



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple, un but, une Foi

.....
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

**Projet d'Amélioration des Performances du Système
Éducatif (PAPSE)**

(P169916)

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

Mai 2023

Informations qualité du document

Client : Ministère de l'Education Nationale (MEN)

Désignation du projet : Projet d'Amélioration des Performances du Système Educatif (PAPSE)

Données du document :

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

Date d'établissement : 09/11/2021

Date de mise à jour : mai 2024

N° de révision : Indice 2

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES FIGURES	4
SIGLES ET ACRONYMES	5
1. CONTEXTE DU PROJET	7
1.1. Objectif du développement du projet	7
1.2. Les composantes du projet	7
1.2.1. Composante 1 : Amélioration de la capacité des enseignants et appuie aux élèves.....	7
1.2.2. Composante 2 : Voies critiques vers un système éducatif ouvert, résilient et inclusif.....	7
1.2.3. Composante 3 : Amélioration de la prestation de services et bonne gouvernance	8
1.2.4. Composante 4. Gestion de projet et S&E.....	8
2. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	9
3. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PAPASE	10
3.1. Effectifs de travailleurs du PAPSE.....	11
3.1.1. Nombre de travailleurs directs.....	11
3.1.2. Nombre de travailleurs communautaires	14
3.2. Caractéristiques des travailleurs du projet	15
3.2.1. Travailleurs directs.	15
3.2.2. Travailleurs contractuels.....	15
3.2.3. Employés des fournisseurs principaux	16
3.2.4. Travailleurs Communautaires.	16
3.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	16
4. APERÇU DES EXIGENCES EN MATIERE DE TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	17
4.1. Conditions générales de la législation sénégalaise	17
4.1.1. Droit à un travail décent.....	17
4.1.2. Nature de l'employeur	17
4.1.3. Temps de travail.....	17
4.1.4. Salaires et retenues à la source	17
4.1.5. Travail forcé.....	17
4.1.6. Liberté d'expression et d'association.....	18
4.1.7. Au sujet du travail des femmes.....	18

4.1.8. Concernant les personnes à mobilité réduite	19
4.1.9. Du Contrat de travail	19
4.1.10. Du Chômage technique (Art. L65 du Code du travail)	19
4.2. Aspects législatifs et réglementaires sénégalais en matière de harcèlement sexuel au travail et aux violences basées sur le genre	20
4.3. Aspects législatifs et réglementaires sénégalais en matière de santé et sécurité au travail	21
4.3.1. Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST	21
4.4. Conventions internationales sur le travail ratifiées par le Sénégal	25
4.5. Normes internationales en SST	26
4.6. Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391)	27
5. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	29
5.1. Principaux risques liés à la main d'œuvre	29
5.2. Conditions de travail et d'emploi	31
5.2.1. Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre	31
5.2.2. Organisation des travailleurs	33
5.2.3. Travail des enfants	33
5.2.4. Travail forcé	34
5.2.5. Santé et sécurité au travail (SST)	34
5.2.6. Nature des contrats	35
6. PERSONNEL RESPONSABLE	35
7. POLITIQUES ET PROCEDURES	36
7.1. Politiques	36
7.1.1. Gestion des droits des travailleurs	36
7.1.2. Coercition	37
7.1.3. Travail des enfants	37
7.1.4. Genre et personnes vulnérables	37
7.1.5. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale	38
7.1.6. Engagement des travailleurs	39
7.2. Procédures	39
8. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	40
8.1. L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet	40
8.2. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet	40

8.3. La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet	41
9. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES.....	41
9.1. Pour les travailleurs directs.....	41
9.2. Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services	42
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	43
10.1. Gestion des fournisseurs et prestataires	43
10.2. Gestion des contractants	44
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	46
12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	46
13. ANNEXES.....	48
13.1. Annexe 1 : Code de conduite.....	48
LISTE DES TABLEAUX	
Tableau 1 : Personnel de l'UGP/PAPSE.....	12
Tableau 2 : Personnel des Inspections d'académie dans les 14 régions du Sénégal.....	12
Tableau 3 : Personnel des Inspections l'Education et de la Formation dans les 14 régions du Sénégal	13
Tableau 4 : Personnel des CRFPE dans les 14 régions du Sénégal y compris les formateurs. 13	
Tableau 5 : Les 08 conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal	25
Tableau 6 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PAPSE.....	29
Tableau 7 : Personnel responsable des questions liées au travail	35
LISTE DES FIGURES	
Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs.....	43

SIGLES ET ACRONYMES

Sigles et acronymes	Signification
ART	Article
BM	Banque Mondiale
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CGE	Conseils de gestion des établissements
CGE	Comité de Gestion d'Ecole
CRFPE	Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Éducation
CSS	Code de la Sécurité Sociale
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Équipement de Protection Individuelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GSD	Gouvernement du Sénégal
HS	Harcèlement Sexuel
IA	Inspection d'Académie
IEF	Inspection l'Education et de la Formation
IMT	Inspection Médicale du Travail
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale
LINEQ	Lycée d'Intégration Nationale pour l'Equité et la Qualité
MEN	Ministère de l'Education Nationale
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAQEEB	Projet d'Amélioration de la Qualité et de l'Equité dans l'Education de Base
PAPSE	Projet d'Amélioration des Performances du Système Educatif - PAPSE
PDEF	Programme décennal de l'Éducation et de la Formation
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PROMET	Projet du Ministère de l'Éducation pour le développement du télé-

