

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Senegal est un produit de WageIndicator.or et
www.votresalaire.org/Senegal



signifie que la réglementation nationale est OK



signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13 Travail et Salaires

	NR	Yes	No
1. Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je perçois régulièrement mon salaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires <i>(Le taux d'heures supplémentaires est fixé à un niveau supérieur)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Congé Annuel et Vacances

7. De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente <i>permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ma période d'essai est de 180 jours		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

05/13 Responsabilités Familiales





15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé <i>ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental <i>ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales <i>grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

06/13 Maternité et Travail





18. Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* * Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est équivalent à "Oui"





DECENTWORKCHECK.ORG

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse
<i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Santé et Sécurité

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Sécurité Sociale

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Traitement Equitable

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Je suis traité d'une manière juste en ce qui concerne les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexe/Genre |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Race |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Couleur |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religion |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Opinion Politique |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix

Nationalité / Lieu de Naissance		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origine Sociale / Caste		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilités familiales / Situation familiale		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Âge		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Invalidité / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adhésion Syndicale et Activités Connexes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langue		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statut Matrimonial		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apparence Physique		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grossesse / Maternité		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant un préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marquée OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous



est le nombre de "OUI" accumulés

Senegal cumule 40 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respecte la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Travail et salaires

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

Code du Travail, 1997

Décret n. 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis

Décret n. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

Décret n. 2006-1262 du 15 novembre 2006

Salaire minimum

Les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) pour les travailleurs agricoles et non agricoles (SMAG) sont fixés par le Ministre chargé du travail. Un décret est pris par le Ministre après consultation du Conseil National du Travail et de la Sécurité Sociale. Les salaires minima plus élevés que SMIG et SMAG sont déterminées par des comités mixtes couverts par une Convention Collective. Ces taux peuvent être étendus et deviennent applicables à tous les travailleurs dans le secteur concerné. Ces taux ont tendance à établir les taux minima actuels applicables dans la pratique. A défaut de conventions collectives des arrêtés du ministre chargé du travail fixent les salaires minima correspondants aux catégories professionnelles. Le seuil de pauvreté doit être considéré lors de la détermination du salaire minimum. Les autres facteurs qui sont pris en considération pour définir le salaire minimum comprend les besoins des travailleurs et de leurs familles et les conditions économiques générales.

Les taux de salaire minimum sont déterminés séparément pour les deux secteurs agricoles et non agricoles. A travers la négociation collective, les salaires sont déterminés pour d'autres secteurs également. Le salaire minimum a été actualisé la dernière fois en 1996 par le Décret n. 96-154 et il n'a pas été révisé après.

Source: Articles 80-86 & 109 du Code du Travail; Décret No. 96-154 de 1996

DECENTWORKCHECK.ORG

Païement régulier du salaire

Le Code du travail réglemente le paiement de salaires de toutes les catégories de travailleurs. Il fait obligation à l'employeur de verser à temps aux employés le paiement de la rémunération. Au cas où le travailleur est engagé pour une tâche d'un jour ou pour une courte durée, il doit percevoir le salaire à la fin de la journée. De même, s'il est engagé pour une semaine, il doit être payé à la fin de la semaine. Toutefois, le salaire doit être versé dans le cours légal. Le salaire doit être payé pendant les heures de travail. Pour un travailleur engagé sur une base horaire, le salaire doit être versé chaque quinze jours. De même, si un travailleur est engagé sur une base mensuelle, il doit percevoir son salaire à la fin de chaque mois. Le salaire mensuel doit être versé dans 8 jours après la fin du travail; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard 4 jours ou 2 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

Les salaires sont payés en monnaie légale au lieu de travail. Le bulletin de paie est également fourni. Généralement, l'employeur n'a pas le droit de déduire les salaires, sauf dans les cas prévus par la loi. Les conventions collectives autorisant des retenues sur les salaires autres que celles prévues par la loi sont nulles et non avenues. Le paiement du salaire en forme d'alcool ou de boissons alcoolisées est strictement interdit.

Source: Articles 114-115 & 129-131 du Code du Travail de 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 Indemnités

Réglementations relatives Indemnités

Code du Travail, 1997

Décret n. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail

Indemnités d'heures supplémentaires

Conformément au Décret sur les modalités de rémunération des heures supplémentaires, les heures de travail normales sont 40 heures par semaine. Les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires si un travail ne peut être effectué dans les heures de travail normales. Les heures supplémentaires sont également nécessaires dans les cas où un travail urgent doit être effectué immédiatement pour prévenir la perte des produits ou à faire face à un accident imminent. Si le travail est interrompu en raison d'un accident, de force majeure, des conditions météorologiques défavorables ou de baisse régulière de travail, les heures de travail peuvent être prolongées pour rattraper ce temps et ne doivent pas être rémunérées comme des heures supplémentaires.

Si un ouvrier travaille au-delà des heures de travail prévues, soit 40 heures par semaine, il / elle a droit à une rémunération des heures supplémentaires selon le calendrier suivant.

- 110% du taux horaire normal pour les huit premières heures supplémentaires;
- 135% du taux horaire normal au-delà de la 48e heure dans une semaine

Conformément au Décret n. 2006-1262, les heures supplémentaires peuvent aller jusqu'à 100 heures par an, qui peuvent exceptionnellement être augmentées jusqu'à 10 heures par semaine avec autorisation de l'Inspecteur du Travail e pour un maximum de six mois.

Source: Décret n. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ; Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail

Indemnité de travail de nuit

Le travail de nuit est le travail effectué entre 22h et 5h du jour suivant. Le travail de nuit est rémunéré à un taux supérieur de 150 % du salaire horaire normal durant les jours de la semaine et 200 % du taux normal de salaire pour le travail de nuit les dimanches et jours fériés.

