

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur –Fraternité–Justice



**MINISTERE DE LA TRANSFORMATION NUMERIQUE, DE L'INNOVATION ET DE
LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION**

.....

**PROJET REGIONAL D'INTEGRATION NUMERIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST
WARDIP- MAURITANIE**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN
D'OEUVRE**

Mars 2023

TABLE DES MATIERES

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
I. INTRODUCTION	1
1.1. Contexte du Projet	1
1.2. Objectif du projet	1
1.3. Objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO)	1
1.4. Documents de référence	2
1.5. Méthodologie	3
II. APERÇU GENERAL SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	5
2.1. Types de travailleurs prévus au sein du Projet	5
2.2. Nombre estimatif des travailleurs du Projet	6
2.3. Estimation des travailleurs sous contrat	6
2.4. Travailleurs étrangers	7
2.5. Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre	7
2.6. Caractéristiques des travailleurs du projet	10
III. EVALUATION DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET	12
3.1. Activités du Projet	12
3.2. Risques pour les travailleurs	14
3.3. Stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques	21
IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS	22
4.1. Dispositions générales de la législation du travail	23
4.1.1. Contrat à durée déterminée	23
4.1.2. Contrat à durée indéterminée	23
4.1.3. Permis de travail pour les travailleurs étrangers	24
4.1.4. Prévention des VBG et la prise en charge des survivants	24
4.1.5. Sanctions applicables aux employés fautifs	31
4.1.6. Santé et sécurité au travail (SST)	31
4.1.7. Travail des femmes et des enfants	34
4.1.8. Travail forcé	35
4.1.9. Conditions de rémunération	35
4.1.10. Liberté syndicale	36
V. PERSONNEL RESPONSABLE	43
5.1. Responsabilité du Projet WARDIP	43
5.2. Responsabilité des entreprises et sous-traitants	43
VI. SUIVI ET SUPERVISION	44
VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES	45
7.1. Politiques	46
7.1.1. Santé et sécurité au travail.	46
7.1.1.1. Recommandations de la norme iso 45005 du décembre 2020 et relative à la gestion de la santé sécurité au travail des travailleurs durant la période de la covid-19	48
7.1.2. Emploi et conditions de travail	50
7.1.2.1. Travail des enfants	50
7.1.2.2. Engagement des travailleurs	51
7.1.2.3. Afflux de main d'œuvre	51

7.1.2.4.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées	52
7.1.2.5.	Protection des droits des travailleurs et gestion des conflits associés au travail et aux conditions d'emploi	55
7.1.2.6.	Fatalité et incidents graves	56
7.1.2.7.	Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) de la banque mondiale	58
7.1.2.8.	Cas de travail forcé	59
7.2.	Procédures	59
7.2.1.	Procédure de déclaration, d'enquête et d'analyse des accidents de travail et de trajet	59
7.2.2.	Procédure de gestion des maladies professionnelles	64
7.2.3.	Procédure pour vérifier l'âge des travailleurs du projet	65
7.2.4.	Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de 18 requis pour les travaux envisagés seraient recrutés	65
7.2.5.	Procédure de surveillance et de rapportage	66
VIII.	DISPOSITIONS GENERALES	67
8.1.	Du contrat de travail	67
8.2.	De la rémunération	68
8.3.	Du salaire minimal.	69
8.4.	Des retenues sur salaires	69
8.5.	De la durée du travail	70
8.6.	Des congés payés	70
8.7.	Du repos journalier et hebdomadaire	71
8.8.	Des jours fériés	71
8.9.	Des heures supplémentaires	72
8.10.	Du licenciement	72
8.11.	Du préavis	72
8.12.	Du bulletin de paie	73
8.13.	De la prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel	73
8.14.	Du dépôt des déclarations de personnel	74
IX.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)	75
9.1.	Principe directeur du MGPT	75
9.2.	Approche du MGPT	76
9.3.	Procédure, recours et traitement des plaintes	77
9.3.1.	Étape 1-Réception, enregistrement de la plainte	77
9.3.2.	Étape 2 : Traitement de la plainte	78
9.3.3.	Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet	78
9.3.4.	Étape 4 : Recours à la justice	78
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	80
10.1.	Gestion des fournisseurs et prestataires	80
10.2.	Gestion des contractants	81
XI.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	82
ANNEXES		85

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

APSAM : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales ;

BIT : Bureau international du Travail ;

BM : Banque Mondiale

CCGT: Combined cycle gas turbine;

CES : Cadre Environnemental et Social ;

CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie ;

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

E&S : Environnement et social ;

EAS/HS : Exploitation abus sexuel/harcèlement sexuel ;

EDS : Enquête Démographique et de Santé ;

EPI : Equipements de protection individuelle ;

ESHS : Normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité ;

GBVIMS: Gender-Based Violence Information Management;

HSE: Health security environment;

HST : Hygiène et sécurité au travail ;

IFC: International Finance Corporation;

ISO: International Standard Organization;

MELITO : le Moment, Équipement, le Lieu, l'Individu, la Tâche et l'Organisation ;

MGP : Mécanisme de gestion des plaintes ;

MGPT : Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ;

NES : Norme Environnementale et Sociale ;

MICS : Multiple Indicator Cluster Surveys ;

NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la communication ;

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series;

OIT : Organisation Internationale de Travail ;

ONG : Organisation non gouvernementale ;

ONU : Organisation des Nations Unies ;

PCM : Project Cycle Management ;

PGMO : Procédures de Gestion de la Main d'œuvre ;

PFTE : Pires formes de travail des enfants

TTP : Trafic, traite, pires formes de travail des enfants

PHSS : Plan Hygiène, Santé et Sécurité ;
PME : Petite et Moyenne Entreprise ;
PPE : Equipements de protection personnelle ;
PV : Procès-Verbal ;
RAF : Responsable Administratif et Financier ;
RIA : Robinets d'Incendie armés ;
S.E.M.A : Syndicat des entreprises mauritaniennes ;
SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ;
SST : Santé et Sécurité au Travail ;
U.T.M. : Union des travailleurs de Mauritanie ;
UGP : Unité de Gestion du Projet ;
UNICEF: United Nations of International Children's Emergency fund;
UNICEMA : Union nationale des industriels et commerçants de Mauritanie ;
VBG : Violence basée sur le genre ;
VCE : Violences contre les enfants ;
WARDIP : Regional Project for Digital Integration in West Africa (Projet Régional d'Intégration Numérique en Afrique de l'Ouest) ;
WCAG: Web Content Accessibility Guidelines.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition de l'effectif des travailleurs directs	6
Tableau 2 : Besoin en personnel des entreprises	6
Tableau 3 : calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre	7
Tableau 4 : principaux risques pour les travailleurs associés au projet	15
Tableau 5 : Analyse comparative des dispositions de la NES N°2 sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail celles de la législation mauritanienne.	37
Tableau 6 : Comparaison des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant sur le travail des femmes et des enfants.	41

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : organigramme de la prise en charge sanitaire d'un(e) survivant(e) de violences sexuelles	28
Figure 2 : Démarche de la procédure « déclaration, enquête et analyse des accidents du travail et de trajet	61

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte du Projet

Le Gouvernement de la République Islamique de Mauritanie avec l'appui de la Banque Mondiale, entend intégrer le Projet Régional d'Intégration Numérique en Afrique de l'Ouest (WARDIP). Il ambitionne ainsi de promouvoir la mise en œuvre de la stratégie de transition numérique du pays qui vise à développer la pénétration de l'Internet et de la large bande, les services financiers numériques et les services en ligne (e-Gouvernement).

1.2. Objectif du projet

Le Programme Régional d'Intégration Numérique en Afrique de l'Ouest en Mauritanie (WARDIP – Mauritanie) est axé sur 3 éléments essentiels à l'intégration des technologies numériques au niveau régional : le marché de la connectivité, le marché des données et le marché en ligne.

Il vise l'élargissement de l'accès aux services haut débit et numériques grâce au développement et à l'intégration des marchés numériques du pays avec ceux de la sous-région Afrique de l'Ouest. Elle ambitionne ainsi de : (i) continuer les efforts entamés dans le cadre du Projet WARCIP-Mauritanie pour étendre la connectivité, diminuer le coût et améliorer la qualité de service, (ii) permettre l'échange, le stockage et le traitement sécurisés des données au-delà des frontières, et soutenir le déploiement régional et l'accès aux services et à l'innovation basés sur les données ; et (iii) développer l'accès et la fourniture en ligne des services publics et privés, et établir un commerce électronique transparent et sécurisé au niveau régional.

1.3. Objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO)

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

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

Le Plan de gestion de la Main d'œuvre du Projet WARDIP permettra de :

- garantir le respect et la protection des principes et des droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir un agenda pour un travail décent y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe du projet et les travailleurs ;

-
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, grâce à la création de conditions de travail sûres et saines (mise à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adaptés)
 - empêcher tout recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par les Conventions de l'OIT ;
 - promouvoir la sécurité et la santé au travail en veillant au rappel quotidien des mesures de prévention durant la phase construction et installation des équipements (sous-composante 1.1. et 1.2) ;
 - protéger les travailleurs, en particulier les catégories vulnérables telles que les femmes, les personnes vivant avec handicap, les travailleurs mineurs, etc.
 - prévenir et répondre à l'exploitation/abus sexuel et/ou aux harcèlements sexuels (EAS/HS) sur le lieu de travail du projet ;
 - soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec la législation mauritanienne et les engagements internationaux du pays.

La Banque mondiale considère que, la gestion de la main d'œuvre constitue un enjeu important dans le cycle des projets et que sa prise en compte permet de prévenir et de minimiser certains risques.

Ce PGMO devra constituer une feuille de route pour tout ce qui a trait à l'utilisation et la gestion de la main-d'œuvre dans le cycle complet du projet WARDIP. A travers ce document, le Projet pourra promouvoir un cadre de travail sécurisé et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements.

1.4. Documents de référence

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

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

- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES1) : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Norme Environnementale et Sociale 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil¹ ;
- Loi 2004/017 portant Code du Travail de la République islamique de Mauritanie ;

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

-
- Convention collective de travail conclue le 13 février 1974 entre l'Union nationale des industriels et commerçants de Mauritanie (UNICEMA), le Syndicat des entreprises mauritaniennes (S.E.M.A.) d'une part, et d'autre part l'Union des travailleurs de Mauritanie (U.T.M.) ;
 - Norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)
 - Conventions des Nations Unies (ONU)
 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958)
 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée en 79)
 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée en 57)
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée en 1958)
 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée en 1958)
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 1976)
 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)
 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)

1.5. Méthodologie

La méthodologie utilisée pour élaborer ce PGMO comprend quatre grandes phases :

- Recherche documentaire** : elle a privilégié les éléments en rapport avec le projet, les procédures nationales d'évaluation et d'examen des impacts sur l'environnement définies dans les diverses lois, portant loi-cadre relative à la Gestion de l'Environnement et de ses textes d'application, les lois et règlements sur l'expropriation pour cause d'utilité publique et la réinstallation de population applicables en République islamique de Mauritanie (textes fonciers), Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale, etc..
- Consultation des parties prenantes (institutionnelles et non institutionnelles) du 18 au 27 avril 2022** : elle a été réalisée par une équipe pluridisciplinaire mobilisée par le consultant et composée entre autres de sociologues, socio-économistes, experts en genre, experts fonciers, experts en communication, etc. A l'aide d'outils techniques comme les interviews semi-structurées, le focus group, cette phase a permis de rencontrer les acteurs et partenaires clés concernées par le projet, aussi bien au niveau central qu'au niveau régional et local. Il s'agit, notamment, des Directions et structures nationales, des autorités administratives (Wali, Hakem) et locales (conseillers, élus locaux dans les Municipalités), des services techniques déconcentrés de l'État dans les Wilayas, et des organisations de la société civile, etc.
Ces acteurs rencontrés durant cette phase sont porteurs d'enjeux sociaux eu égard aux opérations d'expropriation et de réinstallation des populations affectées par le projet. Les informations collectées, auprès de ces parties prenantes (opinions, préoccupations et recommandations) ont été synthétisées, analysées et prise en compte dans l'élaboration du PGMO.

-
- iii. **Visites de sites (du 18 avril au 27 avril 2022) :** parallèlement aux consultations des parties prenantes, des visites de sites potentiels d'intervention du projet ont été organisées, y compris les sites sensibles et/ou d'intérêt socio-économique et culturel, pour permettre au consultant de constater sur le terrain les réalités, les enjeux et centres d'intérêt, notamment sur le plan économique, social, culturel et historique.
 - iv. **Rédaction du rapport (du 28 Avril au 05 Mai 2022) :** la rédaction s'est déroulée concomitamment avec toutes les phases précédentes qui ont alimenté les différents chapitres du rapport du PGMO, structuré conformément aux termes de référence de l'étude.

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

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

Pourra être employée dans le cadre du Projet WARDIP de la République islamique de Mauritanie, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés.

Par « personne physique » s'entend toute personne de sexe masculin ou féminin, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. La définition de l'enfant en droit mauritanien est conforme à l'article premier de la Convention internationale sur les droits de l'enfant-UNICEF. Au sens de cette Convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

Selon les Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre1, Section I) du *Code mauritanien de travail*, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail.

Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans, des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité.

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

Les personnes physiques et morales devront être recrutées dans le cadre du projet WARDIP sur la base de leurs compétences et de leur intégrité.

Tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale ainsi qu'aux handicaps devra être formellement interdit et conformément à l'Article 395 (Principe de non-discrimination) du Code du travail mauritanien, aux Conventions N° 100 et 111 de l'OIT ratifiées par la République islamique de Mauritanie et portant sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination à l'emploi et à la profession, ainsi qu'aux recommandations du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

2.1. Types de travailleurs prévus au sein du Projet

Trois types de travailleurs sont envisageables dans le cadre du Projet :

- des **travailleurs directs** qui seront recrutés ou affectés au démarrage du Projet et qui vont constituer le staff de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- des **travailleurs contractuels** qui seront employés par des tiers (des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires), et ;

- des **employés des fournisseurs principaux** qui constituent les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet.

2.2. Nombre estimatif des travailleurs du Projet

La mise en œuvre du projet nécessitera l'intervention de travailleurs directs dont probablement des fonctionnaires de l'Etat, des travailleurs contractuels y compris le personnel de sécurité qui sera recruté par les entreprises pour le gardiennage des bases de chantier entre autres, ainsi que des travailleurs migrants.

Les effectifs donnés ci-dessous sont très approximatifs. Ils seront corrigés au moment du démarrage du Projet. Leur estimation est faite par retour d'expérience sur des projets de même envergure.

Le tableau 1 donne une répartition de l'effectif des travailleurs directs de l'Unité de Gestion du Projet.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif des travailleurs directs

Agent	Nombre	Durée de la mission
Coordonnateur	01	Durée du projet
Chargé de projet	01	Durée du projet
Responsable Administratif et Financier	01	Durée du projet
Comptable	01	Durée du projet
Responsable passation de marchés	01	Durée du projet
Experts Sauvegardes E&S	02	Durée du projet
Expert en Hygiène-Santé-Sécurité	01	Durée du projet
Spécialiste en Genre et VBG	01	Durée du projet
Responsable suivi/évaluation	01	Durée du projet
Conseiller Technique TIC	01	Durée du projet
Ingénieur en TIC	01	Durée du projet
Secrétaire de Bureau	01	Durée du projet
Gardien ou Agent de sécurité	02	Durée du projet
Jardinier et/ou Personnel de Ménage/de service	02	Durée du projet
Total	17	

Dix-sept travailleurs directs sont donc susceptibles d'être engagés dans le cadre du fonctionnement de l'UGP.

2.3. Estimation des travailleurs sous contrat

Les travaux pourraient être divisés en plusieurs lots et chaque lot exécuté par une entreprise prestataire ou plusieurs. Les besoins estimatifs en main d'œuvres des entreprises sont présentés dans le tableau qui suit.

Tableau 2 : Besoin en personnel des entreprises

Titre du poste	Nombre	Fournisseur des travailleurs
Directeur	01	Entreprise
Conducteur des travaux	01	Entreprise

Titre du poste	Nombre	Fournisseur des travailleurs
Responsable HSE	01	Entreprise
Expert Social	01	Entreprise
Ingénieur-Responsable Qualité	01	Entreprise
Ingénieur Génie Civil	01	Entreprise
Responsable matériel	01	Entreprise
Responsable administratif	01	Entreprise
Chef de chantier	01	Entreprise
Chef d'équipe	03	Entreprise
Chauffeur véhicule léger	03	Entreprise
Chauffeur camion	03	Entreprise
Pointeur	03	Entreprise
Coffreur	03	Entreprise
Manœuvre	20	Entreprise
Ferrailleur	03	Entreprise
Maçon	03	Entreprise
Conducteur d'excavateur	01	Entreprise
Mécanicien	02	Entreprise
Gardien	02	Entreprise
Total	55	Entreprise

Le personnel sera mobilisé progressivement en fonction de l'état d'avancement du projet. Le chef de projet, le responsable HSE et les superviseurs qui seront impliqués dès le lancement du projet seront les premiers travailleurs à intervenir. Les travailleurs des entreprises sous-traitantes interviendront plus tard et seront recrutés en fonction des besoins en main-d'œuvre pour l'exécution des travaux in situ.

2.4. Travailleurs étrangers

L'effectif des Entreprises adjudicataires des travaux pourrait comporter des travailleurs étrangers (cadres étrangers notamment).

Les conditions et modalités de recrutement des travailleurs étrangers selon la législation mauritanienne, diffèrent de celles des travailleurs locaux.

2.5. Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Le Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main-d'œuvre présenté au tableau 3 a été élaboré sur la base estimative de l'opérationnalisation des objectifs stratégiques du Projet.

