

Pour que le système soit opérationnel, il est impératif que les délais de traitement des plaintes soient courts et respectés. Le tableau ci-dessous donne les délais indicatifs maximum pour le traitement des plaintes de leur dépôt jusqu'à leur clôture.

Tableau 5 : Délais de traitement des plaintes

Etapes et action	Délais à compter de la date de dépôt, en nombre de jours
Dépôt de la plainte	0
Enregistrement	0
Règlement à l'amiable	5
Mise en œuvre de l'action corrective	10
Clôture	10

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

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

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

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

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

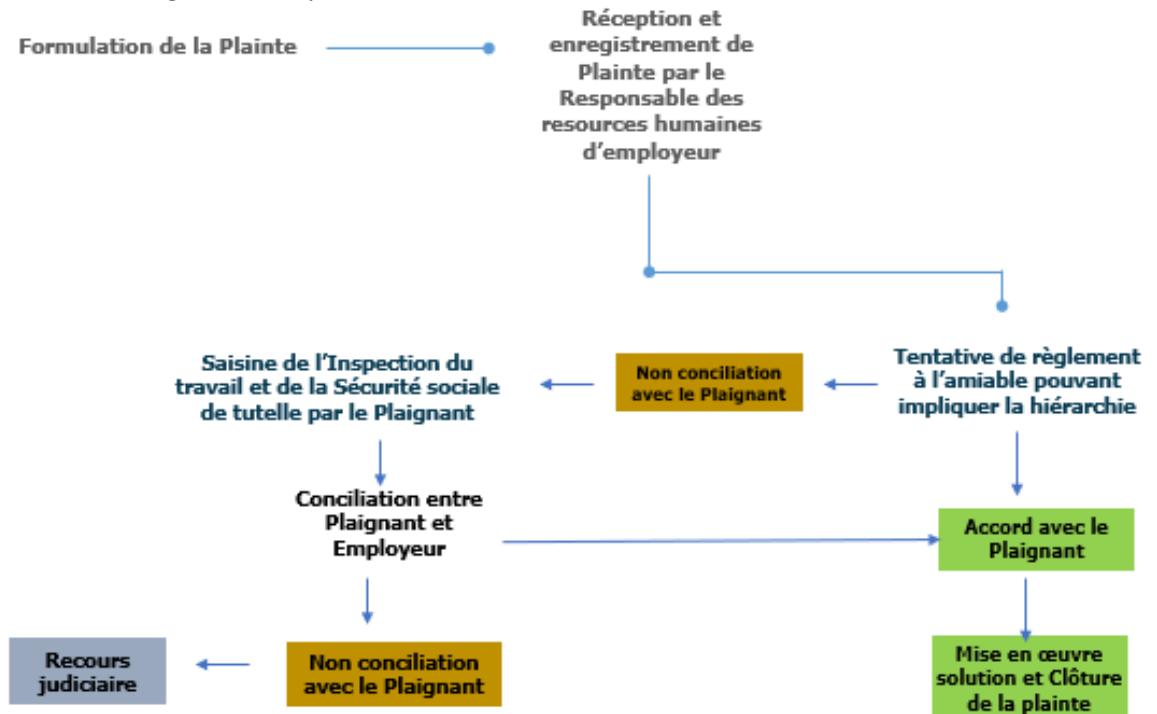
Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Art.L.244.- Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales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

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

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

De plus, l'UGP SWEDD+ Sénégal attribuera des responsabilités exclusives à leurs Spécialistes en Sauvegardes Environnementales, Sociales et Genre/VBG pour suivre la gestion des plaintes déposées par les travailleurs du projet. Ces responsabilités comprennent l'analyse des données qui en résultent pour que l'UGP les exploite à des fins stratégiques.

Figure 2 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs



La mise en œuvre du Projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et des problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du Projet, il sera mis en place une procédure de contrôle visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des EAS/HS et VCE.

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

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

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

11.1. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

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

En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de la sous-

traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

11.2. GESTION DES CONTRACTANTS

L'employeur direct (UGP ou contractants ou fournisseurs) se chargera de fournir aux travailleurs potentiels du projet, une documentation et des informations sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail et la NES n°2 notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

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

1. fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution des activités du projet) ;
 2. mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines ;
 3. donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas saines, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;
 4. exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.
- **Rémunération** : Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.
 - **Repos et congé** : Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
 - **Licenciement** : Tel qu'exigé par le code du travail sénégalais, les procédures de gestion de la main-d'œuvre comporteront des rubriques qui renseignent sur la nécessité que les travailleurs du projet reçoivent par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.
 - **Discrimination** : Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un

aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

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

CODE DE CONDUITE

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

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

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

1. s'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
2. se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne :
 - a. maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - i. veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - ii. portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - b. utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
3. signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
4. traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
5. ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;
6. ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;
7. ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence ; et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
8. ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;

9. suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
10. signaler les violations du présent code de conduite.

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

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

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

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

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

1.1. Généralités

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

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

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

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

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

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

1.2. Définitions

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

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

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

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

pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁷. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Aggression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁸, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁹, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier.

⁷ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

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

⁹ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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

Sollicitation mal intentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur¹⁰.

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

Plan de gestion environnementale et sociale de l'Entreprise (E-PGES) : le plan préparé par l'Entreprise qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

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

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur¹¹. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

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

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

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

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

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

Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

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

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

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

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

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

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

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

1.3. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

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

Code de conduite de l'entreprise

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement¹² sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.

¹² Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'Entreprise/des Entreprises, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du gestionnaire

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

La mise en œuvre

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

- ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
 7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
 8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
 9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

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

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.

16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :

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

17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
- ii. L'avertissement formel ;
- iii. La formation complémentaire ;
- iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite individuel

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des Entreprises (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹³ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut

¹³ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel

- les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;

accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

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

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

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

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