Source: Décret No. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

DECENTWORKCHECK.ORG

Congés compensatoires/Jours de repos

Dans des situations extraordinaires, les travailleurs peuvent effectuer des travaux les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés. Le travailleur peut bénéficier d'un repos compensatoire de 100 % des heures supplémentaires en lieu et place d'indemnité pour heures supplémentaires.

Décret No. 2006-1262 de 2006

Congés du weekend / Compensation pour travail des jours fériés

Les travailleurs peuvent être obligés de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. Dans de telles circonstances, lorsque les employés doivent travailler les jours fériés ou les jours de repos hebdomadaire, les travailleurs ont le droit de recevoir un salaire au taux majoré de 150% pendant la journée et 200% la nuit.

Source: Article 4 du Décret n. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 Congé Annuel et Vacances

Réglementations sur le travail et les congés:

Le Code du travail, 1997

Convention Collective Nationale Interprofessionnelle, 1982

Décret n. 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

Décret n. 2006-1262 du 15 novembre 2006

Congé payé/Congé annuelles

Conformément au Code du travail, le congé annuel est accordé à tous les travailleurs au bout d'une année de service. Un employé a droit à un congé annuel payé de 24 jours de travail après avoir presté au moins douze mois de service. La durée du congé augmente avec la durée de service suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives. Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans. Pendant le congé annuel, les travailleurs sont payés le correspondant de 1/12 du salaire annuel, c'est-à-dire qu'ils reçoivent un mois de paie (autres allocations exclues) pour le congé annuel de 24 jours de travail. Le paiement est fait avant le commencement du congé annuel. Le congé annuel peut être accumulé sur une période maximale de trois ans, mais chaque année, un congé de six jours ouvrables doit être accordé. Il est interdit de fournir des compensations tenant lieu de congés annuels, sauf en cas de résiliation du contrat de travail.

Source: Art. 148-155 du Code du Travail de 1997

Salaires des jours fériés

Toutes les années, 8 jours fériés en plus de la Fête Nationale (4 avril), la Tamxarit, le jour du Grand Magal de Touba et le Premier Mai sont des jours de congé payé, sauf s'ils tombent un dimanche. Le choix de six d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accords entre la direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur. (Art. 52 de la Convention Collective Interprofessionnelle). Les fêtes nationales sont annoncées par le Gouvernement sénégalais au début de l'année civile (habituellement au nombre de 15). Ils comprennent le jour du Nouvel An (1er janvier), Maouloud, Fête de l'indépendance sénégalaise (avril 04), lundi de Pâques(21 avril), Journée Internationale du Travail (01 mai), Ascension (29 mai), lundi de Pentecôte/Pentecôte (06/09), Korité/Ramadan, Assomption, Tabaski (fête du Sacrifice), Toussaint (01 novembre), Tamkharit (Achoura), Magal de Touba (10 décembre) et Jour de Noël. Les dates des fêtes musulmanes sont déterminées sur base de la réapparition de la lune et dépendent donc du calendrier lunaire.

Source: Article 52 de la Convention Collective Interprofessionnelle ; Loi n° 2013-06 du 11 décembre 2013 complétant et modifiant certaines dispositions de la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales, modifiée.

DECENTWORKCHECK.ORG

Jour de repos hebdomadaire

Les travailleurs ont droit à 24 heures consécutives de repos par semaine. Le Droit du travail exige que le jour de repos hebdomadaire, en principe, doive être dimanche pour tous les employés. Les travailleurs ont droit à un jour de repos par semaine. Les travailleurs ont droit à un jour de repos compensatoire s'ils doivent travailler le week-end; toutefois, ils doivent renoncer à leur droit au paiement d'heures supplémentaires s'ils désirent profiter du congé compensatoire. Dans le cas où l'octroi d'un même jour de congé à tout le personnel est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être accordé un autre jour que le dimanche ou l'octroyer sur base de rotation pour tout le personnel. Un Décret détermine les conditions dans lesquelles l'exception peut être prévue et il spécifie aussi les établissements qui sont exceptionnels.

Source: Article 147 du Code du Travail; Décret n. 2006-1262

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 Sécurité de l'emploi

Réglementations relatives aux conditions de travail

Le Code du travail, 1997

Convention Collective Nationale Inter Professionnelle, 1982

Consignation écrite des détails de l'emploi

Les contrats de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Le contrat de travail est exempt de tous les timbres et enregistrements.

Source: Articles 30-32 & 44 du Code du Travail de 1997

Contrats à durée déterminée

Le droit du travail sénégalais interdit l'engagement de travailleurs sur contrat à durée déterminée pour des tâches à caractère permanent. Le contrat à durée déterminée est un contrat dont la durée est déterminée à l'avance selon la volonté des deux parties. Un contrat de travail conclu pour l'exécution d'un projet spécifique ou l'accomplissement d'une tâche dont la durée ne peut être évalué avec précision à l'avance, est également considéré comme un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain, dont la date n'est pas connue avec précision, est également assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit.

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

Au début de 2015(Février 2015), le Code du Travail a été modifié (articles 49 & 76) et il comprend maintenant quatre différents types de contrat de stage et d'apprentissage. Ces contrats sont le contrat de stage d'incubation, le contrat de stage d'adaptation, le contrat de stage pré-embauche, et le contrat de stage de requalification. L'objectif de la réforme est de mettre à la disposition des entreprises, des ressources humaines compétentes et qualifiées pouvant contribuer à leur productivité et à leur compétitivité, de protéger les stagiaires contre les abus et la précarité ainsi que l'augmentation de leur employabilité. La loi exige que tous les contrats de stage soient constatés par écrit. A défaut, ils sont réputés être des contrats de travail à durée indéterminée. La durée maximale du contrat de stage est de deux ans renouvellement compris. Le stagiaire bénéficie d'une allocation mensuelle qui ne peut être inférieure au salaire minimum de la

DECENTWORKCHECK.ORG

catégorie de l'emploi de référence. A l'expiration du contrat, le chef d'entreprise délivre au stagiaire une attestation de fin de stage.