Sigles et acronymes	Signification
	enseignement
PSE	Plan Sénégal Emergent
PSS	Plan de Santé et Sécurité
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale
SST	Santé Sécurité au Travail
STIM	Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques
UFP	Unité de Formation Professionnelle
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

1. CONTEXTE DU PROJET

Le Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence dans l'Éducation et la Formation (PAQUET 2018-2030) est un référentiel de la politique d'éducation et de formation mis en œuvre par le gouvernement du Sénégal. Ce programme vise à relever les défis majeurs auxquels le système éducatif du pays est confronté, tels que les inégalités d'accès à l'éducation, la crise de l'apprentissage et la faiblesse des niveaux de maîtrise des sciences et des mathématiques. Dans le cadre du PAQUET, le gouvernement met en place le Projet d'Amélioration de la Performance du Secteur de l'Éducation (PAPSE) avec le soutien de la Banque mondiale.

1.1. OBJECTIF DU DEVELOPPEMENT DU PROJET

L'objectif de développement du projet (ODP) consiste à atténuer les disparités en matière d'éducation et à améliorer l'accès des élèves à une éducation de qualité. Cet objectif est mesuré à l'aide d'indicateurs tels que le taux de survie scolaire, la capacité des élèves à lire et à comprendre des textes, la participation des enseignants à des programmes d'encadrement, ainsi que le nombre d'élèves bénéficiant d'interventions directes visant à améliorer leur apprentissage. Pour se faire le projet s'appuie sur des partenaires de mise en œuvre constitué par les directions et services du MEN dans leurs majorités et des prestataires externes.

1.2. LES COMPOSANTES DU PROJET

Le projet comprend quatre (04) composantes qui sont données ci-dessous.

1.2.1. COMPOSANTE 1 : AMELIORATION DE LA CAPACITE DES ENSEIGNANTS ET APPUIE AUX ELEVES

Elle consiste en un paquet d'interventions axées sur l'amélioration de la qualité des enseignants et des résultats d'apprentissage des élèves. La composante est en grande partie axée sur les matières principales, à savoir la littérature, les mathématiques et les sciences, et recourt à des pratiques de classe fondées sur des données factuelles pour accroître les gains d'apprentissage des élèves. Elle consiste principalement en des interventions qui ciblent l'amélioration de la performance des enseignants, y compris l'introduction d'encadreurs pédagogiques en littérature, des supports pédagogiques structurés et la réforme des instituts de formation pédagogique, ainsi que la fourniture et la distribution de supports et d'équipements didactiques de haute qualité et la finalisation de trois écoles modèles en sciences et mathématiques.

1.2.2. COMPOSANTE 2 : VOIES CRITIQUES VERS UN SYSTEME EDUCATIF OUVERT, RESILIENT ET INCLUSIF

Elle est axée sur des interventions innovantes visant à élargir les approches d'apprentissage à distance existantes en vue de : (i) renforcer la résilience aux chocs actuels et futurs au Sénégal ; et (ii) à atteindre l'importante population non scolarisée du pays.

Il est nécessaire d'avoir des voies alternatives et durables vers des opportunités innovantes d'instruction. A ce titre, la Composante est axée sur : (i) le renforcement de la capacité institutionnelle à dispenser un enseignement à distance comme moyen d'assurer la résilience du système éducatif aux chocs futurs éventuels, et aussi de dispenser un enseignement à distance aux élèves en suppléments des séances en salle de classe à l'école ; (ii) l'introduction

d'une approche « Écoles ouvertes » qui offre l'apprentissage à distance comme une deuxième chance d'apprentissage aux enfants qui ont abandonné l'enseignement formel ou ne l'ont jamais suivi ; et (iii) la poursuite du développement des interventions en matière de compétences de base dans les daaras, ainsi qu'à travers les classes passerelles. Les domaines d'intervention 1 et 2 seront mis en œuvre à travers PROMET, la plateforme d'apprentissage à distance existante mise en place pendant la pandémie de COVID-19, pour tirer parti des mêmes infrastructures et ressources et ainsi atteindre avec efficacité les publics cibles scolarisés ou non scolarisés. L'approche « Écoles ouvertes » permet de cibler les régions présentant une sous-scolarisation chronique nécessitant une option de scolarisation alternative qui devrait réduire le taux de non-scolarisation, tandis que les interventions avec les daaras et les classes passerelles permet d'aller à la rencontre des enfants « là où ils se trouvent » en garantissant un minimum de compétences de base.

1.2.3. COMPOSANTE 3 : AMELIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES ET BONNE GOUVERNANCE

Elle vise à renforcer la capacité de gestion du secteur de l'éducation à tous les niveaux et s'appuie sur le vaste travail accompli dans le cadre du projet PAQEEB en faveur de la décentralisation du système éducatif, en particulier en ce qui concerne les aspects fiduciaires. Cette composante vise à : (i) appuyer la formation, l'assistance technique (AT) et l'équipement aux niveaux central, régional et des districts pour les responsables de l'éducation. L'objectif est de : (i) renforcer leur capacité à gérer le secteur de l'éducation dans le cadre de la réforme budgétaire, en particulier en ce qui concerne les questions fiduciaires, les RH, le leadership, la gestion, la planification, la communication, les contrôles internes, les contrôles de gestion et l'élaboration d'une Stratégie pour le genre ; (ii) continuer à appuyer la formation et l'équipement, afin de continuer à améliorer et à maintenir un solide Système d'information et de management de l'éducation (SIMEN), qui inclut la collecte de données sur les enfants en situation de handicap ; (iii) prendre en charge les frais de fonctionnement aux niveaux des régions et des districts pour qu'ils puissent accomplir leur rôle de supervision des écoles, des comités de gestion scolaire, des comités de gestion des daaras et des conseils de gestion ; (iv) fournir un appui aux comités de gestion scolaire, y compris des supports de formation et de sensibilisation du changement climatique ; et (v) continuer) appuyer et à renforcer les inspections interne.