Tableau 3 : calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

	Période de recrutement ou de mise à disponibilité	Agent	Compétences requises	Lieu d'affectation
	4 ^{ème} trimestre 2022	Coordonnateur	Expérience avérée dans la coordination et la gestion des différents aspects de la	

	Période de recrutement ou de mise à disponibilité	Agent	Compétences requises	Lieu d'affectation
UGP			mise en œuvre du projet selon le calendrier prévu	
	4 ^{ème} trimestre 2022	Chargé de projet	Connaissance avérée en matière de gestion de projet (gestion de budget, identification des besoins du client...) et d'animation d'équipe	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Responsable Administratif et Financier	Expérience en gestion administrative et financière de Projet	
	4 ^{ème} trimestre 2022	Comptable	Qualifications et expériences en gestion de compte	
	4 ^{ème} trimestre 2022	Responsable passation de marchés	Expérience en passation de marchés	
	4 ^{ème} trimestre 2022	Experts E&S	Qualifications et expériences dans le domaine de la gestion de l'environnement et des aspects sociaux	Siège de l'UGP
	Premier trimestre 2023	Expert en Hygiène-Santé-Sécurité au travail	Qualifications et expériences en Hygiène-Santé-Sécurité au travail	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Spécialiste en Genre et VBG	Expérience dans la problématique du genre et la prévention et la gestion des VBG	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Responsable suivi/évaluation	Qualifications et expériences en suivi évaluation	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Conseiller Technique TIC	Qualifications et expériences dans le domaine des NTIC	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Ingénieur en TIC	Qualifications et expériences dans les TIC	Siège de l'UGP
	4 ^{ème} trimestre 2022	Secrétaire de Bureau	Expérience en secrétariat et bureautique	Siège de l'UGP
4 ^{ème} trimestre 2022	Gardien ou Agent de sécurité	Expérience dans la gestion de la sécurité	Siège de l'UGP	

	Période de recrutement ou de mise à disponibilité	Agent	Compétences requises	Lieu d'affectation
	4 ^{ème} trimestre 2022	Jardinier et/ou Personnel de Ménage/de service	Qualifications en jardinage	Durée du projet
Entreprise	Premier trimestre 2023	Directeur	Expérience en administration de Projet	Siège national de l'Entreprise
	Premier trimestre 2023	Conducteur des travaux	Qualifications et expériences en coordination et gestion de travaux du chantier	Sites des travaux
	Premier trimestre 2023	Responsable HSE	Qualifications et expériences en matière de santé, sécurité et environnement	Sites des travaux
	Premier trimestre 2023	Expert Social	Qualifications et expériences dans la gestion des aspects sociaux en rapport avec le projet	Sites des travaux
	Premier trimestre 2023	Ingénieur-Responsable Qualité	Expérience en contrôle qualité des infrastructures des NTIC	Sites des travaux
	Premier trimestre 2023	Ingénieur Génie Civil	Maîtrise des travaux de génie civil	Sites des travaux
	Premier trimestre 2023	Responsable administratif	Expérience et gestion administrative et financière de Projet	Siège local de l'Entreprise
	Deuxième trimestre 2023	Responsable matériel	Qualifications et expériences en logistique	Sites des travaux
	Deuxième trimestre 2023	Chef de chantier	Qualifications et expériences en gestion de chantier	Sites des travaux
	Deuxième trimestre 2023	Chef d'équipe	Qualifications et expériences en gestion d'équipe	
	Deuxième trimestre 2023	Chauffeur véhicule léger	Qualifications et expériences en conduite de véhicules légers	
	Deuxième trimestre 2023	Chauffeur camion	Qualifications et expériences en conduite de camion	

2.6. Caractéristiques des travailleurs du projet

En plus des travailleurs directs qui seront dans l'Unité de Gestion du Projet, le Projet WARDIP va faire recours à des prestataires, c'est-à-dire des entreprises contractantes pour l'exécution des travaux. Les entreprises contractantes et les sous-contractants, pourraient avoir parmi leurs employés de travailleurs originaires d'autres pays.

☛ **Conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère selon la législation mauritanienne**

Tout employeur peut engager les services d'un travailleur étranger si celui-ci a obtenu au préalable un permis de travail l'autorisant à occuper l'emploi déterminé (Décret n°2018-025 du 08 Février 2018 Article Premier).

☛ **Permis de travail pour les travailleurs étrangers et conditions de délivrance.**

Décret n°2018-025 du 08 Février 2018 Article 2 : le permis de travail autorise un travailleur étranger à occuper un emploi salarié précis sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie. Il peut être délivré selon l'un des trois types ci-après :

- **Le permis « A »** autorise son titulaire à occuper un emploi déterminé au service d'un employeur déterminé pendant une durée maximale d'un an, renouvelable. Les conditions d'obtention du permis « A » sont les suivantes : i) Que l'emploi déterminé pour lequel le permis est demandé ne puisse être pourvu par un travailleur Mauritanien ; ii) Que le travailleur étranger justifie les qualifications requises pour l'occupation de l'emploi déterminé demandé ; iii) Que l'employeur ou le travailleur étranger n'ait pas fait l'objet de mesure de rétorsion par rapport à des infractions au dispositif réglementant la main d'œuvre étrangère au cours des cinq dernières années.
- **Le permis « B »** autorise son titulaire à occuper tout emploi salarié déterminé au service de tout employeur établi sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie pendant une durée maximale de quatre ans. Il est délivré, sur la base de la réciprocité, à tout travailleur ressortissant d'un Etat ayant signé avec la Mauritanie des accords, traités ou conventions en la matière. Le permis « B » est également accordé à tout travailleur salarié ou indépendant résident sans interruption en Mauritanie depuis au moins cinq (5) ans et y ayant travaillé conformément aux lois et règlements.
- **Le permis « C »** : autorise son titulaire à occuper tout emploi salarié au service de tout employeur établi sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie, sans limitation de durée. Il peut être délivré à tout travailleur étranger résident en Mauritanie de façon interrompue depuis dix (10) ans au moins et y ayant travaillé pendant toute cette durée en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant et répondant à l'une des conditions particulières suivantes : a) Être le conjoint d'une personne de nationalité Mauritanienne ; b) Avoir fixé en Mauritanie son principal établissement soit en y acquérant des immeubles, soit en y investissant des capitaux mobiliers, soit en révélant de toute autre manière son intention de s'établir dans le pays ; c) Avoir rendu à la République Islamique de Mauritanie des services exceptionnels reconnus par un acte officiel et notamment par l'octroi d'une distinction honorifique.

☛ **Modalité de délivrance des permis de travail**

Le permis « A » est demandé par l'employeur qui désire engager les services d'un travailleur étranger (Décret n°2018-025 du 08 Février 2018 Article 3). La demande est adressée au Ministère en charge de l'activité de l'entreprise intéressée sous le couvert du service public de l'emploi du lieu où est situé l'établissement principal du demandeur, sur un formulaire de quatre (4) exemplaires délivré par ce service.

La demande doit contenir, sous peine d'irrecevabilité : a) la dénomination, le siège et numéro d'immatriculation de l'employeur à l'organisme chargé de la sécurité sociale ; b) l'identité complète du travailleur étranger ; c) l'indication de l'emploi et la description de l'emploi du poste auquel doit être affecté le travailleur étranger, avec un exposé détaillé des références professionnelles justifiant cette affectation ; d) un exposé des raisons pour lesquelles l'employeur estime ne pas pouvoir engager au même poste un travailleur de nationalité Mauritanienne.

Deux des quatre exemplaires sont adressés directement par le demandeur au directeur de l'Emploi et au directeur général du travail pour information.

Certains des employés des entreprises pourraient être des travailleurs expatriés recrutés expressément pour les besoins du projet.

III. EVALUATION DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET

3.1. Activités du Projet

Le projet WARDIP-Mauritanie est structuré autour des composantes et sous-composantes suivantes :

☞ **Composante-1 « Développement et intégration du marché de la connectivité »**

Cette composante soutiendra les réformes visant à réduire les obstacles à la fourniture de services de télécommunications transfrontaliers par le biais de marchés ouverts ainsi que le déploiement de l'infrastructure de connectivité à large bande dans le cadre d'une approche MFD (Maximisation des Financements pour l'Investissement).

✓ *La sous-composante 1.1 : Renforcement de l'environnement propice au développement et à l'intégration du marché de la connectivité*

Elle consiste à des assistances techniques pour le renforcement de la connectivité nationale et internationale en conformité avec les principes du partenariat public-privée et de l'accès ouvert et non discriminatoire et conformément aux standards internationaux et régionaux. Cette sous-composante vise le renforcement du cadre réglementaire pour assurer un accès compétitif aux Infrastructures numériques à travers des modèles de partage des infrastructures, et le développement des modèles de gros.

✓ *La sous-composante 1.2 : Soutien du marché de la connectivité* sera essentiellement consacrée au financement des Infrastructures de la sous composante 1.1, tel que les tronçons manquants prioritaires de la dorsale nationale, le raccordement au réseau régional ainsi que les possibilités d'extension du réseau fibre optique dans certaines zones urbaines en complément des investissements privés.

☞ **Composante 2 « Développement et intégration du marché des données »**

Cette composante est destinée à assurer l'échange, le stockage et le traitement sécurisés des données à travers les frontières afin de soutenir le déploiement régional et l'accès aux services, à l'innovation et à l'infrastructure axés sur les données, la réduction des restrictions régionales sur la libre circulation des données et l'augmentation des investissements dans l'infrastructure de données.

Conformément aux objectifs régionaux, cette composante pourrait éventuellement inclure un soutien aux objectifs nationaux qui seraient essentiels pour favoriser l'intégration.

✓ *Sous-composante 2.1 : Création d'un environnement propice au développement et à l'intégration du marché des données*

Elle vise principalement une réglementation des données et la mise en place d'un cadre d'interopérabilité conformes aux dispositions régionales et internationales. La sous

composante ambitieuse en outre de renforcer les aspects de cyber sécurité et la protection des données à travers des activités d'appui pour le renforcement des compétences et des structures en charge de ces aspects.

✓ *La sous-composante 2.2 : Soutien du marché des données* sera consacrée au financement des infrastructures essentielles et des plateformes, pour le développement du marché des 4 données évoquées dans la sous-composante 2.1, et l'acquisition des équipements techniques.

☞ **Composante 3 « Développement et intégration du marché en ligne »**

Cette composante vise le soutien du développement et l'intégration du marché en ligne dans l'optique de créer un environnement propice à la fourniture et à l'accès transfrontaliers de biens ou de services numériques. Cette composante aidera les gouvernements, les entreprises et les citoyens des pays participants à accéder et à fournir des services privés et publics en ligne, ainsi qu'à effectuer des achats en ligne de manière transparente depuis n'importe où dans la région.

✓ *La sous-composante 3.1 : Création d'un environnement propice au développement et à l'intégration du marché en ligne* cible le développement des services financiers numériques et des Fintechs ; et du commerce électronique. Elle comprendra un appui réglementaire et des programmes d'innovation et de renforcement des capacités, ainsi qu'un appui technique pour soutenir les structures clés et développer les services en ligne prioritaires.

✓ *La sous-composante 3.2 : Accompagnement du marché en ligne* sera essentiellement consacrée au financement des activités de la sous-composante 3.1 dont les programmes d'innovation et de renforcement des capacités et éléments clés pour développer les services en ligne prioritaires.

☞ **Composante 4 : Gestion de projet**

Cette composante financera diverses activités liées aux aspects environnementaux et sociaux, et fiduciaires, au renforcement des capacités et le soutien à la mise en œuvre du Projet. Elle vise la fourniture d'une assistance technique et un renforcement des capacités pour la préparation et la mise en œuvre du programme. Elle financera les coûts de fonctionnement de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) pour le pays. Un soutien sera fourni pour assurer la mise en place d'une capacité adéquate de sauvegardes sociales et environnementales, ainsi que fiduciaire, technique, et de suivi et d'évaluation (S&E).

En raison des risques élevés potentiels de sauvegarde associés au programme, une attention particulière sera accordée pour assurer la réalisation des études techniques et le renforcement des capacités des institutions pertinentes. La préparation du programme comprendra également un ensemble d'études techniques pour s'assurer que l'approche PCM (Project Cycle Management) est adoptée ainsi que les études et l'évaluation nécessaires en matière des

sauvegardes environnementales et sociales pour la protection de l'environnement biophysique et humain.

3.2. Risques pour les travailleurs

Les principaux risques suspectés sont résumés au tableau 4.

Tableau 4 : principaux risques pour les travailleurs associés au projet

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
Emploi	<p>Absence de contrat, contrats non compris par les travailleurs, contrats dont les conditions sont différentes des conditions de travail réelles</p> <p>Risques d'heures supplémentaires excessives</p> <p>Risques d'exploitation des employés par des agences de recrutement de travailleurs migrants ou temporaires, notamment des déductions salariales illégales (par ex. commissions de recrutement, frais de transport/logement excessifs)</p> <p>Risque de salaires faibles ou insuffisants</p> <p>Risque d'exploitation de jeunes employés ou d'apprentis ;</p> <p>Risque de travail forcé ;</p> <p>Risque d'absence de liberté d'association ou de prise en compte des griefs des travailleurs</p>	<p>Respecter les exigences du Code du travail (Titre 2 et 2), ainsi que les dispositions des Convention de l'OIT</p>
EAS/HS et VCE	<p>Risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS), sur le lieu des travaux ainsi dans les zones environnantes travailleurs</p>	<p>Respect des bonnes mœurs et de la décence publique. Les chefs d'établissements de toute nature doivent veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants (Article 246 du Code du travail de la République Islamique de Mauritanie).</p> <p>Respecter les dispositions des codes de conduite sur les exploitations, abus et harcèlement sexuels. A noter que le Code mauritanien du travail interdit l'EAS/HS.</p> <p>Aménagement des chantiers avec les installations hygiéniques séparées qui puissent être ferme à clé à partir de l'intérieur, les</p>

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
		<p>éclairages, et les panneaux signalant l'interdiction d'EAS/HS et comment se plaindre.</p> <p>Affichages dans les milieux publics aux chantiers rappelant que les EAS/HS sont interdits.</p> <p>Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</p>
Santé et sécurité au travail	Risques d'accidents de la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipements	Limiter les vitesses à 20 km/h dans les zones d'intervention et sur la base chantier.
	Risque d'accidents liés aux matériels roulant lors des travaux	<p>Recruter des opérateurs d'engins qualifiés ;</p> <p>Utiliser des engins conformes, en bon état et les entretenir régulièrement</p> <p>La sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, la signature du code de bonne conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail,</p>
	Risque blessures par des outils de coupe (hache, tronçonneuse lors de la libération des emprises)	Assurer les abattages d'arbres par des spécialistes et les doter d'outils sécurisés.
	Risques de blessures (écrasements, coincements...) suite à des chutes de charge en cours de manutention et/ou d'outils lors de la construction des antennes-relais ;	Mettre en place un comité d'hygiène et de sécurité ayant pour mission de veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
	<p>Risque de chute de hauteur lors de la construction des antennes-relais</p> <p>Risque de blessures suite à des chutes d'arbres lors de la libération des emprises</p>	<p>professionnelles (Article 252 du Code du travail de la République Islamique de Mauritanie) ;</p> <p>Aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise (Article 240 du Code du travail de la République Islamique de Mauritanie) ;</p> <p>Les entreprises devront baliser les zones de travail et éviter les déplacements sous les charges en cours de manutention ;</p> <p>Ils devront en plus bien arrimer les charges à déplacer</p> <p>Le port des équipements de protection individuelle (EPI) seront obligatoires</p>
	<p>Risques de traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes (sacs de ciments, moteurs ou autres pièces d'engin en cours de révision).</p>	<p>Utiliser des équipements légers de manutention ;</p> <p>Former les travailleurs aux bonnes postures de travail.</p>
	<p>Risques d'exposition des travailleurs aux poussières minérales, d'affections respiratoires, d'irritation des muqueuses et de brûlures cutanées associées aux travaux de génie civil (construction des regards sur le réseau et du data center)</p>	<p>Procéder à des arrosages pour minimiser les dégagements de poussières ;</p> <p>Exiger le port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) ;</p> <p>Assurer un suivi médical régulier aux travailleurs ;</p> <p>Limiter la durée d'exposition des travailleurs.</p>
	<p>Risques de trébuchement/glissade et de chute de plain-pied suite à des déversements de produits sur le sol ou en cas de mauvaise organisation des aires de travail</p>	<p>Exiger le port d'EPI appropriés (casques, chaussures de sécurité, etc.) ;</p> <p>Nettoyer régulièrement les plateformes de travail ;</p> <p>Baliser et mettre des signalisations sur les sols glissants.</p>
	<p>Risques d'électrocution en cas de contact avec des équipements électriques sous-tension.</p>	<p>Exiger le port d'EPI appropriés (chaussures de sécurité, combinaison) ;</p> <p>Vérifier l'habilitation du personnel ;</p>

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
		Utiliser des équipements adéquats ; Afficher les consignes de premier secours et de sécurité.
	Risques de blessures et de décès suite à des incendies et d'explosions (aux aires de stockage de carburant).	Exiger le port d'EPI appropriés (chaussures, lunettes, combinaison, etc.) ; Vérification régulière du dispositif de prévention incendie ; Formation continue des travailleurs sur le dispositif ; Interdire toute source de flamme dans les zones de stockage des produits inflammables ; Installer des extincteurs et des dispositifs de lutte contre le feu ; Donner des consignes sur l'arrêt d'urgence des machines.
	Risques de contamination à la COVID-19 à cause de l'interaction de plusieurs travailleurs venant d'horizons divers et variés.	Respecter les mesures barrières et les mesures de distanciation physique ; Elaborer des politiques et des procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 ; Fournir des masques et du gel antiseptique aux travailleurs. En cas d'infection au COVID-19 : <ul style="list-style-type: none"> - Adopter des procédures d'isolement et de test pour les travailleurs (et ceux avec lesquels ils ont été en contact) qui présentent des symptômes ; - Procéder au traitement des travailleurs, y compris où et comment cela sera fourni dans la zone du projet ; - Faire un approvisionnement suffisant en eau, nourriture, fournitures médicales et équipement de nettoyage en cas d'épidémie sur le milieu de travail, en particulier si l'accès est restreint ou les mouvements de fournitures limités.