Un Décret de 2016 réglemente les contrats d'apprentissage et exige qu'ils doivent revêtir la forme écrite avec les détails des parties, la date d'entrée en vigueur et la durée du contrat, les conditions de rémunération et les autres conditions comme le prévoit le contrat, et les détails de l'emploi qui doit être enseigné. Le contrat d'apprentissage ne peut pas être signé avant que le travailleur n'atteigne l'âge de 21 ans. La durée maximale des contrats d'apprentissage est spécifiée dans les conventions collectives ou les règlements internes de l'entreprise, mais elle ne peut pas dépasser quatre ans, y compris les renouvellements.

Source: Article 41-45, 49 & 76 du Code du Travail, 1997; Article 19-B du Code des Investissements; Loi No. 2015-04 du 12 Février 2015 modifiant le Code du Travail (Loi n° 2015/04 du 12 Février 2015); Décret No. 2015-777 du 02 Juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage (Décret n° 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage); décret n° 2016-263 du 22 février 2016 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage

Période de probation

Le Code du travail exige que la période de probation ne dépasse pas 6 mois. La période probatoire est prévue pour évaluer la valeur professionnelle du travailleur et pour les travailleurs de savoir parfaitement les conditions de travail, la santé et la sécurité, le salaire et l'environnement social au travail. La période probatoire est fixée aux termes de la convention collective interprofessionnelle comme suit:

- Pour les travailleurs payés par mois, la période de probation est:
 - un mois (renouvelable une fois) pour les ouvriers, superviseurs, techniciens et travailleurs assimilés et
 - trois mois (renouvelable une fois) pour les ingénieurs, cadres
- Pour les travailleurs payés à l'heure, la durée de la période de probation est de huit jours (renouvelable une fois).

Source: Article 38 du Code du Travail de 1997; Article 11 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle de 1982

Exigence de préavis

Un contrat de durée déterminée prend fin à l'issue de son terme ou par résiliation de l'une des parties. La résiliation par l'une des parties est due à une faute grave ou en cas de force majeure (actes de Dieu). La résiliation du contrat par accord doit être faite par écrit.

Chaque partie peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée moyennant un préavis écrit ou versement d'une indemnité qui en tient lieu.

DECENTWORKCHECK.ORG

Le Code du travail exige un préavis par la partie qui cesse le contrat. Une femme enceinte ou une mère allaitante peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Pour rompre un contrat à durée indéterminée, différentes périodes de préavis sont prévues pour les différentes catégories de travailleurs selon la Convention Collective Inter professionnelle. La période du préavis est de 3 mois pour les cadres et travailleurs assimilés alors que pour les travailleurs non cadres, la période du préavis est d'un mois. Pour les cols bleus et le personnel permanent, la période du préavis dépend des catégories des travailleurs et de la durée du service. La période du préavis varie entre 8 jours et 1 mois pour les différentes catégories de travailleurs en fonction de la durée du service. La durée minimum du préavis des ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine est fixée comme suit:

- i. 8 jours (1ere à 4e catégorie)/15 jours (5e à 7e catégorie) pour moins d'un an de service;
- ii. 15 jours (1ere à 4e catégorie)/15 jours (5e à 7e catégorie) de un an à cinq ans de service; et
- iii. 1 mois (1ere à 4e catégorie)/1 mois (5e à 7e catégorie) pour plus de cinq ans de service.

Source: Article 47-59 & 143-144 du Code du Travail de 1997; Convention Collective Nationale Interprofessionnelle de 1982

Indemnité de départ

La loi est floue quant à l'indemnité de départ/licenciement. L'indemnité de licenciement est prévue à l'article 30 de la convention collective inter professionnelle. Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement après au moins une année de services continue avec un employeur pourvu qu'il/elle n'ait commis aucune faute grave/négligence entraînant résiliation de contrat. L'indemnité de licenciement aux termes de la convention collective est fixée sous forme de pourcentage des salaires mensuels globaux et dépend de la durée du service. Les travailleurs perçoivent:

- 25 % des salaires mensuels pendant les 5 premières années de service (1,25 mois de salaire d'un travailleur ayant 5 ans de service)
- 30 % des salaires mensuels pendant les 5 prochaines années, c'est-à-dire jusqu'à 10 ans de service (1,25 mois + 1,50 mois de salaire d'un travailleur avec 10 ans de service)
- 40 % des salaires mensuels par an après la 10ème année (1,25 mois + 1.50 mois + 2 mois de salaire pour les 15 ans de service).

Source: Article 30 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1982

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Responsabilités familiales**Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales:**

Le Code du travail, 1997
Convention Collective Nationale Inter Professionnelle

Congé paternité

Conformément à la Convention Collective Interprofessionnelle, les travailleurs ont droit à un jour de congé de paternité payé en entier pour la naissance d'un enfant après au moins six mois de service.

Source: Article 18 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1982

Congé parental

La loi ne contient aucune disposition relative au congé parental payé ou non payé

Flexibilité du travail pour les travailleurs avec enfants mineurs et autres responsabilités familiales.

Selon le Code du Travail, les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans.