1.2.4. COMPOSANTE 4. GESTION DE PROJET ET S&E

Elle appuiera la gestion du projet, à travers l'UGP, ainsi que le S&E et le renforcement de capacité. Elle financera le mobilier, les équipements, l'AT, la formation et les coûts de fonctionnement dont l'UGP a besoin pour superviser le projet. Le projet financera également les aspects environnementaux et sociaux, les activités de S&E, l'audit des comptes du projet, les ateliers de démarrage, à mi-parcours et de fin de projet, les ateliers de consultation des syndicats d'enseignants et des représentants de la société civile, les campagnes de communication, etc.

Ces dépenses seront incluses dans les plans de travail annuels qui seront envoyés à la Banque mondiale pour approbation avant la fin de chaque année civile. De plus, la composante appuiera : (i) l'UGP dans la coordination, la supervision, la gestion financière (GF), la

communication et la sensibilisation, le S&E et la passation des marchés ; et (ii) les agences gouvernementales et d'exécution appropriées, à travers des études et la mise en œuvre de réformes institutionnelles au sein des CRFPE. Il s'agit de : (i) l'Évaluation de la lecture dans les premières années / Early Grade Reading Assessment (EGRA) dans les écoles bénéficiant de l'encadrement et des interventions en langues nationales prévus dans le cadre de la Composante 1 ; (ii) une évaluation annuelle du programme d'encadrement ; et (iii) des évaluations du programme « Ecoles ouvertes », 6 et 12 mois après son lancement afin d'assurer l'exploitation des feedbacks pour améliorer la conception du projet.

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

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

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

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

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

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément à la convention 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 la santé et la sécurité au travail ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit sénégalais.

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

1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
2. Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
3. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;

4. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
5. Personnel responsable ;
6. Politiques et procédures ;
7. Âge de l'emploi ;
8. Termes et conditions ;
9. Mécanisme de gestion des griefs ;
10. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
11. Travailleurs communautaires ; et
12. Employés des fournisseurs principaux.

3. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PAPASE

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

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

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du projet PAPSE, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité sénégalaise ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, disposant des compétences requises. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PAPSE, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit.

En effet, la mise en œuvre du PAPSE mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc. Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes d'études et de conception, de constructions, de supervision des travaux, d'exploitation des Centres Régionaux de Formation de Personnels de l'Education (CRFPE) et des Lycées d'Intégration Nationale pour l'Equité et la Qualité (LINEQ), notamment.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) PAPSE aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère en charge de l'Education.

Elle travaillera en étroite relation avec les parties prenantes internes et externes au Ministère de l'Education (Inspections d'Académie, Inspections de l'Education et de Formation, le personnel formateur, les bénéficiaires notamment les associations de parents d'élèves et les Daaras.

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

- l'unité de Gestion du Projet (UGP) PAPSE comprenant, entre-autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale et Genre/VBG ;
- les Inspections d'Académie au niveau des 14 régions du Sénégal ;
- les Inspections de l'Education et de Formation au niveau des 14 régions du Sénégal ;
- les formateurs d'enseignants, les experts pédagogiques et les d'enseignants dans les CRFPE et LINEQ ;
- les associations de parents d'élèves et les responsables de daaras communautaires ;
- les fournisseurs de biens et services notamment les structures spécialisées dans la prestation intellectuelle, les entreprises en charge de réhabilitation des CRFPE, les bureaux de contrôle des travaux, etc.

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

3.1. EFFECTIFS DE TRAVAILLEURS DU PAPSE

3.1.1. NOMBRE DE TRAVAILLEURS DIRECTS

3.1.1.1. Effectif de travailleurs de l'UGP du niveau central

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) du PAPSE assure la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet. Elle rend compte à un Comité de Pilotage présidé par le Ministre de l'Education dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet. A l'échelon central (Dakar), l'UGP est dirigée par un Coordonnateur, assisté par une équipe composée de :

- Coordonnateur du Projet ;
- Responsable Administratif et Financier ;
- Comptable ;
- Assistant Comptable ;
- Un Spécialiste en Passation des Marchés ;
- Assistant SPM ;
- Spécialiste en Suivi-Évaluation ;
- Spécialiste en Gestion Sociale, Genre et VBG ;
- Spécialiste en Gestion environnementale ;
- Auditeur Interne ;
- Assistante administrative.