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
Ambiance physique de travail	Risques liés à une ambiance thermique chaude avec risque de déshydratation en cas d'ouverture de travail sous le soleil aux heures chaudes de la journée.	Veiller au respect de la législation sur les facteurs physiques d'ambiance du travail.
	Risque de stress lié aux conditions ergonomiques et/ou à l'ambiance physique de travail	Veiller au respect de la législation sur les facteurs physiques d'ambiance du travail et à l'ergonomie des outils et équipements utilisés
	Risques liés à l'exposition aux vibrations et au bruit des véhicules et engins de chantier (camions...). Risques de fatigue liés au travail	Porter des EPI appropriés (casque anti bruit, etc.) ; Mesurer fréquemment les niveaux de bruit ; Éviter l'exposition prolongée des travailleurs au bruit et instaurer des systèmes de rotation des travailleurs ; Mettre en place des protections pour amoindrir les vibrations.
Cohésion	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	Sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné - Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) 	Promouvoir l'équité et l'égalité notamment de genre lors des recrutements ; Réserver un quota d'emplois aux personnes vulnérables y compris les femmes ;

Aspects concernés	RISQUES	Mesures de prévention et d'atténuation
Travail des enfants et travail forcé	- Recrutement n'ayant pas atteint l'âge minimum requis	Interdire formellement le recrutement d'enfants en dessous de l'âge minimum d'accès à l'emploi ; Vérifier l'âge des postulants aux emplois créés. Pour ce faire exiger la présentation de la carte nationale d'identité.
Afflux de la main d'œuvre	- Afflux de travailleurs étrangers	Privilégier la force de travail locale pour minimiser le risque d'afflux de travailleurs étrangers. Sensibiliser les travailleurs migrants au respect des us et coutumes locales, et de l'intégrité physique et morales des femmes et enfants.

3.3. Stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques

L'anticipation et l'atténuation des risques identifiés requerront de la part de l'employeur et de l'UGP, la mise en œuvre des mesures proposées à la troisième du tableau 4 dont l'application stricte des lois et règlements, la sensibilisation des acteurs. Pour garantir le succès des mesures l'effectivité de leur mise en œuvre devra être surveillée. Par ailleurs un programme de suivi devra être mis en œuvre pour assurer l'efficacité et l'efficience des mesures.

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

L'emploi et les conditions de travail sont régis en République Islamique de Mauritanie par des lois et des règlements. La mise en œuvre du Projet WARDIP devra être conforme aux textes nationaux ci-après :

- La loi N° 2004-017 portant code du travail ;
- Loi n°73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité social de la République Islamique de Mauritanie ;
- Loi 025/2003 portant répression de la traite des personnes ;
- Ordonnance 81-234 portant abolition de l'esclavage ;
- Ordonnance 2005-015 portant protection pénale de l'enfant (pénalisant le travail des enfants avant 14 ans) ;
- Loi 025/2003 portant répression de la traite des personnes ;
- Loi 2010-044 du 22 juillet 2010, portant code des marchés publics ;
- Décret n°2018-025 du 08 février 2018 abrogeant et remplaçant le décret n°2009-224 en date du 29 Octobre 2009, fixe les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère et institue le permis de travail pour les travailleurs étrangers ;
- Décret 2017-126/PM du 2 novembre 2017, abrogeant et remplaçant les dispositions des décrets d'application de la Loi 2010-044 régissant les marchés publics ;
- Loi N° 93-09 du 18 Janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif.

La République Islamique de Mauritanie a par ailleurs ratifié neuf conventions de l'OIT concernant les droits du travail que le projet WARDIP devra respecter et faire respecter :

- Convention sur le travail forcé (1930), ratifiée en juin 1961 ;
- Convention sur l'abolition du travail forcé (1957), ratifiée en avril 1997 ;
- Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention de 1973 sur l'âge minimum d'accès à l'emploi (âge minimum spécifié par la Mauritanie : 14 ans), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée en juin 1961 ;
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée en novembre 1963 ;
- Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (1948), ratifiée en novembre 1963 ;
- Convention collective de travail conclue le 13 février 1974 entre l'Union nationale des industriels et commerçants de Mauritanie (UNICEMA), le Syndicat des entreprises mauritaniennes (S.E.M.A.) d'une part, et d'autre part l'Union des travailleurs de Mauritanie (U.T.M.).

En outre le Projet étant un financement de la Banque mondiale, sa mise en œuvre devra être conforme au Cadre Environnemental et Social notamment la NES N° 2.

Les Directives de la Banque Mondiale sur les passations des marchés « sélection et emploi des consultants par des emprunteurs de la banque mondiale édition 2011, révisée en juillet 2014 », sont également applicables au projet.

4.1. Dispositions générales de la législation du travail

La loi N° 2004-017 portant Code du travail de la République Islamique de Mauritanie régit les relations entre les travailleurs et les employeurs. Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier.

Par travailleur s'entend toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique, qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci.

Les dispositions du Code du travail mauritanien s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail à l'exception des fonctionnaires nommés dans un emploi permanent, dans le cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des Etablissements publics à caractère administratif. Le Code mauritanien du travail est applicable à tout contrat de travail destiné à être exécuté en République Islamique de Mauritanie quels que soient les lieux de sa conclusion et de la résidence des parties. Les dispositions du code du travail ne s'opposent pas à l'application de dispositions plus favorables qui peuvent être accordées aux travailleurs par des conventions collectives, des contrats individuels ou des usages.

4.1.1. Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat : i) dont la durée est définie avec précision par les parties ; ii) qui est assorti d'un terme constitué par une date calendrier ; iii) dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue ou iv) qui est conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé où la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision.

Aucun contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée supérieure à deux ans, renouvellement compris. Toutefois, pour les travailleurs étrangers n'ayant pas leur résidence habituelle en Mauritanie, la durée ne peut, sauf dérogation accordée dans des conditions prévues par décret, excéder trente mois pour le premier séjour et vingt mois pour les séjours suivants.

4.1.2. Contrat à durée indéterminée

Tout contrat de travail qui ne répond pas à la définition du contrat à durée déterminée est considéré comme contrat à durée indéterminée.

4.1.3. Permis de travail pour les travailleurs étrangers

En Droit mauritanien, le Décret n°2018-025 du 08 Février 2018, fixe les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère et institue le permis de travail pour les travailleurs étrangers.

4.1.4. Prévention des VBG et la prise en charge des survivants

La prévention des VBG et la prise en charge des victimes nécessiteront trois niveaux d'intervention : individuel, communautaire et sociétal.

Niveau individuel

Au niveau de l'individu, des interventions directes permettront de répondre aux besoins des survivant(e)s, de faire respecter leurs droits et de faciliter le rétablissement des individus et des groupes qui ont fait l'expérience de la violence.

Ces interventions au niveau individuel comprennent :

- L'information des survivant(e)s et individus vulnérables sur les services d'orientation ;
- La prise en charge des survivant(e)s grâce à des mécanismes d'assistance psychosociale centrés sur les survivant(e)s ;
- La mise en œuvre de mécanismes de protection et de sécurité appropriés en assurant l'accès des survivant(e)s à une aide et à des services juridiques ;
- Le soutien de l'émancipation sociale, politique et financière des survivants (es) ;
- La mise en place de centres pour femmes ou d'autres espaces d'accueil pour les femmes

Niveau communautaire

Les interventions au niveau communautaire, consisteront à mobiliser les communautés pour reconnaître, promouvoir et protéger les droits des femmes et des enfants et de développer des systèmes locaux pour renforcer l'efficacité de la prévention et de la prise en charge de la VBG.

Les interventions au niveau communautaire couvrent :

- L'établissement et la coordination de systèmes intégrés d'orientation et de prise en charge de la VBG ;
- La sensibilisation et la mobilisation des communautés pour promouvoir et protéger les droits des femmes ;
- L'identification et l'élimination des risques possibles au sein des communautés touchées et des camps ;
- La mise en œuvre et le suivi des actions de prévention et d'atténuation de la VBG dans tous les secteurs ;
- L'identification et la mobilisation du leadership communautaire pour faire avancer les droits des femmes et promouvoir les services destinés aux survivant(e)s de VBG ;
- La mise en place de systèmes locaux de recueil des données pour suivre les incidents ;
- Le développement de la capacité des intervenants gouvernementaux ou non en matière de santé, de protection sociale, de justice et de sécurité ;
- Le renforcement des capacités des organisations et structures locales de défense des droits des femmes et autres acteurs de la société civile à soutenir l'émancipation financière, politique et sociale des femmes

Niveau sociétal

Au niveau de la société, il s'agit de mettre en place des systèmes et stratégies pour protéger et prendre en charge les populations et contrôler les violations des droits, en s'appuyant sur les textes internationaux et nationaux et le droit coutumier en matière de droits de l'Homme et, notamment, de droits des femmes

Les interventions au niveau sociétal couvrent :

- Le respect des législations et normes internationales pertinentes ;
- La formation des acteurs clés pesant au niveau national dans le domaine des droits de l'Homme, des droits des femmes, de la VBG, etc. ;
- Le contrôle de la violation des droits et la mise en œuvre de stratégies nationales de protection ;
- L'évaluation et l'identification des champs de réforme au plan légal et politique, la mobilisation, l'affectation de ressources et l'assistance technique pour appuyer la réforme au niveau national ;
- La mise en place de systèmes de gestion sûre et éthique des données, favorisant l'utilisation de données analysées agrégées pour la mobilisation au plan national et mondial

Principe de la prise en charge des survivants (es) de VBG

La prise en charge des survivants (es) de VBG devra être basée sur trois principes :

Confidentialité

Le principe de confidentialité proscrit toute divulgation d'informations à un tiers sans le consentement éclairé du/de la survivant(e). Les stratégies permettant d'assurer la confidentialité sont les suivantes :

- Interroger les personnes en privé ;
- Ne partager des informations pertinentes qu'à la demande du/de la survivant(e) et après avoir obtenu son consentement éclairé ;
- Conserver tous les documents en lieu sûr en ayant élaboré une procédure pour les déplacer ou les détruire en cas d'urgence ;
- Même si les noms des victimes ne sont pas précisés, il faut veiller à ne pas indiquer de caractéristiques générales (origine ethnique, âge, situation familiale), risquant de favoriser leur identification.

Exceptions suivantes à la règle de confidentialité

- La règle de confidentialité devra être assouplie en cas de nécessité dans les cas suivants :
- Menaces de violences ou de préjudices pour un enfant, la nécessité de les protéger primant sur l'obligation de confidentialité ;
- Situations dans lesquelles les lois ou politiques imposent la dénonciation de certains types de violences ou d'abus (exploitation et abus sexuels par des employeurs par exemple) ;

-
- Situations dans lesquelles un(e) survivant(e) est susceptible de se faire du mal.

✓ **Respect**

L'approche centrée sur les survivant(e)s reconnaît la victime comme un acteur à part entière qu'on doit simplement aider à se relever avec des ressources aptes à résoudre ses problèmes. Ne pas respecter le droit du/de la survivant(e) à identifier ses propres solutions, risquera de renforcer son sentiment d'impuissance et de honte, de réduire l'efficacité des interventions et d'aggraver le préjudice qu'il (elle) a subi.

Les stratégies qui suivent permettent d'assurer le respect des victimes :

- Préserver la confidentialité ;
- Veiller à ce que du personnel féminin soit présent pour interroger et examiner les femmes et les enfants ;
- S'assurer que les intervenants ont des connaissances et compétences appropriées avérées ;
- Veiller à ce que les intervenants ne portent pas de jugement et soient sensibles à l'environnement socioculturel de l'intervention ;
- Réduire le nombre de fois où un(e) survivant(e) doit raconter son histoire.

✓ **Non-discrimination**

Toutes les victimes ont droit à la meilleure assistance possible indépendamment de leur genre, de leur âge, de leur handicap, de leur race, de leur couleur, de leur langue, de leurs croyances religieuses ou convictions politiques, de leur orientation sexuelle, de leur statut ou de leur classe sociale.

Les stratégies qui suivent garantissent la non-discrimination lors de la prise en charge des suivants :

- Repérer les valeurs, attitudes et croyances au sein du personnel qui favorisent la non-discrimination ;
- Rédiger des principes simples de non-discrimination ;
- Former le personnel aux droits de l'Homme ainsi qu'au respect de l'intégrité physique et morale des personnes notamment des femmes et des enfants.
- Proposer des services et des prestations répondant aux besoins de catégories particulières de survivant(e)s, comme les hommes et les garçons ou les personnes handicapées.

☞ **Soins centrés sur les survivant(e)s**

Certaines survivant(e)s ont besoin uniquement d'une prise en charge sanitaire. Pour d'autres par contre, la prise en charge sanitaire constitue un point d'entrée important pour accéder à des services et une assistance complémentaire.

Les cliniques peuvent constituer un abri temporaire sûr aux victimes en attendant, par exemple, une assistance policière, juridique ou autre.

Les prestataires de soins doivent être prêts à orienter les victimes vers les acteurs de protection appropriés (police,) ou des programmes d'abris sûrs (ONG spécialisées) s'ils existent. Ils doivent

être formés à l'assistance psychosociale de base et savoir où orienter les survivant(e)s pour une prise en charge plus complète.

✓ ***Rôle du secteur de la santé-Prise en charge***

Le rôle principal des intervenants du secteur de la santé, dans les contextes de VBG (EAS/HS, VCE...), consiste à assurer à tous/toutes les survivant(e)s des soins de base de qualité, et à prévenir et prendre en charge les conséquences de la violence basée sur le genre. L'expérience montre que dans les situations d'urgence, les soins cliniques ciblent souvent les violences sexuelles alors que d'autres formes de violence basée sur le genre, prévalant dans un contexte donné, doivent également être prises en charge lors des interventions sanitaires.

Certains survivant(e)s auront éventuellement besoin d'une assistance spécialisée pour prévenir ou traiter des problèmes psychologiques et émotionnels persistants affectant le fonctionnement et le bien-être, à l'appui de services spécialisés de santé mentale, si le contexte et les ressources le permettent (coordinateurs et responsables de la santé en général et de la santé reproductive en particulier au sein des organisations gouvernementales et humanitaires, des prestataires de soins, médecins, infirmiers/infirmières, sage-femmes, professions paramédicales dont les assistantes sociales et psychologues, et des prestataires de soins de la communauté, comme les accoucheuses traditionnelles et les guérisseurs.

Les facteurs qui conditionnent l'accès aux services spécialisés et ressources devront être considérés une prise en charge correcte des survivants (e). Il s'agit entre autres de :

- L'emplacement géographique et la sécurité des trajets ;
- Les horaires d'ouverture;
- Le respect de la vie privée ;
- La présence de personnel féminin ;
- La sensibilité au paramètre de l'âge pour que les enfants et les adolescents puissent accéder aux soins
- La sensibilité au paramètre du sexe, permettant à la fois aux hommes et aux femmes de se faire soigner ;
- La non-discrimination du fait de l'origine ethnique ;
- La présence de personnel capable de parler la même langue que la victime ;
- Le coût

✓ ***Éléments de base de la prise en charge sanitaire***

La figure ci-dessous présente l'organigramme de la prise en charge sanitaire d'un(e) survivant(e) de violences sexuelles.

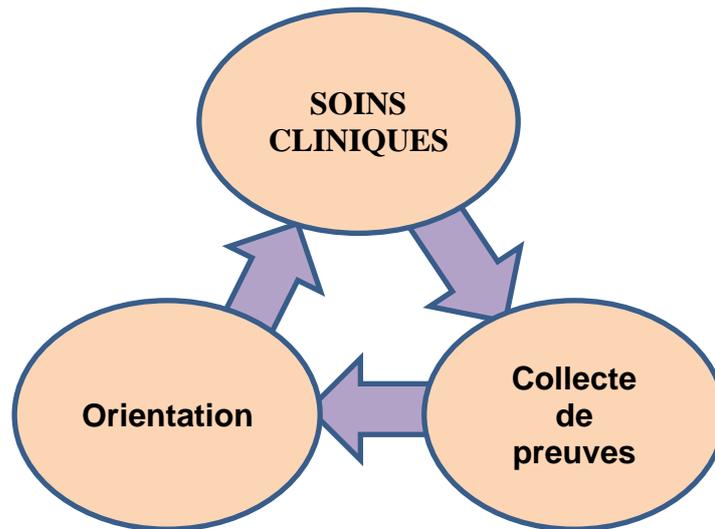


Figure 1 : organigramme de la prise en charge sanitaire d'un(e) survivant(e) de violences sexuelles

Soins cliniques

Les soins cliniques comportent entre autres :

- Le recueil de preuves pouvant appuyer une enquête criminelle, suivant le contexte ;
- La collecte éventuelle de preuves médico-légales (sur le corps du/de la survivant(e) et/ou ses vêtements), photos des blessures etc. ;
- La conservation dans certains cas, des preuves pendant un certain temps au cas où le/la survivant(e) déciderait plus tard d'intenter une action en justice.

A noter que la prise en charge sanitaire des violences sexuelles ne sert pas à déterminer s'il y a eu viol ou non. Le rôle du prestataire de soin consiste à consigner objectivement et précisément tous les résultats de l'examen médical et à proposer un traitement adéquat.

