

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur - Fraternité - Justice



MINISTÈRE DU PÉTROLE, DES MINES ET DE L'ENERGIE

PROJET DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES ENERGETIQUES ET APPUI AU SECTEUR MINIER » (DREAM - P179383)

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

Rapport Final

Novembre 2024

Table des matières

1. Introduction.....	5
1.1. Présentation du projet	5
1.2. Objectifs du PGMO	7
1.3. Méthodologie	8
1.4. Collecte de la documentation	8
1.5. Consultation	9
2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre et les risques professionnels	9
2.1. Rappel des activités du projet.....	9
2.2. Effectif des travailleurs du projet	11
2.3. Différents types de travailleurs prévus au sein du projet	12
2.4. Identification des risques professionnels liés au travail au sein du projet	12
2.5. Autres risques	14
3. Politiques et procédures	15
3.1. Disposition générale de la politique du travail.....	16
3.1.1. Contrat à durée déterminée	16
3.1.2. Contrat à durée indéterminée	16
3.1.3. Sanctions applicables aux employés	17
3.2. Santé et sécurité au travail (SST).....	17
3.3. Travail des femmes et des enfants	19
3.4. Travail forcé	20
3.5. EAS/HSEA/HS conditions de rémunération	21
3.6. Autorité responsable de la gestion du personnel du projet.....	48
4. Age à l'admission à l'emploi	49
5. Condition de travail.....	49
5.1. Condition de travail et emploi	49
5.1.1. Termes et conditions.....	50
5.1.2. Engagement des employés	52
5.1.3. Préavis.....	52
5.1.4. Non-discrimination et égalité des chances.....	53
5.2. Organisation des travailleurs	54
6. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.....	54

6.1. Principes directeurs du MGPT	55
6.2. Approche du MGPT.....	55
6.3. Procédure, recours et traitement des plaintes	56
6.3.1. Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte	56
6.3.2. Étape 2 : Traitement de la plainte.....	57
6.3.3. Étape 3 : Recours au mécanisme de gestion des plaintes (MGP) de l'UGP.	57
6.3.4. Étape 4 : Recours à la justice	57
7. Gestion des fournisseurs et prestataires de services.....	57
7.1. Travailleurs contractuels	58
7.2. Employés des fournisseurs principaux.....	59
8. Annexes	60

Liste des abréviations

EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
ANARPAM	: Agence Nationale
BESS	: Système de Stockage d'Energie par Batteries
CCGT	: Convention Collective Générale du Travail
CES	: Cadre Environnemental et Sociale
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COVID-19	: Maladie du coronavirus 2019
DAO	: Dossier Appel d'offre
DECE	: Direction de l'Evaluation et du Contrôle Environnemental
DGM	: Direction Générale des Mines
DGMG	: Direction Générale des Mines et de la Géologie
DREAM	: Développement des Ressources Energétiques et Appui au secteur Minier
EAS/HS	: Violence Basée sur le genre/ Harcèlement sexuel
EPI	: Equipement de Protection Individuel
ESP	: Ecole Supérieure Polytechnique
IST	: Infections Sexuellement transmissibles
Maaden	: Agence Maaden Mauritanie
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
PADG	: Projet d'Appui au Développement Gazier
SNIM	: Société Nationale d'Industrie Minière
SOMELEC	: Société Mauritanienne d'Electricité
SST	: Sante et Sécurité au Travail
UGP	: Unité de Gestion du Projet
UN	: Université de Nouakchott

1. Introduction

1.1. Présentation du projet

La Mauritanie dispose d'un grand potentiel d'hydrogène bas carbone à base de ressources d'énergie solaires et éoliennes estimées à 4000 GW dont 10% est exploitable dans l'immédiat. Ces réserves énergétiques s'ajoutent aux champs de gaz à grande quantité qui sont exploitables à de faibles niveaux d'émissions de production. Le pays dispose également d'énormes réserves minières de fer, de cuivre et d'or et d'importantes réserves en minéraux essentiels à la transition énergétique ont été identifiées, tels que le nickel, le cobalt et le lithium. Ces potentiels constituent de grandes opportunités de développement durable pour le pays. Pour aider la Mauritanie à tirer profit de ces opportunités, la Banque mondiale s'est engagée à financer une série de projets, intitulées « **Développement des Ressources Énergétiques et Appui au secteur Minier (DREAM)** ».

Objectif de Développement du Projet

L'objectif de la phase 1 du projet est d'aider le gouvernement mauritanien à tirer profit de ses ressources énergétiques et minérales pour un développement économique à faibles émissions (à gaz à effet de serre) afin d'assurer une transition énergétique réussie et maîtrisée en phase avec les engagements du pays par rapport aux conventions et traités internationaux.