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/PAPSE

Poste occupé	Nombre
Coordinateur	1
Responsable Administratif et Financier	1
Comptable	1
Assistant Comptable	1
Responsable Passation de Marché	1
Assistant SPM	1
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Spécialiste en Gestion Sociale, Genre et VBG	1
Spécialiste en Gestion Environnemental et Sociale	1
Auditeur Interne	1
Assistante Administrative	1
Assistante de Projet	1
TOTAL	12

3.1.1.2. Effectif de travailleurs mobilisés par le projet au niveau local

Le Projet envisage de mettre en place des entités insulaires en charge d'appuyer l'UGP pour la mise en œuvre au niveau local (dans les 14 régions du Sénégal) pour assurer la coordination, le suivi des activités sur le terrain et le rapportage.

En termes d'effectifs, outre les Inspecteurs d'académie, qui sont la porte d'entrée du projet, chaque CRFPE disposera d'un personnel. Le tableau ci-après récapitule ces effectifs dans les IA, IEF et CRPFE qui sont tous des fonctionnaires de l'Etat. En leur qualité d'agents du Ministère de Education Nationale, ils contribueront à la mise en œuvre du Projet mais ne sont pas engagés comme salariés pour le PAPSE.

Tableau 2 : Personnel des Inspections d'académie dans les 14 régions du Sénégal

Inspections d'académie (IA)	Effectifs de travailleurs
IA Dakar	40
IA Diourbel	29
IA Fatick	38
IA Kaffrine	24
IA Kaolack	46
IA Kédougou	30
IA Kolda	34
IA Louga	27
IA Matam	29
IA Pikine-Guédiawaye	29
IA Rufisque	30
IA Sédhiou	31
IA St Louis	31
IA Tamba	26
IA Thiès	48
IA Ziguinchor	45
TOTAL	537

Ce personnel couvre beaucoup de profils : Inspecteurs d'académie et leurs adjoints, Assistant Social, Assistant Informatique, Billeteur, animateurs, Chargés du Personnel, Comptables des Matières, Conseillers en planification, Gestionnaires, Chargés du Courrier, Chauffeurs, etc.

Tableau 3 : Personnel des Inspections l'Éducation et de la Formation dans les 14 régions du Sénégal

Inspections de l'Éducation et de la Formation (IEF)	Effectifs de travailleurs
IEF Dakar	89
IEF Diourbel	100
IEF Fatick	105
IEF Kaffrine	89
IEF Kaolack	138
IEF Kédougou	60
IEF Kolda	68
IEF Louga	92
IEF Matam	61
IEF Pikine-Guédiawaye	85
IEF Rufisque	77
IEF Sédhiou	93
IEF St Louis	135
IEF Tamba	82
IEF Thiès	146
IEF Ziguinchor	106
TOTAL	1526

Tableau 4 : Personnel des CRFPE dans les 14 régions du Sénégal y compris les formateurs

Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Éducation	Effectifs de travailleurs
CRFPE Diourbel	21
CRFPE Fatick	38
CRFPE Kaffrine	17
CRFPE Kaolack	39
CRFPE Kédougou	8
CRFPE Kolda	26
CRFPE Louga	28
CRFPE Matam	14
CRFPE Rufisque	76
CRFPE Sédhiou	23
CRFPE St Louis	42
CRFPE Tamba	32
CRFPE Thiès	66
CRFPE Ziguinchor	27
TOTAL	457

3.1.2. NOMBRE DE TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet n'engage pas de travailleurs communautaires au sens de la NES 2 de la Banque mondiale.

Cependant, les organisations communautaires contribueront volontairement à la mise en œuvre du Projet conformément aux attributions que le système éducatif Sénégalais leur confère.

En effet, du fait du transfert de compétences du domaine de l'éducation aux collectivités territoriales, plusieurs organisations interviennent dans le système éducatif.

Caractère décentralisé du système Dans le cadre du PAPSE : il s'agit principalement des organisations communautaires suivantes :

- les Comités Locaux d'Education et de Formation (CLEF) dans les communautés villageoises et les communes
- les Comités de Gestion d'Ecoles (CGE1) responsables de la gestion des ressources affectées par l'Inspection de l'Education et de la Formation (IEF) et chargés d'aider les écoles à atteindre les résultats et à surveiller le fonctionnement adéquat des écoles et à rendre compte à ce sujet. Cette organisation a pour but d'œuvrer à l'amélioration de la qualité des enseignements apprentissages et du cadre de vie de l'école, à un accès plus équitable à l'éducation et à une gestion participative, efficace, efficiente et transparente de l'école. Mais à la pratique on constate que les communautés s'intéressent beaucoup plus à la gestion des écoles que sur les questions d'apprentissage. Ainsi, selon M. Chang Gwang-Chol, UNESCO/DAKAR, « les comités de gestion doivent s'intéresser davantage à la question de l'apprentissage. Pour voir si les enfants qu'ils ont confiés à l'école apprennent, apprennent vraiment ce dont ils ont besoin pour vivre dans la dignité et pour le développement du pays
- les Conseils de gestion des établissements (CGE) : la gestion des établissements d'enseignement moyen et secondaire devenue plus participative avec la mise en place obligatoire des CGE qui, en plus du personnel de l'établissement, intègrent les représentant(e)s des communautés bénéficiaires. Le CGE participe à l'élaboration du budget et du projet d'établissement (PE), à la gestion des conflits etc.,
- les parents d'élèves et étudiants du Sénégal à travers leurs associations, la Fédération nationale et l'Union Nationale ;
- les représentants des daaras ;
- les délégués de quartier et dignitaires locaux investis dans le processus de gestion des plaintes ;
- les « *Badiène Gox* » et associations de femmes investies dans la lutte contre les