Collecte de preuves

La collecte de preuves consistera à :

- Demander les détails de l'incident ;
- Effectuer et documenter un examen corporel approfondi ;
- Traiter les blessures (physiques, morales et psychologiques) ;
- Dépister les infections sexuellement transmissibles et proposer des soins préventifs ;
- Évaluer le risque de grossesse et la prévention possible ;
- Proposer des conseils et une assistance psychosociale ;
- Assurer un suivi avec des visites de contrôle

Orientation

Des soins compatissants et de qualité requièrent :

- L'orientation de la victime vers une assistance et des services complémentaires ;
- L'information du/de la survivant(e) vers des services complémentaires dont il/elle peut avoir besoin :
 - Assistance psychosociale ;
 - Sécurité ;
 - Assistance juridique ;
 - Programmes de subsistance

A noter que les premières 72 heures suivant un viol peuvent s'avérer critiques pour la santé physique du/de la survivant(e). Certains traitements médicaux vitaux ne sont efficaces qu'au cours de ce laps de temps. Aussi, les supports de formation et d'information doivent mettre l'accent sur l'importance de consulter dès que possible suite à un incident de violence sexuelle. Une attente trop longue peut entraîner de graves complications pouvant être fatales.

Les prestataires de services doivent fournir des informations sur les services disponibles, le lieu de prestation et le mode d'accès. Toutefois, un(e) survivant(e) ne devrait jamais être forcé(e) à consulter d'autres services. Le/la survivant(e) doit décider seul(e) de son orientation.

☞ **Coordination de la prise en charge des survivants de EAS/HS**

La diversité des secteurs, types d'interventions et acteurs impliqués dans la prévention et la prise en charge des VBG, fait qu'aucune structure, agence, organisation, groupe d'acteurs ou autorité ne saurait disposer à lui seul du mandat, de la capacité ou des ressources nécessaires pour assurer l'assistance appropriée des survivants (es). Une coordination globale et locale des activités et services, et la coordination des différents cas sont donc un préalable de la prise charge correcte des survivants.

✓ ***Coordination globale***

La coordination globale qui renvoie à l'ensemble des actions entreprises au niveau national, consiste à :

- Planifier les interventions de façon stratégique ;
- Faciliter le recueil des données, le contrôle, le partage d'informations et la mobilisation ;
- Mobiliser les ressources et responsabiliser les acteurs ;
- Mettre en place une division fonctionnelle du travail ;
- Négocier et poursuivre une action efficace basée sur les normes et les bonnes pratiques ;
- Encadrer l'élaboration et la mise en œuvre d'une programmation durable

✓ ***Coordination locale***

La coordination locale couvre les acteurs multisectoriels et inter agences dans le domaine de la VBG. Elle consiste à :

-
- Clarifier les mandats, rôles et responsabilités pour convenir des types de services nécessaires et discuter de la couverture géographique ;
 - Développer et mettre en œuvre les protocoles d'orientation vers les services appropriés ;
 - Recueillir, organiser, analyser et exploiter les données relatives au niveau de service, entre autres, dans le cadre des initiatives de planification, de mobilisation et de prévention, avec des évaluations conjointes et le partage des informations et des connaissances ;
 - Planifier, mettre en œuvre et contrôler collectivement les activités complémentaires de prévention et de prise en charge ;
 - Appliquer des actions de mobilisation collectives ;
 - Procéder à des activités conjointes d'éducation et de sensibilisation communautaire.

L'employeur intervient au niveau de la coordination locale.

La coordination des cas individuels consiste à proposer des services holistiques centrés sur les survivant(e)s suivant les besoins des individus venus demander une assistance, au sein des services des services de prise en charge des VGB et des secteurs concernés.

Dans le cadre de la prestation de services liés à la VBG, la coordination des cas est souvent appelée « prise en charge des cas ». La prise en charge des cas est un processus collaboratif multisectoriel qui évalue, planifie, met en place, coordonne, contrôle et évalue les ressources, options et services disponibles afin de répondre aux besoins de chaque survivant(e) et promouvoir des résultats efficaces et de qualité. Cette prise en charge est utile pour les survivant(e)s dont les besoins sont complexes et qui reçoivent des services de la part de divers prestataires.

L'agent chargé du cas travaille avec le/la survivant(e) afin de :

- évaluer les besoins et problèmes ;
- élaborer un plan répondant aux besoins et résoudre les problèmes ;
- aider à la mise en place du plan ;
- assurer le suivi et la révision du plan

L'agent chargé du cas fournit des informations, facilite et coordonne la prestation des services multisectoriels en orientant et suivant la victime. Il apporte également un soutien psychologique et une aide pratique, faisant ainsi office de « facilitateur et d'avocat » pour les survivant(e)s tout en les aidant. Cependant, les décisions sur les actions ultérieures seront toujours prises par le/la survivant(e).

L'employeur délègue la coordination des cas individuels à des prestataires de services VBG qui doivent documenter leurs activités au moyen de rapports mensuels. En cas d'EAS/HS, les éléments de l'incident SEA/SH à inclure dans le rapport sont les suivants :

- Type d'incident signalé : exploitation sexuelle, abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- L'âge et le sexe de la victime, et si elle faisait partie du personnel du projet ;
- Si l'incident est lié au projet, dans la déclaration du plaignant/survivant ;

-
- si la victime a bénéficié d'une prise en charge globale (soins médicaux, soutien psychosocial, aide juridique), conformément aux dispositions de la note de bonnes pratiques EAS/HS ;
 - Le rapport ne comprendra aucune information conduisant à la divulgation de l'identité d'une partie à la plainte, même lorsque de tels éléments ont été reçus par les équipes de travail.

Ces rapports seront remis à l'employeur, lui-même devra produire sauf incident majeur, des rapports trimestriels aux Partenaires Techniques et Financiers et aux instances de coordination globale.

NB. La procédure de prévention des VBG et de prise en charge des survivants devra impérativement être validée par l'expert VBG de la Banque Mondiale.

4.1.5. Sanctions applicables aux employés fautifs

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont celles prévues par la réglementation (article 20 de la CCGT). Les incidents d'EAS/HS sont considérés comme des fautes graves. Les sanctions par rapport aux accusations d'EAS/HS sont décrites dans le code de conduite (voir Annexe II).

Les sanctions doivent être motivées et adaptées à la gravité de la faute. Elles doivent également tenir compte de :

- l'appréciation : faute intentionnelle ou pas, responsabilité individuelle ou collective... ;
- les antécédents de l'agent : notation, sanctions ou récompenses antérieures.

Trois étapes doivent être considérées pour la prise de décision de sanction :

- la hiérarchie du Travailleur déclenche l'action disciplinaire dès qu'un fait la motivant est constaté.
- elle établit les demandes d'explications et reçoit les réponses à ces demandes ;
- la demande de sanction qui doit être étayée par des explications, le cas échéant ;
- le département des Ressources Humaines a, à la fois, un rôle consultatif et de contrôle de la régularité de la sanction. Son avis est donc nécessaire pour la mise en œuvre et l'enregistrement de la sanction.

La Direction ou son responsable autorisé étudie le dossier, décide et ordonne éventuellement la notification de la sanction

4.1.6. Santé et sécurité au travail (SST)

Le Code du Travail de la République Islamique de Mauritanie est conforme aux normes du travail définies par l'OIT pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et au sein de la population. Des mesures de protection de la santé et la sécurité au travail, conformes aux

dispositions des articles² des Titres V et VI du Livre III du Code de travail mauritanien, devront être appliquées dans le cadre du Projet. Ces mesures doivent couvrir les EAS/HS.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet devront élaborer et mettre en œuvre des procédures destinées à 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 biologiques³.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif l'information des travailleurs du projet, leur formation à la sécurité et la santé au travail et leur dotation gratuite en équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail afin de permettre aux travailleurs du projet de signaler, à travers le MGP, également sensible aux EAS/HS, des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Les travailleurs du projet qui se retrouvent de telles situations ne devront pas être tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Ils ne devront pas subir de représailles ou faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations⁴.

Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables.

Ces installations devront être hygiéniques et séparées par sexe. En ce qui concerne, les latrines, elles devront être éclairées et pouvoir se fermer à clé à partir de l'intérieur.

En plus, des panneaux signalant l'interdiction de EAS/HS devront y être implanté ainsi que sur toute la zone d'exécution du projet et indiquer comment se plaindre.

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité

² 4 Les articles 238, 239 et 240 (livre III, titre V, chapitre I) portant sur la réglementation et les procédures relatifs aux mesures de sécurité et d'hygiène ; les articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs ; les articles 255 à 258 (livre III, titre VI) portant sur la prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail

³ Conformément aux articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs

⁴ En conformité avec la NES N°2

et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels mais également en termes de sexe.

Les parties qui emploient ou engagent des employés travaillant ensemble sur un site, 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.

Un système d'examen régulier des performances en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place. Ce système comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats, conformément aux dispositions des articles 255 à 258 du Code mauritanien du travail et de la NES N°2. A cet effet, le Projet signera une convention avec le CNAM et/ou la médecine de travail, à travers laquelle, le Projet effectuera au bénéfice de ses salariés les examens médicaux suivants :

- la visite médicale d'embauche ;
- la visite médicale périodique ;
- la visite médicale de reprise du travail suite à : un accident du travail, une maladie professionnelle, des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé, et éventuellement :
- des visites spontanées en cas d'urgence ;
- des visites des lieux de travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail ;
- l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.

Conformément aux articles 255 à 258 énoncés dans les Titres V du Livre III du Code mauritanien du travail, une fiche d'aptitude professionnelle devra être établie par le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique.

Un exemplaire de ces fiches devra être remis à l'intéressé, l'autre le sera au service du personnel du Projet.

De plus, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés d'application des dispositions du code mauritanien du travail, l'employeur sera mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

La mise en demeure, faite par écrit, doit préciser les infractions ou dangers constatés et fixer les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail.

Les modalités de la déclaration sont détaillées à la section 8.2.1 (Procédure de déclaration, d'enquête et d'analyse des accidents de travail et de trajet)

4.1.7. Travail des femmes et des enfants

L'Article 246 du Code mauritanien du travail stipule que l'employeur doit veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants. Selon les Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre1, Section I) du Code du Travail mauritanien, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail. Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans sauf extrême nécessité et dans ce cas respecter scrupuleusement les dispositions énumérées au paragraphe ci-dessus.

Le Code mauritanien du travail interdit également de demander aux femmes et aux femmes enceintes d'effectuer des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique, ou de blesser leur moralité.

Des arrêtés du ministre du travail déterminent : i) les travaux interdits aux enfants et aux femmes ou des travaux interdits seulement aux enfants ou seulement aux femmes ; ii) les établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants est, soit interdit, soit autorisé sous certaines conditions.

Ces dispositions du Code mauritanien du travail sont conformes avec celles de la NES N°2 (voir tableau comparatif donné ci-après). En effet le Paragraphe 17 de la NES N°2 soumet le travail de l'enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, aux conditions : i) de non risque de présenter un danger⁵ pour lui, ii) de non compromission de son éducation ou nuisance à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, iii) d'évaluation appropriée des risques, laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, et iv) que le Projet veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

En principe, le Projet WARDIP n'aura pas à recourir au travail des enfants. Il devra observer le cas échéant, les conditions qui doivent prévaloir en cas de travail des enfants que ce soit directement ou par des tiers.

⁵ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur

4.1.8. Travail forcé

La loi N° 2004-017 portant Code du travail de la République islamique de Mauritanie interdit le travail forcé ou obligatoire.

L'Article 5 du Code du travail (Principe de la liberté du travail. Interdiction du travail forcé) stipule que le travailleur doit s'engager librement et qu'il est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré.

Cet Article interdit également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail, dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré. Toute infraction aux dispositions de cette article est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003- 025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes.

Dans le cadre du projet, cette interdiction devra s'appliquer 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 devra être employée par le projet.

A noter que la Mauritanie a ratifié, en juin 1961, la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du travail sur le travail forcé.

4.1.9. Conditions de rémunération

Le Code mauritanien du travail prévoit que la rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties concernées dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur. Les travailleurs doivent obligatoirement être informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage ou par tout autre moyen approprié à la situation de l'entreprise, des conditions de salaires qui leurs sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions.

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages- intérêts.

Le montant à prendre en considération, à ce titre, est la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au précédent alinéa ou sur la période d'activité si celle-ci est inférieure à douze mois.

4.1.10. Liberté syndicale

L'Art.3 de la Loi n° 64.098 du 9 juin 1964 relative aux associations stipule que les associations de personnes ne pourront se former ou exercer leurs activités sans une autorisation préalable délivrée par le Ministre de l'Intérieur.

Cette autorisation peut être assortie de certaines conditions et le fonctionnement de l'association limité à une période déterminée. De toute manière, l'autorisation ci-dessus mentionnée ne saurait être accordée lorsque l'association projetée est fondée sur une cause ou en vue d'un objet illicite, contraire aux lois, aux bonnes mœurs, ou qu'elle aurait pour but de porter atteinte à l'intégralité du territoire national ou d'attenter à la forme républicaine du gouvernement. Art.5 de la Loi n° 64.098 du 9 juin 1964 relative aux associations : Les demandes d'autorisation sont adressées au chef de circonscription administrative où fonctionne l'association et à Nouakchott au Ministère de l'Intérieur.

Art.6 de la Loi n° 64.098 du 9 juin 1964 relative aux associations : Pour être recevables, elles doivent mentionner le titre et l'objet de l'association, le lieu de son fonctionnement ou le siège de ses établissements, les noms, professions, domiciles et nationalités de ceux qui à un titre quelconque sont chargés de l'administration ou de la direction de l'association.

Tableau 5 : Analyse comparative des dispositions de la NES N°2 sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail celles de la législation mauritanienne.

Aspects réglementés	Disposition de la NES N°2	Législation mauritanienne	Procédures à retenir pour le Projet
Objet des mesures de santé et de sécurité	Les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs - manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques	Article 238 : Réglementation des mesures d'hygiène et de sécurité Article 241 du Code du Travail : Interdiction de la vente, de la location, de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs de protections appropriées	La NES N° 2 est plus complète. Ses dispositions devront être appliquées
Mise en œuvre des mesures de santé, de sécurité et d'hygiène	<ul style="list-style-type: none"> - Identification de dangers potentiels, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; - mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; - formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ; - consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin 	<ul style="list-style-type: none"> -Article 243 du Code du travail : Le ministre du travail pourra déterminer la nature des produits nocifs à usage industriel et la proportion au-dessus de laquelle la présence de ces corps dans un produit complexe donnera lieu à l'application des mesures prévues aux Articles 241 et 242 (Livre III, Titre V, Chapitre II, section II) du code du travail mauritanien - Il est institué dans tout établissement occupant cinquante travailleurs au moins, un comité d'hygiène et de sécurité ayant pour mission de veiller à l'application des consignes de sécurité et d'hygiène du personnel, et de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. - Le ministre du travail peut interdire la vente, l'exposition aux fins de vente ou de location et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositif de protections appropriés. Ces appareils machines ou éléments de machine dangereux seront déterminés par arrêté du ministre du travail. - Il est créé auprès du Ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les dangers potentiels, particulièrement ceux liés aux travaux ; - Mettre en place des mesures de prévention et de protection adaptées pour chaque type d'activité ; - Former les travailleurs du projet et ceux des tiers et conserver les registres correspondants ; - Consigner par écrit les maladies, les accidents et les incidents professionnels et établir des rapports à leur sujet ; -Applique des consignes relatives de sécurité et d'hygiène du personnel, et mettre en œuvre des

Aspects règlementés	Disposition de la NES N°2	Législation mauritanienne	Procédures à retenir pour le Projet
	<p>- solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle</p>	<p>- Cet office est chargé de : i) créer et de faire fonctionner les services médicaux interentreprises pour les entreprises ou établissements comptant moins 750 travailleurs à titre permanent ; ii) veiller à l'exécution des contrats conclus par l'office national de médecine du travail avec l'Etat ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de services d'entreprises ou d'interentreprises.</p>	<p>mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.</p>
		<p>Les médecins de services médicaux d'entreprises ou d'interentreprises ont pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire subir à tout travailleur, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse. - Procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. - Procéder, chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leur donner ou de leur faire donner les soins et traitements nécessaires. - Procéder, chaque jour, à l'examen des femmes et des enfants des travailleurs vivant avec lesdits travailleurs qui se présentent à la visite et de leur donner ou faire donner les soins nécessaires. - Evacuer ou de faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose l'office. Si l'office ne dispose pas 	<p>Les mesures suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire subir à tout travailleur, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé. - Procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. <p>Procéder à une visite des travailleurs se déclarant malades et leur faire donner les soins et traitements nécessaires.</p>

Aspects règlementés	Disposition de la NES N°2	Législation mauritanienne	Procédures à retenir pour le Projet
		<p>immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés à cet effet devant être remboursés par l'office national de médecine du travail au tarif officiel des transports.</p> <p>- Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés dans un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail</p>	<p>- Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans le Projet.</p> <p>- Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail</p>
Mise en place de cadre de travail adapté	<p>Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations telles que cantines, installations sanitaires et aires de repos convenables.</p> <p>- En cas d'hébergement, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.</p>		<p>Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables.</p>
	<p>-Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise</p>	<p>La caisse nationale de sécurité sociale fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur du travail et au directeur de la santé publique, le service</p>	<p>Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même</p>

Aspects règlementés	Disposition de la NES N°2	Législation mauritanienne	Procédures à retenir pour le Projet
Collaboration des différentes parties	<p>en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toutes les parties qui emploient des travailleurs collaboreront avec ceux-ci en vue de la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, - Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail 	<p>d'interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale</p>	<p>site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie</p>
Examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; - Identification des dangers et risques de sécurité et santé, - Mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - Détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise. - L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. - Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. - En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des dangers et risques de sécurité et santé, - Mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom

Aspects règlementés	Disposition de la NES N°2	Législation mauritanienne	Procédures à retenir pour le Projet
			<p>et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise.</p> <p>- L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.</p>

Tableau 6 : Comparaison des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant sur le travail des femmes et des enfants.