Source: Article 148 du Code du Travail

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 Maternité et travail

Réglementations relatives à la maternité et travail:

Code du travail, 2007

Arrêté général n° 5254, 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

Code de Sécurité Sociale, 1997

Soins médicaux gratuits

Les femmes enceintes doivent subir des visites médicales, obstétricales périodiques avant le 3e mois, vers le 6e mois et le 8e mois de la grossesse pour bénéficier des allocations prénatales. Les prestations médicales sont prévues dans l'Action Sanitaire, Sociale et Familiale. Cette institution est responsable de 40% à 80% des frais médicaux et pharmaceutiques et d'hospitalisation. L'Action Sanitaire, Sociale et Familiale comprend, entre autres, les soins médicaux de la mère et de l'enfant. (www.secusociale.sn)

Source: Article 16 du Code de la Sécurité Sociale de 1997; Action Sanitaire Sociale et Familiale

Pas de travail dangereux

Des décrets fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes. Conformément à l'article premier de l'Arrêté général n° 5254, la femme enceinte ne peut pas être affectée à un poste qui dépasse sa force. Tout type de travail qui est nuisible pour la santé et le moral de la travailleuse enceinte est strictement interdit. Une femme ne peut pas être contrainte de porter, pousser ou trainer une charge quelconque dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail, après leurs couches (Ainsi que lors de sa grossesse). L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut requérir également l'examen médical des femmes, en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. (Ceci s'applique même lorsque la femme n'est pas enceinte).

Source: Article 146 du Code du Travail ; Article 1 & 20 de l'Arrêté Général No. 5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

Congé maternité

Les employées ont droit à 14 semaines (98 jours) de congé de maternité y compris 8 semaines de congé de maternité post-natal. Le contrat de travail d'une femme enceinte est suspendu pendant la grossesse. En cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement certifiée par un médecin, le congé de maternité peut être prolongé de 3 semaines.

Source: Article 143 du Code du Travail de 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

Revenu

L'indemnité de maternité se calcule à raison de la moitié du salaire journalier effectivement perçu lors de la dernière paie. Les prestations de maternité sont payées par le gouvernement.

Source: Article 17, 20, 27&132 du Code de la Sécurité Sociale de 1973

Protection contre les licenciements

Le droit du travail prévoit que l'employée ne peut être licenciée pendant la période de sa grossesse et le congé de maternité. Le contrat de travail d'une employée est suspendu pendant la grossesse, l'accouchement et pour toute maladie post-natal.

Source: Article 143 du Code du Travail de 1997

Droit de reprendre le même poste

Il n'y a aucune disposition spécifique dans le Code du Travail concernant le droit d'un travailleur de retourner au même poste après avoir profité de son congé de maternité. Cependant, il est mentionné dans l'article 143 du Code du travail que le travailleur ne peut pas être licencié pendant la durée de son congé de maternité ce qui signifie que le droit de retourner au travail est implicitement garanti par la loi.

Source: Article 143 du Code du Travail de 1997

Pauses allaitement

Les femmes ont droit à une pause allaitement payée d'une durée d'une heure, pour les nouvelles mères d'allaiter leur enfant (s) jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de quinze (15) mois.

Source: Article 144 du Code du Travail de 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 Santé et sécurité

Réglementations sur la santé et le travail:

Code du travail, 1997

Devoirs de l'Employeur

Conformément aux dispositions du Code du Travail, obligation est faite à l'employeur de veiller à la santé, la sécurité et au bien-être des personnes sur le lieu du travail selon les mesures prescrites par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans le cadre du droit du travail.

L'employeur doit veiller à ce que la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas à risque en milieu de travail et les machines, l'équipement, les substances et les méthodes de travail sont sous contrôle. L'employeur doit entreprendre périodiquement des analyses et évaluations des conditions et de l'environnement de travail, et de contrôler le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène. L'employeur doit recueillir des données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et au milieu de travail.

Un décret fixe les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de sécurité à mettre en œuvre en milieu de travail. Les employeurs sont tenus de mettre en place un service de sécurité de travail et un comité d'hygiène et de sécurité au travail. Le service de sécurité assiste et conseille l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail. Un décret détermine l'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de sécurité du travail, ainsi que les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène et de sécurité.

Source: Article 168(1) & 179-185 du Code du Travail de 1997

Équipements de protection gratuits

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

Source: Article 172 du Code du Travail de 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

Formation

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

Ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions et sous une forme qui permettent à chacun d'entre eux d'en avoir une bonne formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

Source: Article 177 du Code du travail de 1997

Système d'inspection du travail

Le Code du travail prévoit un système d'inspection du travail indépendant et fort dans le pays (art. 189-204). L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale supervise le respect par l'employeur des dispositions de la sécurité et santé au travail.

Lorsque l'inspecteur constate que l'employeur ne respecte pas les normes ou les exigences, l'inspecteur donne un avis à l'employeur lui/l'exigeant de se conformer. En outre, lorsque l'inspecteur découvre que les conditions de travail sont dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et ils ne sont pas couverts par les décrets d'application en vertu de la loi sur le travail, l'inspecteur émet un avis à l'employeur le demandant d'y remédier. Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale prévoient des mesures pratiques pour l'utilisation de procédés, substances, machines ou équipements qui exposent les travailleurs à des risques professionnels au lieu de travail ou les interdire si la protection du travailleur ne semble pas être adéquate.

L'inspecteur général de droit du travail et social peut, sur le rapport des inspecteurs du ministère du Travail et des Lois sociales, et après consultation avec le Comité technique consultatif fédéral sur l'hygiène et la sécurité, accorder une dispense permanente ou temporaire à l'exécution d'une partie des exigences énoncées dans le décret n ° Arrêté général n° 5253/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954, qui met en œuvre les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail lorsque l'application de ces exigences est pratiquement impossible et la santé et la sécurité des travailleurs est assurée dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par les dispositions en question.

Imprudence, négligence ou manquement à se conformer aux réglementations en matière d'hygiène et sécurité au travail, commettre involontairement des blessures est passible d'un emprisonnement de six mois à cinq ans et une amende de 20.000 à 300.000 francs CFA (Franc CFA). La loi prévoit des sanctions d'emprisonnement qui peuvent varier d'un minimum de 15 jours à 3 mois pour certaines infractions en matière de sécurité et hygiène au travail, et de 6 mois à 5 ans pour un certain nombre de violations des dispositions de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Source: Article 174, 189-204 du Code du Travail; Article 65 de l'Arrêté général n° 5253/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité.