¹ Chaque CGE est composé de 10 membres : 1) Le Chef de village ou le Délégué de quartier ; 2) Un(e) (1) représentant(e) du Conseil Rural ou du Conseil Municipal : de préférence un membre de la commission éducation ; 3) Le (la) Directeur(rice) de l'école ; 4) Un(e) (1) représentant(e) du personnel enseignant de l'école ; 5) Un(e) (1) représentant(e) du personnel de service de l'école ; 6) Deux (2) représentants des élèves dont une fille ; 7) Deux (2) représentants de l'APE dont une femme ; 8) Une (1) représentante de l'AME ou à défaut du GPF ; 9) Un(e) (1) représentant(e) d'ASC ; 10) Un(e) (1) représentant(e) des autorités religieuses et/ou coutumières.

violences basées sur le Genre et violences faites aux enfants, etc.

3.2. CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

La plupart des travailleurs directs du PAPSE sont des agents du Ministère de l'Education Nationale, notamment :

- les Inspections d'Académie (IA) ;
- les Inspections de l'Education et de la Formation (IEF) ;
- les Professeurs de l'Enseignement secondaire général ou technique et professionnel ;
- les Psychologues-conseillers ;
- les Directeurs et les personnels des Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Education (CRFPE) ;
- les proviseurs et les personnels des lycées pour l'intégration, l'équité et la qualité (LINEQ).

Par ailleurs, la mise en œuvre des activités du projet exigera des contrats de partenariats et de prestations notamment avec des prestataires privés sous formes de contrats de prestations de service intellectuelles et de travaux.

Aussi, l'UGP PAPSE travaillera en étroite collaboration avec les comités de gestion d'écoles (CGE), les daaras et des organisations communautaires de base notamment.

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

3.2.1. TRAVAILLEURS DIRECTS.

C'est toute personne employée directement par le GDS pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées à PAPSE. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) personnel l'UGP dont le nombre est estimé à environ 12 personnes (cf. tableau n°1) ; et (ii) d'autres personnes que le projet mobilisera en leur qualité d'agents du Ministère de l'Education Nationale au niveau régional et dans les départements dont le nombre est estimé à environ 2520 personnes.

3.2.2. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers² (des consultants, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés à la réhabilitation des CRFPE. Du fait de la spécificité du projet, ces travailleurs contractuels incluront les prestataires/fournisseurs de services et sous-traitant chargés de fournir des prestations au PAPSE incluant les travaux de réhabilitation et d'équipement des CRFPE, etc.

² « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

3.2.3. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de consommables et matériels informatiques des CRFPE, d'édition de manuels pédagogiques, etc. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP.

3.2.4. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.

Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Les travailleurs communautaires seront les volontaires et/ou des individus mis à la disposition du projet par leurs organisations et qui travaillent à l'échelle communautaire. Dans le cadre du PAPSE, les comités de gestion des écoles (CGE) qui sont des organes dont l'objectif est d'améliorer l'accès, la qualité et la gestion de l'éducation à travers la participation de la communauté, des collectivités locales et des autres partenaires. Ces CGE sont Institués par le décret n°2002-652 du 02 juillet 2002 portant création, organisation et fonctionnement des organes de gestion du PDEF. Les CGE sont ainsi un cadre fédérateur de l'ensemble des interventions au niveau des écoles. Par conséquent, PAPSE favorisera la participation des CGE eu égard à leur caractère inclusif. Ces travailleurs sont liés avec le projet par le volontariat et ne perçoivent pas de salaires. Toutefois, ils pourraient bénéficier d'appui matériels de renforcement de capacité pour faciliter leur travail. Une charte d'engagement va les lier avec le projet en guise de preuve de leur condition de volontariat.

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

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être dès l'entrée en vigueur du financement, en fonction des engagements 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, au niveau des régions et des départements, engagé dans la mise en œuvre du PAQEEB est déjà en place, et serait reconduit dans le cadre du nouveau Projet.

Les consultants, les prestataires de services seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation. Dans les 14 régions d'intervention du PAPSE, les travailleurs communautaires sont remobilisés dans le cadre du PAQEEB et sera impliqués dans la mise en œuvre du PAPSE. Ces travailleurs sont liés avec le projet par le volontariat et ne perçoivent pas de salaires. Toutefois, ils pourraient bénéficier d'appui matériels de renforcement de capacité pour faciliter leur travail. Une charte d'engagement va les lier avec le projet en guise de preuve de leur condition de volontariat.

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

4.1. CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION SENEGALAISE

4.1.1. DROIT A UN TRAVAIL DECENT

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

4.1.2. NATURE DE L'EMPLOYEUR

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

4.1.3. TEMPS DE TRAVAIL

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

4.1.4. SALAIRES ET RETENUES A LA SOURCE

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal (ART L 114), nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou une partie du salaire, en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit.

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

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

4.1.5. TRAVAIL FORCE

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art.L.4. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine

quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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

4.1.6. LIBERTE D'EXPRESSION ET D'ASSOCIATION

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs de leur choix et d'y adhérer, conformément à la Constitution et aux lois sénégalaises. L'Art.L.5. Stipule « Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ».