Aspects règlementés	Acteurs ciblés	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Dispositions ad-oc à adopter
Travail des enfants	<i>Enfants de 12 à 14 ans</i>	<p>Admis avec les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si non soumis à l'obligation scolaire ; - Travaux n'excédant pas leurs forces ; - Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	<p>Paragraphe 17 N° 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. - Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant (paragraphe 17.3). 	<p>La NES N°2 est plus contraignante. Elle devra être adoptée.</p>

	Enfants de 14 à 18 ans	Admis avec la condition d'autorisation expresse du Ministre chargé du Travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le travail concerné ne présente pas un danger⁶ pour lui, ne compromet son éducation et ne nuit pas à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ; - Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; - L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES ; 	La NES N° 2 est plus complète. Elle devra s'appliquer.
Travail des femmes	Femmes et femmes enceintes	Admises avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Travaux n'excédant pas leurs forces. - Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	Paragraphe 15 de la NES N°2 : Les femmes enceintes seront admises aux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Sont employées en tant que personnes vulnérables qui ne doivent pas être soumises à des travaux dépassant leurs capacités ; - Des mesures sont prises pour leur offrir protection et assistance ; - Sont protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial ; 	La NES N°2 plus contraignante devra s'appliquer

⁶ Note de bas de page n °13 de la note d'orientation de la NES N° 2 : Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur

V. PERSONNEL RESPONSABLE

5.1. Responsabilité du Projet WARDIP

L'UGP/WARDIP aura la responsabilité du recrutement des entreprises chargées des travaux. La responsabilité finale de la gestion de tous les aspects ayant trait aux conditions de travail (sécurité sociale, prestations familiales, retraite, assurance maladie des employés...) et à la santé et la sécurité du travail, lui revient.

L'UGP/WARDIP veillera à mettre en place de codes de conduite auxquels seront soumis les prestataires. Ces codes de conduites devront être inclus dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs.

Le tableau 1 ci-dessus (Répartition de l'effectif des travailleurs directs) présente la typologie du personnel de l'UGP impliquée dans la mise en œuvre du projet.

5.2. Responsabilité des entreprises et sous-traitants

Les réalisations physiques envisagées dans le cadre du Projet WARDIP pourraient être divisées en lots, qui seront confiés à plusieurs entreprises. Ces dernières seront responsables du recrutement et du déploiement de leur personnel de chantier. Elles seront également responsables du recrutement et de la gestion des entreprises sous-traitantes. Elles devront être en règle avec à la CNSS de Mauritanie et les services fiscaux. Elles veilleront à ce que les parties (sous-traitants) qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Elles devront également veiller à ce que tous leurs travailleurs signent le code de conduite avant l'embauche.

VI. SUIVI ET SUPERVISION

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

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

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

Pour une bonne coordination entre les contractants (entreprises adjudicataires, entreprises sous-traitantes, prestataires et fournisseurs), des rapports d'activités mensuels seront soumis par l'expert HSE de ces entités à l'UGP/WARDIP après collecte d'informations auprès de ces parties. Ces rapports devront impérativement faire état de :

- l'état d'avancement des travaux ;
- un aperçu des activités menées : visites, formations, contrôles et entretiens périodiques des installations techniques etc.
- les relations avec le service en charge du bien-être et de la prévention et de la protection au travail ;
- les risques identifiés ;
- les mesures de prévention prises ;
- la synthèse des incidents/accidents de travail et autres incidents majeurs survenus ;
- les mesures d'atténuation EAS/HS mises en place conformément au plan d'action de prévention et de réponse en la matière.
- la gestion des plaintes
- divers.

Ces rapports devront être soumis à la Banque Mondiale au plus tard le 10 du mois suivant.

VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

L'UGP/WARDIP, les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront appliquer les politiques et procédures pour prévenir les risques suspectés pour les travailleurs.

A noter toutefois qu'une chose est la mise en place de politiques et de procédures convenables, une autre en est leur suivi strict qui est la condition des objectifs visés en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Des politiques et procédures soigneusement conçues et détaillées n'ont de valeur que si elles sont bien appliquées, ce qui suppose un personnel informé, engagé, formé, et déterminé. Aussi une bonne politique de communication et de capacitation des travailleurs sera requise dans le cadre du projet pour créer un environnement de travail serein, sûr et apaisé.

La communication et le renforcement des capacités des travailleurs viseront les situations idéales qui suivent :

✚ ***Le salarié doit être au courant des politiques et procédures définies en matière de gestion des conditions de travail et de la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit notamment savoir :***

- Ce dont il est question ;
- Les objectifs (santé, de sécurité et condition de travail) visés à travers les politiques et procédures ;
- Ce qui est attendu de lui (savoir ce qu'il doit faire).

✚ ***Le travailleur doit comprendre que l'application des politiques et procédures est la condition de l'amélioration de l'entreprise en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, et de protection des travailleurs.***

Il doit à ce titre savoir :

- Comment il doit se comporter pour aider l'entreprise à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et à protéger leurs droits sociaux ;
- Ce qu'il doit changer/améliorer dans son comportement et ses pratiques quotidiennes au travail ;
- En quoi ce changement est-il profitable pour lui, ses collègues, la communauté et l'employeur.

✚ ***Le travailleur doit acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour appliquer les politiques et procédures définies en matière de protection des droits des travailleurs et de gestion de la santé et la sécurité au travail.***

Pour ce faire, il doit connaître :

- Les détails des politiques et procédures ;
- Ce qu'il doit faire exactement ;
- Comment il doit s'y prendre ;

-
- Ce qui se passera s'il ne le fait pas. Qu'elles seront les conséquences pour lui, pour ses collègues au travail, pour la communauté et pour l'employeur de son omission, sa négligence ou son refus de se conformer aux politiques et/ou de suivre les procédures définies.

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

Les entreprises devront par ailleurs constituer des équipes qui seront chargées de la gestion de la main d'œuvre.

L'UGP/WARDIP et les entreprises indiqueront clairement à tous leurs employés, à tous les échelons, que la protection des droits des travailleurs et la gestion de la santé et de la sécurité au travail sont un engagement durable.

7.1. Politiques

7.1.1. Santé et sécurité au travail.

Les entreprises prestataires et leurs sous-traitants devront gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs contre les risques éventuels pour la SST conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail de la république islamique de Mauritanie (titre V (hygiène et sécurité) & VI (services médicaux d'entreprise), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), et des documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale .

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

Le statut médical de chaque travailleur devra être établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive conformément à l'Article 257 (Mission des médecins de services médicaux) du Code du travail.

Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise sera chargé de cette visite d'embauche conformément aux dispositions prévues par le Titres VI (Services médicaux d'entreprise) du Code de travail mauritanien. Article 257 : Mission des médecins de services médicaux– Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage.

Le médecin du travail devra déterminer la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

L'examen médical aura pour but de : i) S'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ; ii) Rechercher si le salarié

n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; iii) Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

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

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

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

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

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

les communautés riveraines, les tenanciers de petits commerces autour des chantiers, les personnels des entreprises sous-traitantes, etc.

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

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

7.1.1.1.Recommandations de la norme iso 45005 du décembre 2020 et relative à la gestion de la santé sécurité au travail des travailleurs durant la période de la covid-19

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

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

☞ Leadership et participation des travailleurs

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

- faire preuve de leadership et d'engagement envers la responsabilité collective et des pratiques de travail sûres ;
- communiquer et se conformer systématiquement à la politique interne en tout temps ;
- Adopter si possible et si nécessaire, les directives locales, régionales ou nationales pouvant apporter un plus au dispositif de gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'Entreprise ;
- s'engager à faire preuve de transparence lors de la notification et de la gestion des cas suspects et confirmés de COVID-19, en veillant à ce que les informations personnelles sur la santé restent confidentielles (voir Article 5) ;

-
- veiller à ce que des ressources adéquates soient et les mettre à la disposition des travailleurs de manière opportune et efficace ;
 - assurer la consultation et encourager la participation des travailleurs et des représentants des travailleurs, lorsqu'ils existent, à la prise de décisions qui affectent la santé, la sécurité et le bien-être au travail ;
 - fournir une politique claire sur les implications financières pour les travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles ou qui doivent s'auto-isoler ou se mettre en quarantaine ;
 - fournir un soutien approprié aux travailleurs incapables de travailler en raison de restrictions opérationnelles, ou qui sont tenus de s'isoler ou de se mettre en quarantaine, y compris des congés de travail appropriés et des indemnités de maladie payées si possible (afin que les travailleurs ne viennent pas sur le lieu de travail quand ils ne devraient pas en raison de problèmes de rémunération) ;
 - communiquer sur comment les travailleurs et autres parties intéressées concernées devraient signaler les incidents ou soulever des préoccupations, et comment ces derniers seront traités et les réponses communiquées ;
 - protéger les travailleurs contre les représailles lorsqu'ils signalent des maladies ou des incidents potentiels, ou si les travailleurs se retirent de situations de travail qu'ils jugent insalubres ou dangereuses ;
 - assurer la coordination entre toutes les parties de l'organisation lors de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques liés au COVID-19 ;
 - rechercher des conseils et des informations compétents sur la gestion des risques liés au COVID-19, si nécessaire.

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

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

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

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

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

Elles devront dans ce cadre :

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

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

Elles devront notamment :

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

7.1.2. Emploi et conditions de travail

7.1.2.1. Travail des enfants

L'article 153 du code du travail mauritanien stipule que : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. »

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne devra pas être employé ou engagé dans le cadre du projet WARDIP 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.

Vu la nature du Projet WARDIP, **l'âge minimum d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans.**

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

L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge sont fournies à la Section 8.2.5 (Procédure pour vérifier l'âge des travailleurs du projet).

7.1.2.2. Engagement des travailleurs

Chaque travailleur qui s'engage pendant une durée équivalant à celle du Projet devra :

- consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.
- ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Éviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement au travail ;
- veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'il (travailleur, employé) 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 ; il est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation et Abus Sexuel ou Harcèlement Sexuel. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
- respecter les principes des Codes de conduite.

7.1.2.3. Afflux de main d'œuvre

L'UGP/WARDIP devra obliger contractuellement les entreprises à recruter prioritairement la main-d'œuvre non qualifiée locale pour faire bénéficier au maximum les populations des zones d'accueil des retombées positives du projet et minimiser l'afflux de travailleurs étrangers et les risques associés.

Chaque travailleur devra signer avant le démarrage des travaux, le code de conduite présenté en annexe II et destiné entre autres à minimiser le risque d'exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel. Des formations pertinentes spécifiques sous forme de conférences d'initiation, de discussions quotidiennes sur une boîte à outils devant présenter le comportement attendu des travailleurs et les valeurs de la communauté locale, devront être organisées au profit des travailleurs. Autrement dit, la formation et la sensibilisation des travailleurs ainsi que de la population riveraine devront être faite sur les codes de conduite, en langue locale en insistant sur les comportements interdits et les sanctions en cas de violation.

Aussi, L'UGP/WARDIP devra :

- Identifier les provenances (villes, villages, autres sites) des travailleurs et les impacts y afférents
- Eviter ou réduire l'exposition de la communauté aux impacts et risques sanitaires et sécuritaires associés à la présence des travailleurs étrangers ;
- Prévenir et répondre à l'exposition des femmes et des filles de la communauté, du fait de l'afflux massif de la main d'œuvre et également de la fréquentation /Proximité de ces couches avec les zones de mise en œuvre des travaux
- Prévenir ou minimiser un afflux spontané, spéculatif et incontrôlé non réglementé vers la zone du Projet notamment en recrutant la force de travail locale toutes les fois que c'est possible

7.1.2.4. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

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. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. devra être interdite.

Les recrutements ou le traitement des employés au sein du Projet ne devront pas être prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

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

Pour minimiser le risque d'exclusion des groupes vulnérables que sont les femmes, les personnes déplacées, les personnes handicapées, etc., l'UGP/WARDIP demandera aux prestataires d'employer ces groupes et de les intégrer sans discrimination aucune, dans leurs mains-d'œuvre. Pour plus d'efficacité, le projet devrait formaliser cette mesure. Il pourrait prévoir de promouvoir au moins le recrutement de 30% de femmes parmi les travailleurs de façon générale.

Le contractant sera également tenu de se conformer aux dispositions du Code du Travail (Article 395 : Principe de non-discrimination) sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que

d'installations de sanitaires suffisantes, appropriées, séparées pour hommes et pour femmes et verrouillables de l'intérieur.

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

1. Identifier dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque d'EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux. Pour ce faire, des consultations régulières devront être organisées pour évaluer les risques d'EAS/HS et l'efficacité des mesures d'atténuation mise en place.
2. Organiser des campagnes de sensibilisation et de prévention sur les EAS/HS, le code de conduite signé par les travailleurs, le MGP aussi bien dans les communautés concernées que sur les chantiers pour les travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet
3. Mettre en œuvre et assurer le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS, qui sera lié aux prestataires de services des VBG cartographiés, par un protocole de référencement des survivantes (lorsqu'elles le souhaitent) tout au long de l'exécution des travaux,
4. Élaborer, afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet. Ce code de conduite comportera une description claire et sans ambiguïté des comportements interdits comme l'exploitation et les abus sexuels ou le harcèlement sexuel et inclura des sanctions en cas de non-respect

Des initiatives précises devront être prises en particulier pour assurer :

- Le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes ;
- La prise en compte dans le mécanisme de gestion des plaintes, d'un volet spécifique aux exploitations et abus/harcèlements sexuels,
- Avoir principalement des femmes dans le sous-comité/les comités chargés de mener les enquêtes en cas de EAS/HS afin de vérifier le lien avec le projet
- La désagrégation des données santé, sécurité, environnement selon le sexe et pour plus d'efficacité, utiliser les données officielles, telles que celles de l'EDS (Enquête Démographique et de Santé) ou du MICS (Multiple Indicator Cluster Surveys).

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 en situation de handicap, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

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

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

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

Discussion et engagement des personnes vulnérables

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

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

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

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

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

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

Les entreprises devront :

- s'assurer qu'un désinfectant pour les mains est accessible à tous notamment les personnes vulnérables (par exemple, en tenant compte de la hauteur) ;
- reconnaître que les systèmes à sens unique peuvent créer des itinéraires plus longs, ce qui affecte les personnes à mobilité réduite (par exemple, il peut être nécessaire de disposer de points de repos supplémentaires) ;
- veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'espace (y compris en tenant compte des exigences de distance physique) pour les utilisateurs de fauteuils roulants et autres aides à la

mobilité lors de la création de nouveaux itinéraires, à sens unique ou séparés dans les bâtiments ;

- permettre aux travailleurs qui ont besoin d'un soignant ou d'un assistant de réserver des postes de travail ou des bureaux côte à côte ;
- désigner des toilettes spécifiques accessibles pour les personnes considérées comme présentant un risque plus élevé de contracter le COVID-19 ou de contracter une maladie grave du COVID-19, et mettre en œuvre un nettoyage et une désinfection supplémentaires et plus fréquents pour garantir que les normes d'hygiène requises sont systématiquement respectées ;
- permettre aux travailleurs considérés comme présentant un risque plus élevé de contracter le COVID-19 ou de contracter une maladie grave favorisée par le COVID-19, de travailler ensemble afin de faciliter des niveaux plus élevés d'éloignement physique et d'hygiène et de limiter les interactions avec d'autres personnes

c) Facteurs liés à la communication

Les entreprises devront :

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

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

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables devront être appliquées aux travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du Projet WARDIP. Aussi, en plus du mécanisme élargi de gestion de plaintes de l'UGP/WARDIP, les entreprises devront disposer de mécanismes de règlement des plaintes/réclamations des travailleurs (MGPT) (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations sur leurs lieux de travail.

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

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

7.1.2.6. Fatalité et incidents graves

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

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

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

Selon les dispositions de la Loi n° 67/039 du 23 février 1967 instituant un régime de la sécurité sociale, Article premier. – Il est institué, sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie, un régime de Sécurité sociale chargé du service :

- des prestations familiales (branche des prestations familiales) ;
- des prestations en cas d'accident du Travail et de maladies professionnelles (branche des risques professionnels) ;
- des pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès (branche des pensions) d) et de toutes autres prestations de Sécurité sociale qui pourront être instituées à une étape ultérieure en faveur des travailleurs salariés.

La gestion de ce régime est confiée à un établissement public de l'Etat à caractère administratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière et placé sous la tutelle du ministre du Travail dénommé Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

La CNSS est l'organisme chargée du recouvrement des cotisations des risques vieillesse/invalidité/décès, accident du travail/maladies professionnelles et prestations

familiales. Elle est chargée de la gestion du régime de sécurité sociale institué par la présente loi et peut notamment :

- recevoir de l'Etat et des collectivités publiques des avances et des subventions ;
- recevoir des dons et legs ;
- acquérir à titre onéreux ou aliéner tout bien meuble, et tout bien immeuble sous réserve de l'autorisation du ministre du Travail ;
- conclure des baux relatifs à des immeubles pour les besoins de ses services (Loi n° 67/039 du 23 février 1967 instituant un régime de la sécurité sociale ART.4.).

Le siège de la Caisse est fixé à Nouakchott. Ses organes comprennent le Conseil d'Administration et la commission technique.

L'ART.41 de la Loi n° 67/039 du 23 février 1967 instituant un régime de la sécurité sociale stipule que : *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part.*

Est assimilé à un accident du travail l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence ou du lieu où il prend ordinairement ses repas au lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération et vice-versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Il en est de même des accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur.