DECENTWORKCHECK.ORG

08/13 Congé de maladie

Réglementations relatives au travail et à la maladie

Le Code du travail, 1997

Convention Collective Nationale Inter Professionnelle, 1982

Code de la Sécurité Sociale, 1997

Décret n° 75-455 du 24 avril 1975

Congé de maladie payé

La convention collective inter professionnelle prévoit un revenu pour un travailleur malade lorsqu'il/elle est absent(e) du travail pour raison de maladie au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ici la principale condition à remplir est la durée/période du travail au service d'un employeur particulier.

- pour moins de 12 mois de service : 1 mois de salaire intégral, 3 mois moitié du salaire;
- pour plus de 12 mois mais moins de 5 ans de service: 1 mois de salaire intégral, 4 mois moitié du salaire;
- pour plus de 5 ans de service: 2 mois de salaire intégral, 5 mois moitié du salaire.

Source: Articles 19-20 de la Convention Collective Interprofessionnelle

Sécurité de l'emploi en cas de la maladie

Conformément à la Convention collective interprofessionnelle, l'emploi d'un travailleur est garanti durant les 6 premiers mois de maladie. Un travailleur de remplacement peut être engagé seulement au-delà de cette période. Si le travailleur de remplacement est engagé au cours de la période, il/elle est informé(e) de la nature provisoire de l'emploi. La période de sécurité de l'emploi peut être prolongée à 8 et 10 mois selon la durée du service.

Source: Article 19 de la Convention Collective Interprofessionnelle

Soins médicaux

Les employeurs sont tenus d'inscrire leurs employés à une institution de sécurité sociale (IPM) pour assurer leur couverture santé. Les prestations médicales sont prévues dans l'Action Sanitaire, Sociale et Familiale. Cette institution est responsable de 40% à 80% des frais médicaux et pharmaceutiques et d'hospitalisation. Ceux-ci comprennent les soins médicaux, les consultations, les vaccinations, la surveillance alimentaire, la planification familiale, la fourniture de médicaments génériques bon marché, des tests médicaux. Les autres membres de la famille de l'employé sont aussi protégés. (www.secusociale.sn)

DECENTWORKCHECK.ORG

Présentations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories : (i) invalidité permanente totale (ii) invalidité partielle permanente (iii) invalidité temporaire et (iv) blessure mortelle entraînant la mort du travailleur.

En cas d'incapacité/invalidité permanente totale, l'indemnité de 100 % des revenus moyens du travailleur assuré au cours est payée pour 12 mois avant l'invalidité.

En cas d'invalidité permanente partielle, le montant de l'indemnité dépend du degré de l'invalidité évaluée. Si l'invalidité évaluée est inférieure à 10 %, une pension forfaitaire est versée.

En cas d'invalidité temporaire, la prestation est accordée au taux de 50 % des revenus des travailleurs au cours du dernier mois. La pension est versée pour les 28 premiers jours de l'invalidité temporaire. Si l'invalidité se poursuit après cette période, 66,7 % des revenus du dernier mois (avant le début de l'invalidité) sont payés jusqu'à rétablissement total du travailleur ou certification de l'invalidité permanente,

En cas de blessure mortelle, les personnes à charge (veuf (ve)/enfants mineurs) perçoivent la pension de survivant. Un(e) veuf (ve) perçoit 30 % de la pension mensuelle que percevait un travailleur décédé ou était en droit de percevoir. La pension du (de la) veuf(ve) cesse au remariage. Un orphelin perçoit 15 % de la pension. Il/elle cesse de percevoir la pension dès qu'il/elle atteint l'âge de 15 ans. Il existe également l'option de la pension des parents et grands-parents à charge. (Art. 71-88 du Code de la Sécurité Sociale).

Source: Articles 71-88 du Code de la Sécurité Sociale

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 Sécurité sociale

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

Le Code du travail, 1997

Code de la Sécurité sociale, 1997

Droits à pension

L'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) prévoit une prestation de vieillesse au travailleur lorsqu'il/elle atteint l'âge de 60 ans (pour travail ardu, cet âge est 55 ans). Une prestation de retraite anticipée peut également être demandée à l'âge de 53 ans, mais le taux de l'indemnité est réduit de 5% pour chaque année de retraite anticipée. Pour les différentes prestations, le travailleur cotise 5,6 % de ses revenus mensuels bruts à IPRES alors que l'employeur cotise 8,4 % des revenus mensuels assurés. (www.ipres.sn)

Pension de survivants à charge

La Loi prévoit une prestation de survivants aux personnes à charge, y compris le veuf, la veuve, les enfants. La pension est accordée si le travailleur assuré bénéficiait de pension ou avait rempli les conditions requises pour une pension au moment du décès. Le/la veuf (ve) a droit 50 % de la pension de vieillesse du défunt, les orphelins (âgés de moins de 21 ans) reçoivent 20% de la pension du défunt. Des taux plus faibles s'appliquent si l'âge du (de la) veuf (ve) est inférieur à l'âge requis légalement fixé. (www.ipres.sn)

Indemnité chômage

La loi ne contient aucune disposition relative à l'assurance et aux allocations chômage.

Prestations d'invalidité

Aucune prestation statutaire n'est prévue.

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 Traitement équitable

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

Code du travail, 1997

Constitution de la République du Sénégal, 2001

Arrêté général n° 5254, 1954

Salaire égal

Code du travail interdit également la discrimination dans l'emploi et les salaires sur la base du sexe, de l'origine et de l'âge. Le salaire est égal pour tous les travailleurs pour un travail de valeur égale. La Constitution du Sénégal interdit également la discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi, le salaire et l'impôt.