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

4.1.7. AU SUJET DU TRAVAIL DES 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.

4.1.8. CONCERNANT LES PERSONNES A MOBILITE REDUITE

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

4.1.9. DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

4.1.10. DU CHOMAGE TECHNIQUE (ART. L65 DU CODE DU TRAVAIL)

« En cas de nécessité d'une interruption collective résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du

personnel, décider la mise en chômage technique de tout ou une partie du personnel de l'entreprise que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la Convention collective ou l'accord d'entreprise, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit en être préalablement informé. »

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

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

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

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

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

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

Sur le plan international, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris est l'instrument de base et de référence en matière de droits humains.

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

- le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966,
- la Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979): signée par le Sénégal le 29 Juillet 1980 et ratifiée le 05 Février 1985 ;
- la Convention Relative à La Constitution sénégalaise reconnaît, dans son préambule, les droits de la femme et de la petite fille, ainsi que l'égalité homme/femme et a créé, depuis 1974, (loi 99-05 du 29 janvier 1999, loi sur la parité, loi d'orientation sociale).

Par ailleurs, le Sénégal s'est doté de lois spécifiques, comportant des dispositions novatrices, relatives à des formes de violences basées sur le genre telles que la loi 99-05 du 29 janvier 99 sur le harcèlement sexuel, la pédophilie, la mutilation génitale féminine, les violences

physiques à l'égard du conjoint ou dirigées contre une personne de sexe féminin ou une personne particulièrement vulnérable³ et la loi 20-2019 portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie au Sénégal adoptée le 30 décembre 2019 par l'assemblée nationale, promulguée par le décret présidentiel du 10 janvier 2020.

4.3. ASPECTS LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES SENEGALAIS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

4.3.1. NORMES 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 : (en ses articles 7 et 8) :

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger ;
 - 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

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).

sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale

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

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

- La loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du Travail qui contient en son titre XI, composé de 26 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- La loi 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son chapitre IX du titre II (articles 127 à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- Le code de l'environnement établi par Loi n° 2001-01 du 15/01/2001 avec :
 - un titre II sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances ;
 - un chapitre III sur la gestion des déchets ;
 - un chapitre IV sur les substances chimiques nocives et dangereuses ;
 - un décret n° 2001-282 du 12/04/2001 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- le code de la construction objet de la Loi 2009-23 du 8 juillet 2009 ;
- le code de l'assainissement objet de la Loi 2009-24 du 8 juillet 2009 ;
- le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- le code de l'hygiène établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- le code de l'urbanisme objet de la Loi 2008-43 du 20 août 2008 qui traite au niveau du livre IV des règles relatives à l'art de construire ;
- le code de la marine marchande objet de la Loi 2002-22 du 16 Août 2002, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi 98-31 du 14 Avril 98, notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement ;
- le Décret 94-244 du 07 mars 1994 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- le Décret 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui

n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;

- le décret 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- le décret 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail (il abroge et remplace le décret 89-1329 du 07 novembre 1989 modifié par le décret 90-888 du 09 août 1990) ;
- le décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- les arrêtés, parmi lesquels l'arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- les dispositions issues de la négociation collective, contenues dans différentes conventions collectives sectorielles et accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement), notamment la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982 ;
- les dispositions des règlements intérieurs des entreprises relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

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

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

L'employeur doit :

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

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

L'arrêt ministériel n° 3748 MFPTEOP_DTSS en date du 6 juin 2003 porte sur l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans révolus. Le PAPSE se conformera strictement à cette réglementation.

Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail

Art.L.167.- Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de

l'article L. 3. Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.

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

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

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

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

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

Art.L.174.- L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines

dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

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

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

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

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

4.4. CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

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

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

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

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

Tableau 5 : Les 08 conventions fondamentales ratifiées par le Sénégal

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	04 nov. 1960	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	04 nov. 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	28 juil. 1961	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	22 oct. 1962	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	28 juil. 1961	En vigueur

C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13 nov. 1967	En vigueur
<i>C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973</i> <i>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.</i>	15 déc. 1999	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01 juin 2000	En vigueur

4.5. NORMES INTERNATIONALES EN SST

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

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

Les principales normes internationales en matière de SST sont :

- la Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.
- ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).
- la Convention 161 de l'OIT (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale »,

ajoutant en son article 9 que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.

- la Recommandation 171 de l'OIT précisant les missions des services de santé.
- la Convention 187 de l'OIT (2006) sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».
- il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).
- en plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire (les conventions doivent faire l'objet de ratification par les Etats), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la norme ISO 14000 relative à l'environnement.

4.6. DIRECTIVE-CADRE EUROPEENNE SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (DIRECTIVE 89/391)

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

Article 7 : Services de protection et de prévention

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

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

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

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

Dans tous les cas :

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

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

Article 14 : Surveillance de la santé

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

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

Il faut préciser que la directive *89/391/CEE du Conseil est en lien avec* la Convention n°155 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1981 et son protocole de 2002. Cette convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

5. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

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

5.1. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Tableau 6 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PAPASE

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PAPSE	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<p>Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc.</p> <p>Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale</p> <p>Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ</p>	Ensemble des composantes	<p>Préparation et mise œuvre et suivi de ce PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</p> <p>Signature de contrat de travail par les employés</p> <p>Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO</p>
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<p>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</p> <p>Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information</p> <p>Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler)</p> <p>Discrimination et l'abus et l'exploitation sexuel (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE),</p>	Ensemble des composantes	<p>Préparation et mise en œuvre et suivi de ce PGMO</p> <p>Signature d'un code de conduite par les employés</p> <p>Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS</p>
3	Organisation des travailleurs	<p>Non-respect du rôle des organisations de travailleurs</p> <p>Non-fourniture en temps opportun des informations</p>	Ensemble des composantes	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Information et consultation des syndicats des travailleurs</p>