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du Travail et la Caisse dans un délai de quarante-huit heures, des accidents du travail survenus ou des maladies professionnelles dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. La déclaration doit être faite dans la forme et selon les modalités qui seront déterminées par arrêté du ministre du Travail sur proposition du Conseil d'Administration de la Caisse.

ART.42. Les prestations comprennent :

- *les soins médicaux nécessités par la lésion résultant de l'accident, qu'il y ait ou non interruption de travail ;*
- *en cas d'incapacité temporaire de travail, l'indemnité journalière ;*
- *en cas d'incapacité permanente, totale ou partielle, la rente ou l'allocation d'incapacité ;*
- *en cas de décès, les rentes de survivants et l'allocation de frais funéraires.*

Le service des prestations familiales est maintenu de plein droit au profit d'un travailleur victime d'un accident du travail pendant la durée de son incapacité temporaire.

ART.43. Les soins médicaux comprennent :

- *l'assistance médicale et chirurgicale ;*
- *les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoires et les analyses ;*
- *la fourniture de produits pharmaceutiques et accessoires ;*
- *l'entretien dans un hôpital ou une autre formation médicale ;*
- *les soins dentaires ;*

-
- *les frais de transport de la victime du lieu de l'accident aux centres médicaux, à l'hôpital, à un cabinet médical et à sa résidence ;*
 - *la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables par le médecin désigné ou agréé par la Caisse ;*
 - *la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dans les conditions qui seront fixées par un arrêté du ministre du Travail ;*

ART.47. La victime d'un accident du travail atteint d'une incapacité permanente partielle a droit à :

- *une rente d'incapacité lorsque le degré de son incapacité est égal à 15% au moins ;*
- *une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré de son incapacité est inférieur à 15% ;*

Les travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du Projet WARDIP devront bénéficier de l'ensemble des réparations prévues le régime de la sécurité sociale mauritanien.

7.1.2.7. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) de la banque mondiale

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

Des mesures de prévention et de protection devront être mises en œuvre selon l'ordre de priorité : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise à la source du risque par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (PPE) appropriés couplée à la formation à l'utilisation et l'entretien des PPE.

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

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

L'élaboration/préparation de solutions correctives pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents et les maladies professionnelles.

Un accent particulier sera accordé aux aspects suivants :

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

7.1.2.8. Cas de travail forcé

La loi N° 2004-017 portant code du travail (article 5) interdit le travail forcé ou obligatoire. 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.

Aussi le Projet WARDIP devra interdire tout recours au travail « forcé » ou « obligatoire ». Nul ne devra recourir au travail forcé sous aucune forme en tant que :

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

L'UGP/WARDIP procèdera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps utile tout risque éventuel de travail forcé.

7.2. Procédures

7.2.1. Procédure de déclaration, d'enquête et d'analyse des accidents de travail et de trajet

L'enquête et l'analyse des accidents du travail est une technique d'identification des risques qui permet de déterminer les causes d'un accident et de corriger la situation afin d'éviter d'autres accidents.

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

opérations. Il est dû à la rencontre d'un ensemble de circonstances qui peuvent causer ou ont causé soit une blessure, soit des dommages, ou les deux.

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

Toutefois, quelques questions surgissent dès lors que la décision de mettre en œuvre une démarche pour enquêter et analyser les accidents est prise en milieu de travail :

- Tous les accidents doivent-ils être enquêtés ?
- Qui est habilité à faire l'enquête et l'analyse d'un accident ?
- Comment doit-on procéder pour que l'enquête et l'analyse des accidents du travail devienne une activité de prévention efficace ?

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

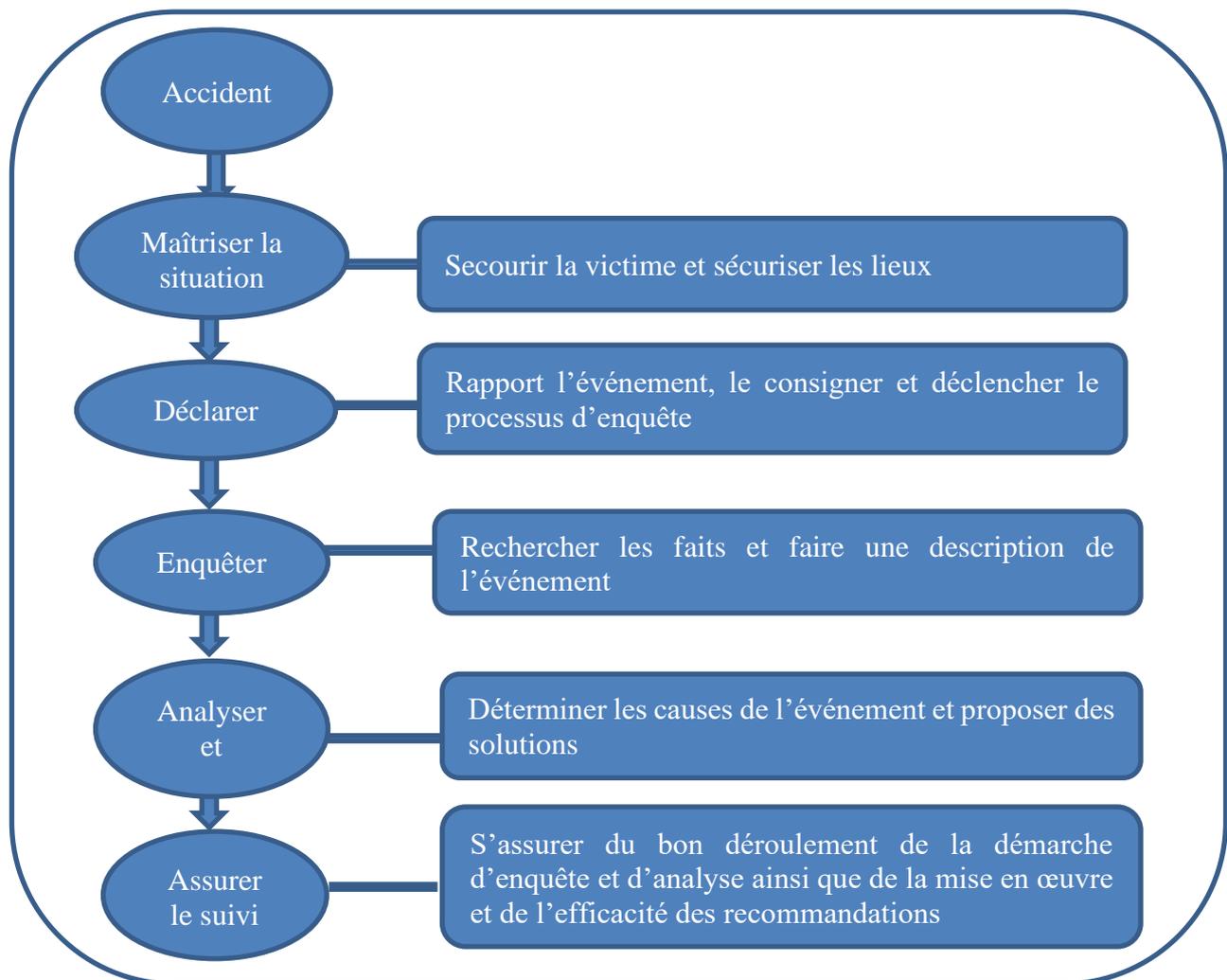


Figure 2 : Démarche de la procédure « déclaration, enquête et analyse des accidents du travail et de trajet

Source : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM), 2016-2017

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

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

1. Maîtrise de la situation lors d'accident et déclaration de l'événement

☞ Rôle des témoins de l'accident

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

☞ Rôle du secouriste

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

☞ Rôle du supérieur immédiat

Le supérieur immédiat devra :

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

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

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

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

2. Événements à déclarer, à enquêter et à analyser

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

3. Responsabilité de la déclaration, de l'enquête et de l'analyse d'accident

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

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

4. Quand effectuer la déclaration, l'enquête et l'analyse d'accident

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

5. Où effectuer l'enquête et l'analyse d'accident

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

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

6. Comment effectuer l'enquête et l'analyse d'accident

L'enquête et l'analyse d'accident devront être effectuées en respectant les étapes suivantes :

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

7. Rédaction et cheminement du rapport d'enquête et d'analyse

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

Les renseignements qui suivent devront forcément s'y retrouver :

- la description des circonstances et des conséquences de l'accident ;
- la description des causes directes et fondamentales (anomalies) ;
- les mesures correctives recommandées ;
- les échéanciers et les responsables.

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

8. Application des mesures correctives

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

9. Mise à jour/révision de la procédure de la procédure

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

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

Lorsque la blessure a entraîné ou paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident procédera immédiatement à une enquête. Cette enquête sera effectuée par :

- Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale ;
- Les autorités administratives, les officiers de police judiciaire

-
- Les experts agréés désignés par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu de l'accident

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

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

1. des indemnités : - l'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire ; - la rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel ;
2. la prise en charge ou le remboursement des frais nécessaires au traitement, à la réadaptation fonctionnelle, à la rééducation professionnelle et le reclassement ;
3. En cas d'accident suivi de mort, les frais funéraires sont remboursés par la Caisse aux ayants droit de la victime dans la limite des frais exposés et sans que leur montant puisse excéder le maximum fixé par décret (Article 60 du code de la sécurité sociale).

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

7.2.2. Procédure de gestion des maladies professionnelles

Article 240 du Code du Travail (Déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles) stipule que l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Article 23 de la convention collective⁷ : Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et accidents non professionnels ne constituent pas une clause de rupture de contrat de travail dans la limite de 6 mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé en présence d'un délégué du caractère provisoire de son emploi.

Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure lorsqu'il ne se trouve pas au lieu de l'emploi, avertir par écrit l'employeur du motif de son absence dans un délai de 3 jours ouvrables suivant la date de l'accident ou de la maladie, le cachet de la poste faisant foi.

⁷ Convention collective entre les Organisations ci-après : L'Union Nationale des Industriels et Commerçants de Mauritanie ("UNICEMA") Et le Syndicat des Entreprises Mauritaniennes (S.E.M.A.) L'Union des travailleurs de Mauritanie ("U.T.M.")

Cet avis est confirmé par certificat médical à transmettre dans un délai maximum de 6 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité, le cachet de la poste en faisant foi.

Si le travailleur gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et éventuellement le médecin.

L'employeur a la faculté de faire contre-visiter par un médecin de son choix le travailleur malade son indisponibilité. En cas de diagnostic différent entre les deux médecins, le travailleur a la possibilité de demander une expertise par un médecin désigné par l'inspection du travail.

7.2.3. Procédure pour vérifier l'âge des travailleurs du projet

Au sens de la Convention internationale sur les droits de l'enfant-UNICEF, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

Les entreprises devront s'assurer de l'âge des postulants aux emplois à pourvoir avant de procéder à leur recrutement.

L'identification nationale est une obligation de la loi Mauritanienne. Les vérifications d'âge devront être faites systématiquement par le biais de la Carte d'Identité Nationale qui est fournie à tout citoyen mauritanien dès sa naissance, pour s'assurer du respect de l'âge minimum d'accès à l'emploi. Aussi, la Carte nationale d'identité (ou passeport pour les étrangers) sera un document exigible à l'embauche car permettant de vérifier l'âge des postulants avant embauche ou la pré-embauche.

Pour les contractuels devant travailler pour le projet, les structures déconcentrées du ministère de la Fonction Publique et du travail, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, et pour l'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

7.2.4. Procédure à suivre au cas où des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de 18 requis pour les travaux envisagés seraient recrutés

Les entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs et d'y adjoindre les preuves d'identité des employés. Ces registres seront l'objet d'inspections régulières de la part de l'équipe de sauvegarde de l'UGP afin de vérifier l'éligibilité des travailleurs, notamment leur âge. De plus des visites inopinées de l'inspection du travail devront être organisées et être l'occasion de vérification de l'âge des travailleurs.

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

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

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

7.2.5. Procédure de surveillance et de rapportage

Les entreprises prestataires soumettront mensuellement un rapport à l'UGP/WARDIP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées.

L'UGP/WARDIP devra en plus exiger, des rapports mensuels d'activité et des rapports de suivi HSE des chantiers lors de la mise en œuvre du projet afin de pouvoir contrôler le respect des engagements contractuels et de suivre de près les performances des entreprises et de leurs sous-traitants en matière de travail et de santé et sécurité au travail. Il soumettra à son tour un rapport trimestriel à la Banque mondiale.

VIII. DISPOSITIONS GENERALES

Les travailleurs 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.

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre leur seront communiquées sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront leurs droits au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), 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 leur disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le Projet informera le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

8.1. Du contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier. Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci (Article 4 du Code mauritanien du travail).

Le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Est interdite également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail et dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré (Article 4 du Code mauritanien du travail).

Article 6 (Contrat individuel. Interdiction du contrat d'équipe) stipule que le contrat de travail est toujours individuel. Est interdit le contrat d'équipe par lequel un employeur engage plusieurs personnes à la fois, soit directement, soit indirectement, moyennant une rémunération collective et forfaitaire.

Article 7 (Forme et preuve) ; Le contrat de travail se forme et se prouve librement, sous réserve de dispositions particulières du présent code quant à la forme, à la preuve et au contenu. Les parties doivent respecter, notamment, le principe de non-discrimination posé par l'article 395, alinéa 2. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Le contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

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

-
- les lieux et la date de la conclusion du contrat ;
 - les signatures des contractants.

☞ *Conditions de résiliation.*

✓ *Contrats à durée déterminée*

Est considéré comme contrat de travail à durée déterminée : 1°) celui dont la durée est définie avec précision par les parties au moyen d'une unité de temps ; 2°) celui qui est assorti d'un terme constitué par une date calendrier ; 3°) celui dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue ; 4°) celui conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé où la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision (Article 15 : Définition)

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant son terme prévu que : i) par suite d'un cas de force majeure rendant définitivement impossible la continuation de l'exécution du contrat ; ii) par consentement mutuel des parties ; iii) par suite d'une faute lourde de l'une des parties laissées à l'appréciation de la juridiction compétente ou iv) par suite du décès du travailleur.

Un modèle de lettre de résiliation de contrat à durée déterminée est donné en annexe VI.

✓ *Contrats à durée indéterminée*

Tout contrat de travail qui ne répond pas à la définition du contrat à durée déterminée est considéré comme contrat à durée indéterminée (Article 22 : Définition).

Suivant la réglementation en vigueur, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Avant toute décision de licenciement, le Projet en informera le travailleur par écrit indiquant le motif allégué et l'invitant à fournir des explications par écrit dans un délai de quarante-huit heures.

Toute résiliation sera subordonnée à un préavis, notifié par écrit, par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le motif de la résiliation doit être mentionné dans cet écrit.

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Un modèle de lettre de résiliation de contrat à durée indéterminée est donné en annexe VI.

8.2. De la rémunération

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

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

Les travailleurs du projet WARDIP devront être rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation mauritanienne et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

8.3. Du salaire minimal.

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

Un décret, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe le taux du salaire minimal interprofessionnel garanti. Le décret peut fixer :

- des taux d'abattement applicables aux travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.
- des taux différents pour les activités agricoles (Article 195 : Fixation du SMIG).

L'Article 196 du Code du Travail (Interdiction d'une rémunération inférieure au SMIG) interdit à tout employeur de rémunérer un salarié à un taux inférieur au SMIG tel que déterminé par le décret visé à l'article précédent. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) s'élève à 3 000 MRU pour 40 heures de travail hebdomadaire depuis le 1^{er} septembre 2011, soit :

- 17,308 MRU par heure pour les travailleurs salariés,
- 16,408 MRU par heure pour les travailleurs agricoles et assimilés.

8.4. Des retenues sur salaires

Certains employeurs n'hésitent pas à recourir à des retenues sur salaires de leurs travailleurs pour des raisons diverses. A noter toutefois que cette pratique est rigoureusement réglementée pour limiter les excès et les litiges.

Article 233 (Prélèvements obligatoires et remboursements de cessions). Seuls les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par les articles 203 et 204 du Code du travail et les consignations prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire. Article 234 (Saisie-arrêt ou cessions de salaires). Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur à son salarié, ne peut excéder six mois de la quotité cessible du salaire. Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires et appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le président du tribunal de la *Moughataa* du lieu de la résidence ou, à défaut devant l'inspecteur du travail.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du travail réside à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque écrit devant le wali de la wilaya. Les acomptes sur salaire déjà acquis ne sont pas considérés comme avances. L'employeur devra s'abstenir à restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à sa guise. Il lui est en outre interdit d'infliger des amendes à leurs employés.

Ainsi en dehors des prélèvements autorisés, il ne peut être fait de retenues sur les salaires pour le remboursement d'avance d'argent consenti par l'employeur au travailleur que par voie de

saisie-arrêt, ou cessation volontaire de salaire souscrite dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

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

Article 237 (Interdiction des retenues non prévues par la loi). Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant tous les autres prélèvements sont nulles de plein droit. Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat

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

8.5. De la durée du travail

Article 170 du Code du mauritanien du travail (Durée légale dans les entreprises non agricoles) stipule que dans toutes les entreprises non agricoles, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour. Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale détermineront par branche d'activité, par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de la semaine de quarante heures, des dérogations et les conditions d'utilisation de ces dérogations.

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

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

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

8.6. Des congés payés

Article 180 du Code du travail de la République Islamique de Mauritanie (Nombre de jours de congés) stipule qu'au terme de la durée des services effectifs définie par l'article 178, le travailleur a droit :

- à un jour et demi ouvrable de congé par mois de service effectif s'il est âgé de dix-huit ans au moins ;
- à deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif s'il est âgé de moins dix-huit ans ;
- à trois jours ouvrables de congé par mois de service effectif s'il s'agit d'un travailleur n'ayant pas sa résidence habituelle en Mauritanie.