Source: Article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001 ; Article 105 du Code du Travail de 1997

Harcèlement sexuel

En général, le harcèlement sexuel constitue un délit punissable, cependant le Code du travail ne contient aucune disposition interdisant le harcèlement. En vertu de l'article 319- bis du Code pénal, le harcèlement sexuel commis par une personne abusant de son autorité sera puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 francs CFA.

Lorsque la victime de l'infraction est âgée de moins de 16 ans, le maximum de la peine d'emprisonnement sera prononcé.

Source: Article 319-bis du Code Pénal

Non discrimination

Conformément à la Constitution du Sénégal, tous les citoyens sont égaux devant la loi sans aucune discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe et la religion. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ou de ses croyances.

Le Code du Travail interdit également la discrimination sur la base du sexe, de l'âge, du statut et l'origine.

Source: Article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001; Article 105 du Code du Travail de 1997

Traitement équitable des femmes au travail

Les femmes ne peuvent pas travailler dans les mêmes industries que les hommes. Il existe des restrictions pour protéger les femmes.

Source: Article 142 du Code du Travail; Arrêté général n° 5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 Enfants et Jeunes

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

Code du travail, 1997
Arrêté Ministériel 3751, 2003

Age minimum pour le travail

L'âge minimum pour travailler est de 15 ans. Les mineurs (moins de 18 ans) ne peuvent pas être employés même comme apprentis, sauf disposition contraire prévue par un décret du Ministre du Travail, en tenant compte des circonstances locales.

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.

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

Source: Article 145 & 146 du Code du Travail de 1997

Age minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour les travaux dangereux est de 18 ans. Les Décrets Ministériels n° 3748, 3749, 3750 & 3751 interdisent le travail des enfants dans des conditions dangereuses. Les pires formes de travail des enfants, y compris le travail forcé, l'esclavage, la prostitution, le travail avec des matières dangereuses et le travail qui met en danger la santé, la sécurité et la moralité de l'enfant sont interdits. Plus de dispositions liées aux travaux dangereux se trouvent dans les décrets N° 3750 & 3751.

Les jeunes travailleurs ne sont pas autorisés à travailler plus de huit heures par jour. Le travail de nuit est également interdit.

Source: Art. 1er de l'Arrêté Ministériel 3751, de 2003; Arrêté Ministériel No. 3748, 3749 & 50

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Travail forcé/servile

Réglementations sur le travail forcé:

Code du travail, 1997

Travail forcé

Le droit du travail interdit le travail forcé ou obligatoire. Il constitue un délit punissable. La loi définit le travail forcé ou obligatoire 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. La violation de ces dispositions est passible d'une amende de 500.000 à 1.000.000 FCFA et d'un emprisonnement allant de 03 mois à 1an ou de l'une de ces deux peines seulement.

Source: Article 4 & 279 du Code du Travail de 1997; Arrêté Ministériel No. 3749

Liberté de changer d'emploi et droit de quitter

Le travailleur a le droit de changer d'emploi après avoir signifié un préavis raisonnable à son employeur. Pour plus d'informations, veuillez consulter la section sur la sécurité de l'emploi.

Source: Articles 47-59 du Code du Travail, 1997

Conditions de travail inhumaines

Le temps de travail peut être prolongé au-delà des heures normales de travail de quarante heures par semaine. Les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires si un travail ne peut être effectué dans les heures de travail normales. Les heures supplémentaires sont également requises dans les cas où un travail urgent doit être effectué immédiatement pour prévenir la perte des produits ou faire face à un accident imminent.

Pour plus d'informations à ce sujet, referez-vous, s'il vous plaît, à la section sur la rémunération.

Source: Arrêté sur les modalités de rémunération des heures supplémentaires No. 70-184 de 1970; Arrêté No. 2006-1262 de 2006

DECENTWORKCHECK.ORG

13/13 Syndicats

Réglementations sur les droits syndicaux:

Code du travail, 1997

Constitution de la République du Sénégal, 2001

Liberté d'association syndicale

La Constitution et le Code du travail prévoient la liberté d'association. La Constitution du Sénégal autorise les travailleurs à adhérer à un syndicat et de défendre leurs droits par l'action syndicale. Le code du travail demande au ministère de l'Intérieur de donner une autorisation préalable avant l'existence légale d'un syndicat.

Les syndicats sont des organisations professionnelles ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux à la fois collectivement et individuellement, pour les personnes couvertes par les statuts de l'organisation. Les travailleurs de même profession ou mêmes établissements peuvent former un syndicat et tout le monde a le droit d'adhérer librement dans ces organisations.

Les syndicats doivent se faire enregistrer auprès de l'Inspection régionale. Les représentants syndicaux doivent déposer leurs statuts et la liste des noms, date et lieu de naissance et la désignation des personnes chargées de la gestion et de l'administration. Trois copies de chaque document sont déposées à l'inspection régionale. Le Ministère de l'Intérieur enregistre le syndicat en vue des rapports de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et le Procureur. Le processus d'inscription est suivi à nouveau en cas de tout changement dans les lois et de l'administration.

Les Syndicats professionnels ont le droit de poursuivre, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles. Ils peuvent, devant toutes les juridictions répressives exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Un employeur n'a pas le droit de s'ingérer dans les affaires d'un syndicat.

Source: Article 25 de la Constitution, 2001 ; Articles 6-8 & 16-21 du Code du Travail, 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

Liberté de convention collective

Conformément à la Constitution, tout travailleur peut participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des conditions de travail dans l'entreprise. Le Code du travail permet aux employés de participer à la négociation collective à travers leurs représentants.

La Convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail entre les travailleurs (à travers les syndicats) et les employeurs ou les organisations patronales. Une Convention Collective prévoit habituellement de meilleures prestations pour les travailleurs que celles prévues dans la loi. Si une Convention Collective contient des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi, il ne peut être appliqué.

Une Convention Collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective conclue pour une durée déterminée ne peut excéder 5 ans. Une Convention Collective de durée indéterminée peut être résiliée par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. Chacune des parties peut donner le préavis de dénonciation.

La convention collective détermine son champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local. Elle peut être conclue pour plusieurs branches d'activités ou peut être dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.

La Convention Collective doit être rédigée en français. Un décret détermine les conditions dans lesquelles elle est déposée, publiée et traduit. La Convention Collective est applicable à partir du jour suivant son dépôt, sauf indication contraire.

Conformément à un amendement de 2016 au Code du Travail en 2016, le statut représentatif des organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau sectoriel et national peut être déterminé par un Arrêté du Ministère du Travail fixant les modalités des élections et établir le seuil de la représentativité des syndicats en consultation avec le Conseil Consultatif National sur le Travail et la Sécurité Sociale.

Pour renforcer le dialogue social, le Sénégal a créé, par Décret N ° 2014-1299, le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Cette structure a remplacé le Comité National de Dialogue Social, créé plus tôt en vertu de la Charte nationale du dialogue social. Le Conseil Supérieur est composé de représentants de tous les groupes tripartites (10 membres issus du gouvernement, des groupes de travailleurs et d'employeurs, élus pour un mandat de trois ans) et a formé de nombreuses commissions dont la Commission sur le Genre et les Relations Industrielles, la Commission sur la Protection Sociale, et la Commission sur la Médiation Sociale.

DECENTWORKCHECK.ORG

Le Code du Travail prévoit également un conseil consultatif qui est désigné comme Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale. Le Conseil est, par nature, tripartite et connaît la participation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Le conseil est autorisé à donner son opinion sur différentes questions spécifiées dans le Code du travail, y compris les contrats de travail, y compris les contrats d'apprentissage, la notification de la rupture du contrat, le salaire minimum, et le type de travail interdit aux femmes, y compris les femmes enceintes.

Source: Article 25 de la Constitution du Sénégal de 2001; Article 80-99, 85-bis & 205-210 du Code du Travail de 1997; Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 établissant et fixant les règles pour l'organisation et le fonctionnement du Haut Conseil pour le Dialogue Social (HCDS); Décret 2015-211 du 04 février 2015

Droit de grève

La loi reconnaît le droit de grève qui est consacré par la Constitution, toutefois, des périodes de préavis plus longues et le recours obligatoire à l'arbitrage neutralisent ce droit. La Constitution du Sénégal stipule que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail, ni mettre l'entreprise en péril.

La grève légale est autorisée uniquement après que le processus de conciliation pour résoudre le différend ait échoué. La grève est considérée comme une grève légale seulement si le préavis est notifié au moins 30 jours avant la date proposée de grève. La grève est illégale si elle est illicite et ne respecte pas les dispositions du Code du travail. Le contrat de travail est suspendu pendant la période de grève.

Source: Article 25 de la Constitution du Sénégal, 2001; Articles 70 & 271-276 du Code du Travail de 1997

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Travail et salaires**Conventions de l'OIT sur le travail et les salaires:**

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

Le Sénégal a ratifié les Conventions 095 et 117.

Salaire minimum

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Salaire régulier

Les salaires doivent être payés de manière régulière

02/13 Indemnités**Conventions de l'OIT sur le Indemnités:**

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

Le Sénégal n'a pas ratifié les conventions 01 & 171.

Indemnité pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Congé compensatoire

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Indemnité pour travail le week-end/Jour férié

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

03/13 Congé Annuel et Vacances

Les Conventions de l'OIT sur le repos hebdomadaire et le congé annuel payé

Convention 132 (1970) sur les congés payés

Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

Le Sénégal a ratifié la Convention 014.

Congé payé

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives doivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Jour férié payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Jour de repos hebdomadaire

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

04/13 Sécurité de l'emploi

Convention de l'OIT sur la cessation d'emploi:

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

Le Sénégal n'a pas ratifié la Convention 158.

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Déclaration écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Contrats à durée déterminée pour des tâches permanentes

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Période de probation

Une période raisonnable de probation doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Exigence de préavis

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Indemnité de départ

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT sur les responsabilités familiales:

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La Convention n'est pas ratifiée par le Sénégal.

Congé de paternité

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

Congé parental

La recommandation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

Equilibre travail/vie

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT sur la maternité et le travail:

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

Le Sénégal n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Soins médicaux gratuits

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Pas de travail nuisible

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Congé de maternité

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Revenu

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Protection contre les licenciements

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Droit de retourner au même poste

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Pauses allaitement

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.-

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 Santé et sécurité

Conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail :

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

Le Sénégal a ratifié la Convention 081.

Actions de l'employeur

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Protection gratuite

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Formation

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Systèmes d'inspection du travail

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

08/13 Congé de maladie

Conventions de l'OIT sur la maladie et la lésion professionnelle:

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

Le Sénégal a ratifié la Conventions 102 et 121.

Revenu en cas de maladie

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Revenu minimum

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Sécurité de l'emploi

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Pension d'invalidité

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

09/13 Sécurité sociale**Conventions de l'OIT sur la sécurité sociale :**

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités

maladie : Convention 130 (1969) Allocations chômage : Convention 168 (1988).

Le Sénégal a ratifié les Conventions 102 et 121.

Droits à pension

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait "tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées" ainsi que des "critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques". La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Prestations de personnes à charge

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Allocation de chômage

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Soins médicaux

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

Prestation pour invalidité

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionnelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

10/13 Traitement équitable

Conventions de l'OIT sur le traitement équitable au travail :

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.