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PAPSE	Mesures de gestion
		<p>nécessaires à des négociations constructives</p> <p>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</p>		employés des entreprise des travaux.
4	Travail des enfants	Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale	Composante 1.1 (Réhabilitation des CRFPE)	<p>Préparation et mise en œuvre et suivi de ce PGMO</p> <p>Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants</p>
5	Travail forcé	<p>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</p> <p>Emploi de victime de trafic humain</p>	Composante 1.1 (Réhabilitation des CRFPE)	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé</p>
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<p>Exposition des travailleurs à des substances potentiellement dangereuses (peinture, diluant, vernis, hydrocarbure)</p> <p>Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail</p> <p>Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail</p> <p>Utilisation de la machinerie en mauvais état</p> <p>Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables</p> <p>Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués</p> <p>Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène</p>	Composante 1.1 (Réhabilitation des CRFPE)	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Adoption par les entreprises et sous-contractants d'un PSST pour les travaux (Réhabilitation des CRFPE)</p>

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante du PAPSE	Mesures de gestion
7	Nature des contrats	Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO

5.2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

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

Dans le cadre des travaux de réhabilitation des CRFPE plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types 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 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.

5.2.1. DISCRIMINATION ET INEGALITE DES CHANCES, VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

La mise en œuvre du PAQEEP n'a pas révélé des discriminations, surtout au sein des établissements scolaires.

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 le contractant et contrôlées par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales ainsi que l'expert en suivi-évaluation du projet 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 sur la formation 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.

Même si l'envergure des travaux est relativement faible, la réhabilitation CRFPE peut entraîner l'afflux de travailleurs dans un milieu ce qui peut créer une pression sur le système de santé en raison de la hausse des accidents de travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc. Les infrastructures et services peuvent ne pas être dans la capacité de répondre à cette demande 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 à 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 et l'amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

De plus, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérées 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 considérés 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 de la 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.

5.2.2. ORGANISATION DES TRAVAILLEURS

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée auprès du Ministère de l'Éducation sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PAPSE. 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.

5.2.3. 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.

⁴ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouver 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

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 un certificat 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.

5.2.4. TRAVAIL FORCE

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail (l'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. 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.

5.2.5. SANTE ET SECURITE 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 à la réfection/construction des infrastructures scolaires. Ces chantiers seront, dans la très grande majorité des cas, de faible envergure et comportent donc des risques faibles ou moyens.

Compte tenu de la faible envergure des travaux, de la standardisation du plan des écoles et collèges prévu dans le cadre du programme de réfection du PAPSE et de la capacité de gestion très limitée des constructeurs et artisans locaux qui seront recrutés pour les travaux, il est recommandé que la UGP prépare un Plan de Santé et Sécurité (PSS) type qui sera revu avec les constructeurs avant d'être intégré dans leurs obligations contractuelles et soumis à l'approbation du Maître d'ouvrage.

Ce plan comprendra les mesures de santé et sécurité au travail (SST) adaptés au projet et comprenant notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; 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 les dites 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 COVID-19, et qui suivent les directives de l'OMS sur les mesures barrières (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES 2.

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

Le spécialiste en sauvegardes environnementale et sociale du PAPSE s'assure 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 de sauvegardes environnementales et sociales du PAPSE devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

5.2.6. NATURE DES CONTRATS

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

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

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

6. 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 7 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur/Gestionnaire/ Directeurs de Centres et d'Écoles
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de	SPM/Coordonnateur/Gestionnaire/

Activités	Responsables
coordination et des rapports entre contractants	
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS) / IA / Directeurs de Centres et Écoles
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/Points Focaux
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes/ Points Focaux
Traitement des réclamations des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/Points-Focaux/Inspecteurs Académiques/Directeurs de Centres et d'Écoles, CGE

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

L'UGP/PAPSE élaborera et inclura des codes de bonnes conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

7.1. POLITIQUES

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

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

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 concernera en particulier les aspects suivants :

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

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

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

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

7.1.4. GENRE ET PERSONNES VULNERABLES

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 PAPSE, 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. RESPECT DES DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES (DIRECTIVES EHS) DE LA BANQUE MONDIALE.

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

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

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

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

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

- formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail ;

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

7.1.6. ENGAGEMENT DES TRAVAILLEURS

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

- consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- éviter 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.

7.2. PROCEDURES

Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

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

Ce régime comprend :

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

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

du service des prestations, du recouvrement des cotisations et de l'immatriculation des travailleurs et des employeurs.

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

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

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

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

8. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

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

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans **la fonction publique au Sénégal**, qui est de 18 ans au moins⁵⁵. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans.

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

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

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

La seule activité du projet susceptible d'induire le risque de travail des enfants est la réhabilitation des CRFPE. Sous ce rapport, les IA en relation avec les Directeurs des CRFPE vérifieront l'âge des travailleurs du projet pour s'assurer qu'ils ont 18 ans au minimum.

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.

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 comportement peuvent faire douter sur l'âge d'un employé.

A défaut des pièces évoquées plus haut, le Projet (IA et Directeurs des CRFPE) 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.

9. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

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

En effet, l'Art.L.241. du Code du travail reconnaît que tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

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

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

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

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

9.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

L'UGP/PAPSE mettra en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) concernant les travaux directs non fonctionnaires. Par conséquent, le personnel du Projet qui est rattaché au Ministère de l'Education, pourra utiliser ce canal pour y déposer ses plaintes.

Pour sa part, les contractants, notamment les fournisseurs de services et travaux, mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront le Client 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 PAPSE, l'UGP, via ses Spécialistes en Gestion Environnementale et Sociale, Genre/VBG, rendra compte sur le traitement des plaintes, et au besoin, formulera des recommandations par les voies officielles (UGP, instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

9.2. POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

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

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

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

En cas d'échec, l'Art.L.242. Précise que « ... En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail.

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

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

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

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Sénégal dispose d'un mécanisme 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 toutes les réclamations 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 être informés de l’existence et du fonctionnement dudit mécanisme.

De plus, l’UGP/PAPSE attribuera des responsabilités exclusives à ses Spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale 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.

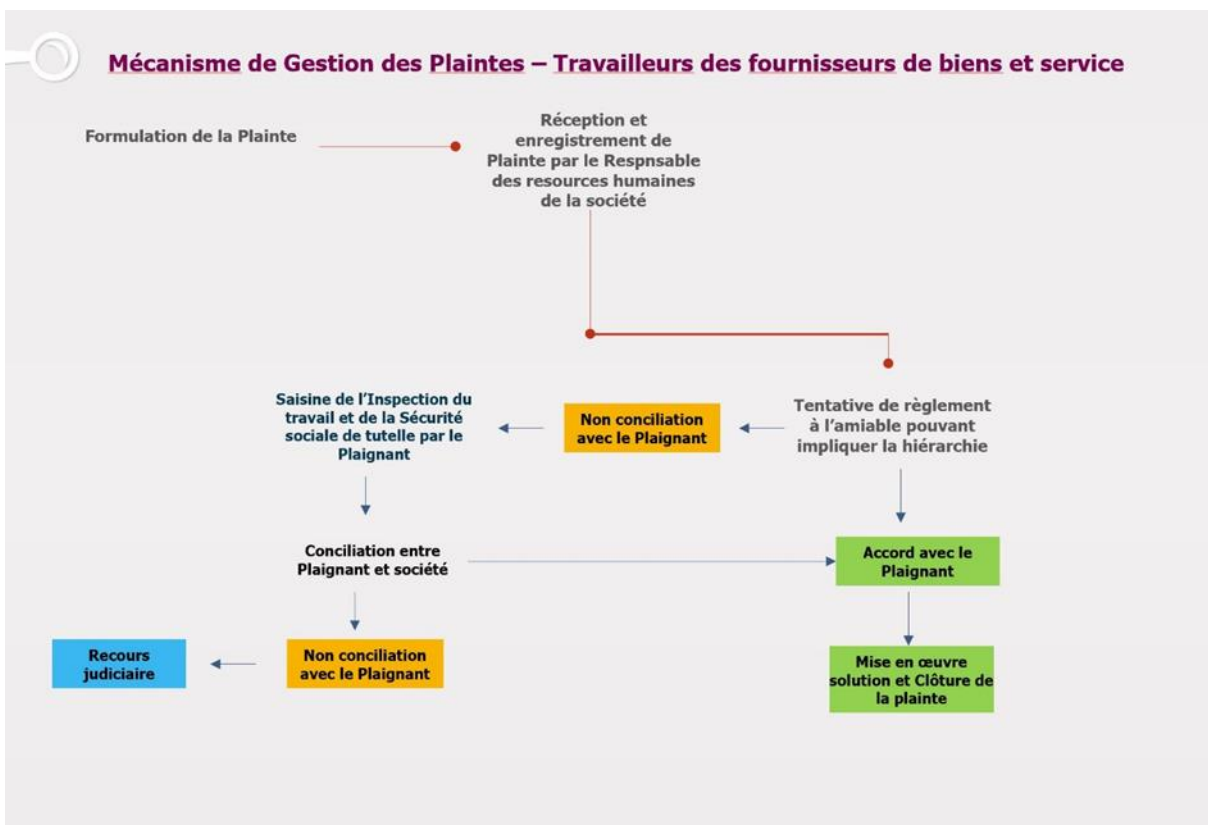


Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

10.1. 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/PAPSE 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 (Expert 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.

10.2. GESTION DES CONTRACTANTS

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

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

- 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) ;
- 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 ;
- 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) ;
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la

transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

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

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

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

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

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

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

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des

organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

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

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

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

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

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

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

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Dans le cadre du PAPSE, il n'est pas prévu d'embaucher des travailleurs communautaires. Cependant, les organisations communautaires actives dans le secteur de l'éducation participeront volontairement à la mise en œuvre du projet.

12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Toutefois, dans le cadre du PGES des activités de réhabilitation et d'équipement des Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Education (CRFPE) et des éventuelles évaluations environnementales et sociales à venir, l'UGP déterminera les risques potentiels de

travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec le fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le PAPSE remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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

13. ANNEXES

13.1. ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE

Le code de conduite s'appliquera à tout le personnel, ouvriers et autres employés sur le chantier ou tout autre lieu où ont lieu des activités liées à la construction ou 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 :

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

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

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

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

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

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