Le 28 Novembre, El Mouloud, El Aid (Tabaski), El Fatar (Korité), 1er janvier, le 1er Mouharam, 1er mai, 25 mai, (Journée de l'Afrique), 25 décembre, sont chômés⁸ sauf s'ils tombent un dimanche.

Exceptionnellement, les journées du premier janvier, du 1er mouharm et du 28 novembre, sont payées si elles tombent un dimanche.

Lorsqu'un jour férié est payé, les sommes versées aux ouvriers sont calculées dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ou à raison de 8 fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour heures supplémentaires dans les cas suivants :

1°) L'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps,

2°) L'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là. Ces dispositions s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent pendant une période de chômage intempérie.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux travailleurs qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sans y avoir été autorisés.

8.7. Du repos journalier et hebdomadaire

Article 173 du Code mauritanien du Travail (Repos journalier) stipule que le travail journalier de tout travailleur doit être suivi d'un repos ininterrompu d'au moins dix heures consécutives, sans préjudice de l'article 165

Article 174. Il est interdit d'employer un même travailleur plus de six jours par semaine. Le repos hebdomadaire doit être, au moins de vingt-quatre heures consécutives, il doit être donné le vendredi.

Article 175 (Modalités d'application et dérogations). Un arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail de l'emploi et de la sécurité sociale, détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'article précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le vendredi. Il peut être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales et, déterminé sur une période plus longue que la semaine, ou donné en deux demi-journées.

Dans les services publics et les établissements publics, les modalités du repos hebdomadaire sont fixées par un décret pris en conseil de ministres.

8.8. Des jours fériés

Les jours fériés chômés ainsi que ceux qui sont chômés et payés⁹ sont déterminés par la loi. Les jours fériés effectivement chômés ne donnent lieu à la suppression de salaire que pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée. Les jours fériés non chômés ne donnent lieu à

⁸ Article 46 de la Convention collective du travail entre l'Union Nationale des Industriels et Commerçants de Mauritanie ("UNICEMA"), Le Syndicat des Entreprises Mauritaniennes (S.E.M.A.) et l'Union des travailleurs de Mauritanie ("U.T.M.").

⁹ section 9.6

aucune majoration de salaire. Les jours fériés déclarés payés par la loi, s'ils sont œuvrés, donnent lieu à une majoration de salaire.

8.9. Des heures supplémentaires

Article 172 (Heures supplémentaires). Les heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale définie par les articles 170 et 171 du Code du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à la majoration de salaire.

Les modalités d'autorisation et de rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, de jour ou de nuit les jours ouvrables, le repos hebdomadaire ou les jours fériés sont déterminées par la convention collective ou à défaut par arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale. Toutefois, en ce qui concerne les services publics et les établissements publics ces modalités sont déterminées par décret pris en conseil des ministres.

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de dépaysement au sens du code du travail, fixée comme il suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 49^{ème} heure ;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées de la 49^{ème} à la 54^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 54^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur, la réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine (Article 39 de la convention collective du travail clauses générales)

8.10. Du licenciement

L'Article 55 (Motif économique) du Code mauritanien du Travail stipule que : Tout licenciement individuel ou collectif pour un motif économique entraînant une ou plusieurs suppressions d'emploi, tel que notamment, la diminution de l'activité ou une réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement, est soumis aux règles de la présente sous-section.

8.11. Du préavis

En cas de licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

La résiliation du contrat de travail suppose le préavis sauf pour les cas de :

- fin du contrat à durée déterminée
- licenciement pour faute lourde
- ruptures du contrat faisant suite à un événement de force majeure.

La durée de préavis est de :

-
- 15 jours pour les Ouvriers et Employés de la 1^{ère} catégorie et 2^{ème} catégorie
 - 1 mois pour les Ouvriers et Employés de la 3^{ème} catégories et plus et les Maîtrises
 - 3 mois pour les cadres.

Le modèle de lettre de résiliation du contrat donné en annexe 5 doit être chaque fois modifié pour tenir compte du préavis correspondant au cas de figure.

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

Le Responsable Administratif et Financier assure le règlement du solde de tout compte.

8.12. Du bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document qui doit-être remis par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise lors du paiement du salaire.

L'Article 221 (Etablissement d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements) stipule que : *Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite "Bulletin de Paie" dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement.*

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'alinéa précédent sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit "registre des paiements".

A l'occasion de chaque paie ce registre est émargé par chaque travailleur intéressé ou, si le travailleur est illettré, par deux témoins dont l'un choisi par le travailleur en cas de paiement par espèce ou par chèque.

La contexture du bulletin de paie et du registre des paiements est fixée par arrêté du ministre du travail après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale. Le registre des paiements ou tout autre document justificatif des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'inspection du travail même en cas d'absence du chef d'établissement.

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

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier aux actes discriminatoires ou à accorder les postes sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de

discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

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

8.14. Du dépôt des déclarations de personnel

Tout employeur est tenu de déclarer son personnel à l'Inspection du Travail préalablement à l'implantation de la base de vie ou de la base vie. Il devra en outre déclarer à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, tous les effectifs de travailleurs et leurs salaires servis pour une bonne tenue de leurs comptes individuels dans lesquels sont crédités les droits à la retraite.

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

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

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

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

L'entreprise devra par ailleurs envisager des initiations/formations aux procédures de dépôts/collectes des plaintes, de leurs transferts/enregistrements, de l'étude de recevabilité, des procédures de traitement en première et seconde instance ; des voies et procédures de recours aux tribunaux

Les principes et les étapes du traitement des plaintes seront les mêmes que pour le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) géré par l'UGP dans le cadre du Projet WARDIP.

9.1. Principe directeur du MGPT

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

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

- Toutes les plaintes devront être enregistrées dans un registre des plaintes et les investigations y relatives seront documentées. A noter que les plaintes EAS/HS font exception et devront être enregistrées dans des fiches spécifiques, promouvant la confidentialité et être conservé dans des registres spécifiques ;
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé qui peut être l'inspection du travail, au plus tard sept (7) jours après la réception ;
- Les dispositions nécessaires devront être prises pour que les plaintes soient résolues dans l'idéal, dans les 15 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

-
- Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entreprise soumettra à l'UGP/WARDIP.
 - Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante ;
 - Les plaintes pour EAS/HS devraient être reçues à travers des canaux spécifiques dédiés à cet effet et par des opérateurs/personnes ayant été formé sur la gestion des plaintes EAS/HS Elles seront gérées selon des procédures confidentielles élaborée par le spécialiste VBG et devant être alignées sur celles MGP élargie du projet avec intervention de prestataires de services de VBG. En absence de spécialiste VBG dans l'équipe du projet, ce dernier recourir au service d'une ONG spécialisée en VBG. Dans tous la personne (morale ou physique) recrutée de mettre en œuvre le plan d'action ainsi que les actions spécifiques telles que la cartographie des services de prise en charge afin de référer les survivants qui le désirent

9.2. Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs et les employeurs peuvent être source de situations conflictuelles. Afin de minimiser ce genre de situations, l'employeur établira, sous la supervision de l'UGP/WARDIP, un mécanisme de gestion des plaintes devant permettre de régler aussi rapidement que possible, les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux. Ce mécanisme devra privilégier les solutions à l'amiable sauf pour les plaintes pour liés EAS/HS qui lorsqu'elles seront reçues suivant les différents points d'entrée ou canaux de dépôt, seront si la plaignante le souhaite référées aux prestataires de services cartographiées déferées aux dispositifs mis en place par le projet à cet effet. Il sera ouvert à tous les types de travailleurs du projet ainsi que tout membre des communautés et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler les préoccupations qui seront soulevées par ces derniers lorsqu'ils s'estimeront lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes devront être traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

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

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

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

A noter qu'un travailleur qui se sent lésé peut choisir librement de s'adresser directement à l'UGP/WARDIP qui le dirigera vers le MGPT adéquat qui est celui de son employeur. Aussi un dispositif de collecte des plaintes des travailleurs devra pour cette raison être prévu chez l'entrepreneur (aux bureaux de chantier).

L'UGP/WARDIP aussi devra avoir son mécanisme interne pour ses travailleurs.

Le mécanisme de gestion des plaintes du projet devra comporter un volet spécial destiné à la gestion des plaintes en rapport avec les EAS/HS.

Si les négociations deviennent trop difficiles ou sans issu pour l'entrepreneur, l'UGP/WARDIP pourra intervenir en tant que facilitateur.

En cas d'échec du traitement des plaintes à l'amiable par les mécanismes prévus à cet effet (MGPT et MGP de l'UGP/WARDIP), les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (inspection du travail et justice). Dans ce dernier cas, l'UGP/WARDIP pourra leur assurer un accompagnement.

9.3. Procédure, recours et traitement des plaintes

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

Elle devra être enregistrée selon une procédure basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- Les travailleurs devront avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non). Les plaintes devront pouvoir être déposées à travers plusieurs canaux accessibles, dont les plus cités par les parties prenantes sont les suivants :
 - Voie orale/personne à personne ;
 - Appel téléphonique ;
 - SMS ;
 - WhatsApp ;
 - Courrier physique, courrier électronique ;
 - Application smartphone (kobotoolbox par exemple)
- Les plaintes et réclamations, fondées ou non devront être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du probable faible niveau académique des travailleurs. Leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement dans la langue locale et par écrit ;
- Les plaintes enregistrées devront être communiquées à l'UGP/WARDIP dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- Les plaintes EAS/HS ne doivent pas être enregistrées avec d'autres plaintes, les formulaires de registre doivent être stockés dans un endroit sûr avec un accès limité, les informations sur la plainte transmises à l'UGP/WARDIP ne doivent inclure que des informations non identifiables telles que le type de violence, l'âge / le sexe du survivant, lien vers le projet et si le renvoi aux services VBG a été fourni.

9.3.1. Étape 1-Réception, enregistrement de la plainte

L'entreprise concernée par la plainte, sous la supervision de l'UGP/WARDIP, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera

créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Un dossier sera créé pour chaque plainte et comprendra entre autres, les éléments suivants :

- Un formulaire de plainte initiale dans lequel seront consignés la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte sera remis au plaignant dans les 48 heures (2 jours suivant la réception) ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP/WARDIP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.
- Toute plainte fondée ou non, sera saisie dans la base de données et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants l'enregistrement.

9.3.2. *Étape 2 : Traitement de la plainte*

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

- Rencontre et entretien avec le (la) plaignant(e) pour une meilleure compréhension des motivations de la plainte
- Détermination de la légitimité de la plainte. La structure qui a réceptionné la plainte l'examine (enquêtes de vérification) dans un délai d'une semaine (7 jours) et décide de la suite à donner ;
- Information de l'UGP/WARDIP de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ou non,
- Clôture la plainte si elle n'est pas fondée. Dans ce cas, l'entreprise fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Dans le cas contraire,
- Classification de la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposition de solution au plaignant ;
- Enquêtes complémentaires si besoin, et invitation du plaignant à une session de négociation en vue de trouver de façon concertée, une solution satisfaisante ;
- Clôture de la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) accepte(nt) la solution proposée. Au cas contraire,
- Le/la (les) plaignant/e(s) pourra recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements

9.3.3. *Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet*

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

9.3.4. *Étape 4 : Recours à la justice*

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

nécessaire et lui soumettre ses réclamations. Il peut également saisir le médiateur de la République. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

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

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

- -Conflit individuel de travail est celui opposant, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur (Articles 292 à 329 du Code de travail) ;
- -Conflit collectif survenant entre un ou plusieurs employeurs d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (Articles 330 à 366 du Code de travail).

Le Livre V du Code mauritanien du travail traite du règlement des différends du travail. Le Titre I traite des différends individuels et le Titre II, des différends collectifs.

Lors de la négociation des contrats, l'employeur devra porter à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

A noter que les mécanismes légaux existants pour la gestion des griefs des fonctionnaires de l'Etat sont peu efficaces quand il est question de remonter les plaintes et ne répondent pas aux Directives de la Banque mondiale et aux bonnes pratiques en la matière. Aussi les fonctionnaires de l'Etat travaillant directement dans le Projet WARDIP peuvent recourir au MGPT pour régler leur litige.

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

L'UGP/WARDIP mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2 de la Banque mondiale. Sous sa supervision, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies par le Code du travail. Ils devront se conformer aux NES N°2 de la Banque mondiale.

Des clauses santé et sécurité au travail (SST) devront systématiquement être insérées dans les dossiers d'appel d'offres et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires devra faire preuve de ses capacités en termes de ressources humaines et d'expérience nécessaire pour identifier, analyser, prévenir les risques pour les travailleurs et gérer leurs conséquences au cas où ils se concrétiseraient.

L'UGP/WARDIP devra également exiger des entrepreneurs le planning prévisionnel de leurs activités, et le valider avant le démarrage de leur mission.

10.1. Gestion des fournisseurs et prestataires

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

Les fournisseurs principaux seront soumis aux mêmes obligations que les autres employeurs pour tout ce qui a trait au risque de travail des enfants, de travail forcé, exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel, ou de sécurité et santé au travail.

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

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels seront exposés les travailleurs, il pourrait être demandé aux entreprises prestataires, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou le chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

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

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

10.2. Gestion des contractants

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires devront être astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs. Lorsqu'il y a un risque sérieux de sécurité, l'UGP/WARDIP exigera du fournisseur, qu'il mette au point des procédures et des mesures pour y remédier. Ces procédures et ces mesures seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP/WARDIP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

☞ Situation du travail des enfants en Mauritanie

Le Rapport final du MICS¹⁰ réalisée en 2011 dans le cadre du suivi de la situation des femmes et des enfants en Mauritanie donnent les résultats qui suivent par rapport au travail des enfants de 5 à 17 ans y compris le type de travail (source Plan d'action pour l'élimination du travail des enfants en République de Mauritanie : PANETE/RIM, 2015-2020) :

- 22% des enfants de 5-14 ans sont impliqués dans le travail des enfants, en effectuant plus de 28 heures de tâches ménagères par semaine ou en étant impliqué dans un travail économique.

La prévalence du travail des enfants de cette tranche d'âge est de 27% en milieu rural, et 12% en zone urbaine. Elle est de 36% parmi les enfants issus de familles pauvres contre 8% pour ceux des ménages les plus riches, tant pour les filles que pour les garçons.

- 26% des enfants de 15-17 ans sont impliqués dans le travail des enfants. Cette proportion décroît significativement selon le niveau de bien-être économique (50% dans les familles très pauvres à 8% dans les ménages les plus riches). Elle est plus importante dans le milieu rural (35%) qu'en milieu urbain (13%).

Le pourcentage d'enfants de 15-17 ans impliqués dans le travail est de 58% dans la wilaya du Hodh El Charghi et de 53% dans celle du Guidimakha contre moins de 1% au Tiris-Zemmour et 3% au Dakhlet Nouadhibou.

- Au total, 22% des enfants de 5-17 ans sont impliqués dans le travail des enfants avec une proportion plus grande dans le milieu rural (28%) qu'en milieu urbain (12%).

¹⁰ MICS4-Enquête par grappes à indicateurs multiples 2011 – rapport final réalisée l'Office National de la Statistique (ONS) avec l'assistance technique du programme global des enquêtes MICS de l'UNICEF

- 21% des enfants âgés de 5 à 11 ans sont impliqués dans le travail des enfants contre 22% pour les enfants de la tranche d'âge 12-14 ans.
- La proportion du travail des enfants entre 5 et 14 ans est de 22%. Là aussi, le paramètre de zone de résidence met en évidence les disparités (27% en milieu rural et 12% en zone urbaine). Aussi, si la prévalence du travail des enfants est presque la même chez les filles et les garçons (22% et 21%) quel que soit le groupe d'âge et l'activité exercée, il faut noter que les filles sont plus impliquées dans le travail domestique (2% pour celles entre 5-11 ans et 9% pour les 12-14 ans) alors que pour les garçons c'est 1% et 3% respectivement.
- Par ailleurs, le niveau d'instruction de la mère est à prendre en compte. En effet, on retrouve 30% d'enfants impliqués dans le travail auprès des mères sans aucune instruction et 8% avec celles dont le niveau d'instruction a atteint le secondaire et plus.

☞ **Typologie du travail des enfants en Mauritanie**

Les domaines d'activités et d'utilisation des enfants travailleurs identifiés lors des consultations tripartites nationales et régionales en Mauritanie sont :

- L'économie informelle dans laquelle est incontestablement impliqué le maximum d'enfants victimes des pires formes de travail
- l'agriculture, la pêche et l'élevage
- la mendicité (enfants mendiants nationaux et étrangers),
- les garages de mécanique et ateliers
- le secteur domestique
- le travail de rue (enfants de la rue, enfants dans la rue qui se faufilent entre les véhicules) et tous les risques auxquels il expose les enfants.
- les enfants charretiers (vente de l'eau, ramassage des poubelles...)
- les enfants vendeurs

Les principales catégories d'enfants travailleurs sont :

- Les enfants employés domestiques : environ 17, 28% des enfants enquêtés dont 12,2% employés dans les entreprises artisanales familiales et travaillant plus de 16 heures par jour. Cette catégorie constituée majoritairement de filles, travaillant à l'abri des regards est confrontée à des problèmes de viol, de maltraitance, de salaires impayés etc. Elle n'est pas du tout scolarisée.
- Les enfants bergers (9% des enfants enquêtés) sont initiés dès leurs bas âges. Les moins de 10 ans s'occupent du petit bétail et ceux plus âgés des bovins. Comme les filles domestiques, ils se réveillent tôt, se couchent tard, travaillent plus de 16 heures par jour et sont exposés aux dangers liés à l'activité.
- Les autres types d'enfants travailleurs sont employés dans les domaines de la pêche, de l'agriculture, des réparations mécaniques, du commerce, du ramassage d'ordures, de charretiers, de vendeurs d'eau, menthe, beignets etc.