La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

Le Sénégal a ratifié les deux Conventions.

Salaire égal

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Harcèlement sexuel

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Non-Discrimination

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Droit au travail

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT sur les enfants travailleurs :

Age minimum : Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

Le Sénégal a ratifié ces Conventions.

Children under 15

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Travail dangereux

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Travail forcé/servile

Conventions de l'OIT sur le travail forcé/servile:

Travail forcé : Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

Le Sénégal a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Liberté de changer d'emplois

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT sur les droits syndicaux :

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)

Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

Le Sénégal a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Syndicat au travail et négociation collective

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

Liberté d'adhérer et de former un syndicat

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Droit de grève

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

DECENTWORKCHECK.ORG

A propos du Travail décent et Decent Work Check

Comparez votre propre situation aux normes internationales du travail et comment elles sont appliquées à Sénégal. A la fin de la liste de contrôle vous verrez comment la situation se présente pour vous. Vous pouvez être mieux loti par rapport à ce que prescrivent les normes internationales, mais vous ne pouvez pas vous en tirer plus mal. Derrière chaque réponse, vous pouvez trouver une brève explication de ce que sont vos droits, sur le plan national et international. Ainsi vous voyez tout de suite si une amélioration de votre situation est possible.

Decent Work Check rend tangibles les Conventions et les textes juridiques abstraits. Parce qu'en définitive on veut savoir ce que signifient en pratique les droits liés à l'emploi, ce qu'on peut réclamer et les protections auxquelles on a droit dans le cas où quelque chose ne va pas subitement. Le Decent Work Check utilise un système de double comparaison. Il compare d'abord les lois nationales et les normes internationales du travail et donne un score à la situation nationale (image heureuse ou triste). Il permet aux travailleurs de comparer leur situation réelle avec les réglementations nationales du pays. Ensuite les travailleurs comparent leurs propres scores aux niveaux national et international. Le Decent Work Check est basé sur les dispositions de droit du Travail, telles que contenues dans la législation du Travail. La pratique réelle est guidée par les employés eux-mêmes. Cette vérification est différente des autres indices tels que les indicateurs de Doing Business de la Banque mondiale ou même des Programmes de sécurité sociale de ISSA à travers le monde étant donné qu'elle n'est pas seulement descriptive par essence (dénuée de toutes opinions subjectives) mais également elle couvre un grand nombre de variables. Le Decent Work Check révisé est également conçu en tenant compte des indicateurs futurs de travail décent. Alors que les indicateurs du travail décent s'intéressent plus à la statistique, notre priorité est d'informer les travailleurs sur leurs droits à travers ce Decent Work Check qui est utile pour les employés et les employeurs. Il leur procure la connaissance qui est la première étape vers toute amélioration. Il informe les employés sur leurs droits sur le lieu du travail tout en éclairant simultanément les employeurs sur leurs obligations. Decent Work Check est également utile pour les chercheurs, les organisations de défense des droits du travail qui réalisent des études sur la situation des droits au travail ainsi que pour le grand public désireux de savoir plus sur le monde du travail.

Les équipes de WageIndicator, à travers le monde, ont trouvé que les travailleurs, les petits employeurs et les inspecteurs du travail ne connaissent même pas le Droit du travail.

Lorsqu'on est informé - que l'on soit travailleur, indépendant, employé, employeur, décideur, inspecteur du travail - il y a une plus grande possibilité qu'on demande ses droits (en tant que travailleur), qu'on respecte les règles (en tant qu'employeur) et on s'efforce à faire appliquer ces règles (en tant qu'inspecteur du travail). Une fois le DecentWorkCheck rempli, vous voyez les points nécessitant amélioration dans votre vie professionnelle. C'est exactement la stratégie adoptée dans les débats dans plusieurs pays de WageIndicator. Dans les débats avec environ 20 à 30 personnes autour de la table de tous les côtés, le Decent Work Check a très vite l'effet d'un mini dialogue social. Les personnes qui ont dirigé le dialogue sont également bien informées. Les normes internationales du travail sont énoncées dans les Conventions de l'OIT qui est une agence spécialisée des Nations Unies travaillant sur les questions du travail et créée en 1919. A l'OIT, les négociations sont toujours en cours entre les gouvernements des Etats membres, les syndicats nationaux et les patronats sur les questions liées au travail telles que les droits au travail et la protection sociale. Ces négociations peuvent prendre des années, mais en définitive elles débouchent sur ce qu'on appelle Conventions ou Recommandations. Dans les Conventions, les normes minimales sont énoncées. Les Conventions ne sont pas la loi, mais l'intention est que les Etats membres souscrivent à la norme en question. La manière appropriée d'y arriver est d'amener les parlements à ratifier ces Conventions et ensuite de formuler les lois nationales (certains pays peuvent suivre le système de traités directement applicables). La loi nationale peut être appliquée. Les Conventions de l'OIT sont généralement accompagnées par des Recommandations sur la manière de mettre en oeuvre des normes.

Depuis 1999, l'OIT travaille conformément à ce qu'on appelle l'Agenda du Travail Décent. Entretemps, l'Agenda du Travail Décent a été largement accepté comme une stratégie importante pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le développement. L'Agenda a été intégré aux Objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies. En bref, l'idée derrière le Travail décent est tout d'abord un revenu qui permet une bonne vie à la personne qui travaille. En outre, qu'au travail, chacun ait une chance égale de s'épanouir ; les conditions de travail soient sécurisées ; qu'il n'y ait aucun cas de travail d'enfant et de travail forcé/servile ; et qu'il n'y ait pas de discrimination. Que les syndicats aient un réel droit à la parole dans les affaires liées au travail et que l'Etat ait créé le filet de sécurité social pour tous spécialement pour les malades, les faibles, les personnes âgées et les femmes qui attendent un enfant.