Il existe des enfants victimes de traite parmi lesquels :

-
- Des enfants victimes des séquelles de l'esclavage dans les foyers résiduels notamment dans les deux Hodhs et le Trarza. Ces pratiques sont maintenues en raison de l'analphabétisme et de la pauvreté dans ces zones.
 - Les enfants talibés (6,17% des enfants enquêtés) sont des élèves exploités par des marabouts mal intentionnés pour s'enrichir en les obligeant à mendier. Ces enfants passent l'essentiel du temps dans la rue, entre les véhicules, en allant de porte à porte. Ils ne peuvent pour certains, rentrer sans ramener quelque chose au maître sous peine d'être battu.
 - Les enfants étrangers victimes des TTP (trafic, traite et PFTE) sont essentiellement d'enfants étrangers (sénégalais, maliens et d'autres nationalités) travaillant comme domestiques, bergers, talibés signalés par des ONG œuvrant pour la protection et la promotion des droits des enfants.

ANNEXES

ANNEXE I. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

☞ **Lois**

- Constitution de la République islamique de Mauritanie (avec les projets d'amendements soumis au référendum du 25 juin 2006)
- Loi N° 2004-017 portant code du travail
- Loi n°73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité social de la République Islamique de Mauritanie
- Loi n° 2000-045/portant code de l'environnement de la République Islamique de Mauritanie

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

- Normes Environnementales et sociales 1 (NES1) : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN
- (*Guidance Notes for Borrowers*)
- Guidelines d'IFC en matière EHS
- La norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)

☞ **Conventions**

- Les Conventions des Nations Unies (ONU)/OIT
 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958)
 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée en 79)
 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée en 57)
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée en 1958)
 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée en 1958)
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 1976)
 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)
 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)
 - Convention sur les droits de l'enfant/UNICEF
- Convention collective de travail conclue le 13 février 1974 entre l'Union nationale des industriels et commerçants de Mauritanie (UNICEMA), le Syndicat des entreprises mauritaniennes (S.E.M.A.) d'une part, et d'autre part l'Union des travailleurs de Mauritanie (U.T.M.) ;

☞ **Rapports**

-
- Ibrahima FALL. Plan de gestion de la main-d'œuvre du projet d'intervention contre la COVID-19 au Sénégal (9173838). Rapport Ministère de la Santé et de l'Action Sociale/mai 2020.
 - Plan d'action pour l'élimination du travail des enfants en République de Mauritanie : PANETE/RIM, 2015-2020
 - République de côte d'ivoire. Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) du projet d'assainissement et de la résilience urbaine. Rapport final/ministère de l'assainissement et de la salubrité. Février 2020.
 - République haïtienne : projet de développement urbain au Cap-Haïtien (CHUD). Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Rapport décembre 2019.
 - Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Canada. Guide prévisionnel de gestion de la main-d'œuvre. Mars 2016.
 - Caisse des Dépôts et Consignations (République tunisienne). Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM) du projet d'appui aux startups innovantes et PME technologiques. Août 2019.
 - Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM) : Procédure Déclaration, enquête et analyse des accidents du travail-2016-2017

ANNEXE II : CODES DE CONDUITE¹¹

Code de conduite de l'entreprise

Pour assurer la prévention des EAS/HS, les dispositions suivantes devront être respectées dans le cadre du WARDIP.

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

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

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

A. GENERALITES

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

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes

¹¹ Le UGP devra ajuster cela pour se conformer aux lois du travail locales. Voir le code de conduite du GPN: <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf> (voir pages 59-62)

environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et

- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

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

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

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

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

B. DEFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non

rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

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

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

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

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

☞ **CONDUITE EXIGEE**

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

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

☞ FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

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

1. Contacter *[insérer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions]* par écrit à cette adresse *[insérer]* ou par téléphone à *[insérer]* ou en personne à *[insérer]* ; ou

2. Appeler *[insérer]* la hotline de l'Entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

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

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

☞ CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

☞ POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

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

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

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

ANNEXE III : MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINE

République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ENTRE :

La dont le siège social est à Nouakchott (RIM), représentée par

Monsieur.....

Agissant en qualité de :

D'une part

Et :

Monsieur :

Né (e) le : à :

Fils ou Fille de : et de :

Profession :

Lieu de recrutement :

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie et notamment par le Code du Travail institué par la Loi n° 17-2004 du 06 juillet 2004, par la Convention Collective Générale du Travail du 13 Février 1974 et par le Règlement Intérieur de

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

Mr..... S'engage à se conformer aux règlements et usages pris ou à prendre par la, ainsi qu'à toute nouvelle disposition qui pourrait intervenir du fait de la réglementation légale ou conventionnelle.

Mr..... déclare avoir pris connaissance de la réglementation et notamment du Règlement Intérieur de la.....en vigueur.

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Mr..... est engagé par la..... à compter du pour exercer les fonctions de à la.....^{ème} catégorie des
Sa rémunération est fixée comme suit :

- **Salaire mensuel d'UM pour 173,33 heures de présence par mois**

Sa résidence d'emploi est prévue à lieu de son recrutement. Toutefois il pourra être appelé à résider suivant les nécessités de service en tout point des structures de la en Mauritanie.

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée de..... mois, il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai d'une durée de mois, renouvelable, pendant laquelle il pourra être rompu à tout moment et du fait de laou du fait de Mr. sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE V : CONGE PAYE

Mr..... acquiert droit au congé, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Convention Collective Générale du Travail, à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif pendant la période de référence.

ARTICLE VI : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Mr déclare formellement n'être lié actuellement à aucune entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement.

Il s'engage formellement à n'exercer, pendant la durée de son contrat, même en dehors des heures de travail, sauf autorisation écrite du Coordinateur du Projet, aucune activité et à n'accepter d'aucun autre employeur aucune rémunération, rétribution ou avantage en nature de quelque forme que ce soit. La violation de cette clause peut entraîner la rupture du présent contrat pour faute lourde.

ARTICLE VII : AUTRES ENGAGEMENTS

Lors de son engagement, Mrdoit présenter les pièces légales et réglementaires justifiant de son identité et de sa situation de famille ainsi que les certificats de ses éventuels anciens employeurs.

Mr..... s'engage à faire connaître au Service du Personnel, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation actuelle (adresse, situation de famille...)

Mr..... communiquera à la l'identité Bancaire de son compte, dans une Banque au lieu et son emploi, pour recevoir le paiement de ses appointements mensuels,

ARTICLE VIII : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

Mr.....s'engage à ne divulguer aucune information concernant les activités de.....dont il pourrait avoir connaissance dans l'accomplissement de ses fonctions et qui serait de nature à porter préjudice au Projet.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés du Projet.

Elle gardera tous ses effets pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit

ARTICLE IX : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le

**POUR Le PROJET
TRAVAILLEUR**

(*) LE

Le Coordinateur

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

(*) Faire précéder la signature de la mention manuscrite
« Lu et Approuvé »

ANNEXE IV : MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE IN DETERMINEE

République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE :

La dont le siège social est à Nouakchott – (RIM), représentée par Monsieur

Agissant en qualité de

D'une part

ET :

Monsieur :.....

Né (e) le : à :.....

Fils ou fille de :..... et de :

Profession :.....

Lieu de recrutement :.....

Situation de famille :.....

Nombre d'enfants à charge :.....

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie et notamment par le Code du Travail institué par la Loi n° 17-2004 du 06 juillet 2004, par la Convention Collective Générale du Travail du 13 Février 1974 et par le Règlement Intérieur de

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

Mr. S'engage à se conformer aux règlements et usages pris ou à prendre par la , ainsi qu'à toute nouvelle disposition qui pourrait intervenir du fait de la réglementation légale ou conventionnelle.

Mr.....déclare avoir pris connaissance de la réglementation et notamment du Règlement Intérieur de la.....en vigueur.

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Mr..... est engagé par la..... à compter du.....pour exercer les fonctions de à la.....^{ème} catégorie des.....
Sa rémunération est fixée comme suit :

- **Salaire mensuel.....d'UM pour 173,33 heures de présence par mois**

Sa résidence d'emploi est prévue à.....lieu de son recrutement. Toutefois il pourra être appelé à résider suivant les nécessités de service en tout point des structures de la en Mauritanie.

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai d'une durée de.....mois renouvelable pendant laquelle il pourra être rompu à tout moment du fait de la ou du fait de M.....sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE V : RETRAITE

La.....et M.....conviennent que le présent contrat sera rompu de plein droit lorsque M..... aura atteint l'âge d'entrer en jouissance d'une pension de vieillesse.

ARTICLE VI : CONGE PAYE

Mr..... acquiert droit au congé, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Convention Collective Générale du Travail, à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif pendant la période de référence.

ARTICLE VII : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Mr.....déclare formellement n'être lié actuellement à aucune entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement.

Il s'engage formellement à n'exercer, pendant la durée de son contrat, même en dehors des heures de travail, sauf autorisation écrite du Coordinateur du Projet, aucune activité et à n'accepter d'aucun autre employeur aucune rémunération, rétribution ou avantage en nature de quelque forme que ce soit. La violation de cette clause peut entraîner la rupture du présent contrat pour faute lourde.

ARTICLE VIII : AUTRES ENGAGEMENTS

Lors de son engagement, Mr.....doit présenter les pièces légales et réglementaires justifiant de son identité et de sa situation de famille ainsi que les certificats de ses éventuels anciens employeurs.

Mr..... s'engage à faire connaître au Service du Personnel, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation actuelle (adresse, situation de famille,...)

Mr..... communiquera à la.... l'identité Bancaire de son compte, dans une Banque au lieu et son emploi, pour recevoir le paiement de ses appointements mensuels,

ARTICLE IX : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

M..... s'engage à ne divulguer aucune information concernant les activités du Projet, dont il pourrait avoir connaissance dans l'accomplissement de ses fonctions et qui serait de nature à porter préjudice au Projet.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés du Projet.

Elle tous ses effets pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit

ARTICLE X : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le.....

**POUR LE PROJET
TRAVAILLEUR**
Le Coordinateur

(*) LE

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

(*) Faire précéder la signature de la mention manuscrite « Lu et Approuvé »

ANNEXE V : MODELE DE BULLETIN DE PAIE

BULLETIN DE PAIE (A Titre indicatif)

Mois de :

Congé du :

Décompte définitif :

NOM.....MARICULE...

.....

N° CNSS :

PRENOM :

.....

SERVICE:

Libellé	Code	Base Ou Heures	Nombres ou taux	A payer	A retenir
Salaire de base					
Heures normales					
Ind. Logement					
Ind. Transport					
Prime ancienneté					
Prime de					
Brut fiscal					
CNSS					
Net fiscal					
I T S					
Remboursement I					
Acomptes					
Avances					
Appoint					

			Totaux		
			Net à payer		

Le RAF
L'intéressé

Le Comptable

ANNEXE VI : MODELE DE RESILIATION DE CONTRAT

Réf.....

Nouakchott, le.....

Monsieur :.....
Matricule :.....
Service :.....
Catégorie :.....

Objet : Fin de contrat à durée déterminée

Monsieur.....

Votre contrat à durée déterminée expire le.....

Nous avons le regret de vous informer de notre décision de ne pas le renouveler.

Vous voudrez bien considérer qu'à compter..... tout lien de droit aura cessé d'exister entre vous-même et le Projet .

Notre Responsable Administratif et Financier tiendra à votre disposition le solde de votre décompte définitif qui vous sera réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour la bonne règle, nous vous demandons de nous retourner un double de la présente lettre revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite « **Lu et pris connaissance** ».

Copie de cette lettre sera transmise pour, information, à Monsieur l'Inspecteur Régional du Travail à Nouakchott.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LE COORDINATEUR

ANNEXE VII : MODELE DE LETTRE DE LICENCIEMENT

Réf.....

Nouakchott, le

Monsieur :.....
Matricule :.....
Service :.....

Objet : Licenciement

Monsieur,

La situation..... dunous amène à restructurer notre organisation.

De ce fait, nous nous trouvons dans l'obligation de prononcer votre licenciement pour compter du..... en application de l'article 30 de la Convention Collective Générale du Travail.

Conformément à l'article 27 de la Convention Collective Générale du Travail, vous avez droit au total à 52 heures de recherche pour votre futur emploi.

Nous vous demandons de bien vouloir effectuer intégralement votre préavis qui prend effet à compter du....., et se termine le..... ce qui nous conduira à vous verser une indemnité correspondant a nombre d'heures de recherche non utilisées.

Vous voudrez bien considérer qu'à compter du..... tout lien de droit aura cessé d'exister entre vous-même et la..... .

Notre Responsable Administratif et Financier tiendra à votre disposition le solde de votre décompte définitif qui vous sera réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Copie de cette lettre sera transmise pour information à Monsieur l'Inspecteur Régional du Travail à Nouakchott.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le COORDINATEUR

**ANNEXE VIII : FICHE DE RECEPTION DE PLAINTES LIEES AUX EAS/HS,
PARTIE 1 (FICHE D'ENREGISTREMENT DU NOM/CODE ET DE
CONSENTEMENT)**

Formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie1¹²)

Avant le début de l'entretien, rappelez à la/au plaignant/e que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et seront traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP du projet Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.

1. Code du/de la plaignant(e) :.....

2. Code de la plainte :.....

3. Numéro de téléphone/adresse du/de la plaignant(e) :.....

4. Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être orienté(e) vers le mécanisme de gestion des plaintes du projet..... ?

Oui

Non

N.B : Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 2), dans une armoire sécurisée et verrouillée.

¹² Instructions : Ce formulaire doit être rempli par un prestataire de services de VBG dès la réception d'un incident de EAS/HS lié au projet afin d'enregistrer le nom, le code, et le consentement du/de la survivant(e), y compris si le/la plaignant(e) n'a pas consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP du projet PUDTR.

Si la victime n'a pas consenti à être renvoyée auprès du MGP, veuillez ajouter la plainte dans la base de données/registre, mais ne recueillez pas d'informations détaillées dans le formulaire de réception de plaintes (partie 2). Ce formulaire doit être archivé à part les autres outils de documentation et ne devrait pas être partagé.

**ANNEXE IX : FICHE DE RECEPTION DE PLAINTES LIEES AUX EAS/HS,
PARTIE 2 (FICHE DE CONSENTEMENT ET DE DESCRIPTION DES FAITS)**

Formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 2¹³)

Avant le début de l'entretien, le prestataire de services devrait rappeler à son client que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP du projet..... Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.

Partie A :

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP ?

Oui Non

SI OUI, veuillez remplir le formulaire dans sa totalité.

SI NON, veuillez demander le consentement du (de la) plaignant(e) uniquement pour partager, de façon anonyme, 1) le code de la plainte, 2) le type d'incident rapporté ainsi que la date et la zone de l'incident, 3) le lien de l'auteur présumé avec le projet (si connu), et 4) l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Expliquer que cette information ne sera utilisée par le projet que dans l'objectif de recueillir des informations sur les risques créés par le projet pour la sécurité et le bien-être des femmes et filles dans leur communauté et de prendre des mesures afin d'atténuer ces risques. Aucune donnée spécifique à l'incident en question, y compris l'identité du/de la victime, la localisation spécifique, etc., ne sera partagée en dehors du prestataire.

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à partager les données notées ci-dessus ?

Oui Non

Si OUI, veuillez remplir le reste du formulaire ci-dessous.

Si NON, veuillez ne pas remplir le reste du formulaire.

Partie B :

Date de la réception de la plainte (jour, mois, année) :.....

Code de la plainte:.....

Âge et sexe du/de la victime :.....

Fille (<18)

¹³ Instructions : Ce formulaire doit être rempli par un prestataire de services de VBG dès la réception d'un incident de EAS/HS lié au projet, et seulement dans sa totalité, si le/la plaignant a consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP du projet XXX. Si la victime n'a pas donné son consentement, seule la première partie du formulaire doit être remplie. Ce formulaire doit être archivé à part le formulaire d'enregistrement et les informations saisies dans la base de données des plaintes pour EAS/HS utilisée par le prestataire.

Femme (>=18)

Garçon (<18)

Homme (>=18)

Heure, zone et date de l'incident rapportés par le/la victime :

Le nom/surnom/identité de l'auteur(s) présumé(s) est-il connu ? Connu Inconnu

Nom(s) :.....

Fonction(s), si connue(s) :.....

Selon le/la plaignant(e), veuillez vérifier si l'auteur présumé est lié au projet :

Oui

Non

Inconnu

Fonction de l'auteur présumé (si connu) :

Prière d'inclure une description physique de l'auteur présumé, si possible

.....

L'identité des témoins le cas échéant

.....

Compte rendu précis de ce qui a été dit par le/la victime

.....

Type de VBG rapporté (classification GBVIMS) :

Viol

Agression sexuelle

Prière de préciser si pertinent :

Exploitation et abus sexuels

Harcèlement sexuel

Agression physique

Violence psychologique/émotionnelle

Mariage forcé

Déni de services, ressources ou opportunités

Quelqu'un d'autre est-il au courant ou a-t-il été mis au courant de la situation ?

Oui Si possible, identifier qui ?.....

Non

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle reçu des services (y compris le référencement vers d'autres prestataires de services) ?

Oui

Non

SI OUI, préciser les services reçus :

Médicaux

Psychosociaux

Juridiques

De sûreté/sécurité

Autres Veuillez spécifier :

Autres observations pertinentes du prestataire :

N.B : Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 1), dans une armoire sécurisée et verrouillée.