Composantes du Projet

Le projet DREAM aura deux grandes composantes principales à savoir :

- **Valorisation des ressources énergétiques et minérales**
- **Fondation de la transition énergétique.**

Ces composantes couvriront les domaines suivants :

Tableau 1 Illustrant les composantes et sous-composantes du projet DREAM

Composante A : Valorisation des ressources énergétiques et minérales	
Composant A1 Valorisation des ressources énergétiques et minérales	
Hydrogène	(i) Elaboration des textes d'application du code de l'hydrogène (ii) Mise en place du cadre institutionnel : Agence de l'hydrogène (statut d'agence, procédures, ..), Administration centrale en charge de l'hydrogène (iii) Acquisition des équipements et recrutement d'experts pour l'Agence hydrogène
Mines	(i) Cadre légal et réglementaire (ii) Mise à jour du système de cadastre minier (iii) Modernisation du système de suivi des opérateurs
Electricité	(i) Renforcement des capacités : Appui aux négociations des contrats IPP et l'étude de l'intégration aux marchés de l'électricité

	(ii) Cadre juridique : élaboration du code des réseaux (iii) Appui à la mise en œuvre du plan de transformation du secteur de l'électricité
Composante A2	Identifier les nouvelles opportunités et maturation des opportunités existantes
Hydrogène et gaz	Appui à la négociation et transfert de compétences dans les domaines: (i) techniques (ii) juridiques et fiscaux (iii) de marketing (iv) de financement de projet
Hydrogène	Développement d'un -plan d'action pour les chaînes de valeur intégrées de l'hydrogène telles que : (i) l'export (ii) l'approvisionnement en énergie pour les mines et la valorisation des matières premières
Gaz	Réalisation d'une étude de faisabilité approfondie de certaines options de monétisation du gaz en fonction des nouvelles perspectives et des changements technologiques.
Promotion minière	(i) Cartographie aéroportée et géo-scientifique ciblant l'identification des minéraux stratégiques pour la transition énergétique (ii) Cartographie aéroportée et géo-scientifique des minéraux pour identification des minéraux destinés à la transition énergétique (iii) Modernisation du Système d'Informations Géologiques et Minières (DGMG et ANARPAM)
Composante A3	Formation et Contenu local
Renforcement des capacités des entreprises locales	Développer et mettre en œuvre un programme de soutien aux entreprises locales pour leur permettre de devenir des acteurs actifs dans le développement des projets de production et de transformation des ressources naturelles et de la transition énergétique
Développement de l'expertise local	(i) Développer une offre de formation techniques et professionnelles, locales, certifiées et couvrant les diaspines clés requises (Ingénierie, Finance, Droit...) (ii) Développer des formations par compagnonnage (job training ou immersion) ciblées en partenariat avec des structures spécialisées (iii) Développer d'un plan de renforcement des capacités

Développement de plan favorisant le retour des expertises mauritaniennes installées à l'étranger	(i) Lancer des campagnes de sensibilisation à destination des expatriés mauritaniens pour promouvoir opportunités dans leur pays d'origine en particulier dans le domaine de l'emploi (ii) Développer et mettre en œuvre des programmes favorisant le retour et la rétention des expatriés mauritaniens
Composante B : Fondation de la transition énergétique	
B.1 Fondation de la transition énergétique	
Batteries de stockage : Stabilité du Réseau	(i) Activités préparatoires pour le projet de Stockage d'Energie par Batteries (BESS) : dossier d'appel d'offres, notice d'impact environnementale et sociale, modalités d'opération et de maintenance de l'ouvrage (ii) Montage du Système BESS de 35 MW/70 MWh à Nouakchott au poste Duale pour soutenir la stabilité du réseau national et exploiter pleinement les ouvrages d'énergies renouvelables du pays.
Composante C	Gestion du projet
Gestion du projet DREAM	UGP-SOMELEC : pour gérer l'ensemble des activités relevant du secteur de l'électricité du projet d'intégration de cette UGP dans les UGP existantes chez SOMELEC

L'élaboration du présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre fait référence à la législation mauritanienne en la matière et permettra au projet et à la Banque mondiale de mieux gérer les risques environnementaux et sociaux, notamment ceux liés à la main d'œuvre, et d'obtenir de meilleurs résultats au plan du développement. De plus, il est élaboré conformément au cadre Environnemental et Sociale (CES) qui s'applique à tous les nouveaux financements de projets d'investissement de la Banque mondiale.

Comme tout projet, le projet DREM convient qu'il est primordial d'encourager le respect de normes environnementales et sociales reconnues par la communauté internationale parmi lesquelles figurent les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les conventions internationales pour la protection de l'environnement.

A travers le PGMO, le projet DREM aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Pour ce faire, il doit créer, maintenir et renforcer les bonnes relations entre travailleurs et employeurs afin d'améliorer les retombées des projets sur le développement économique national.

1.2. Objectifs du PGMO

Le plan de gestion de la main d'œuvre du projet DREM permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;

- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs y compris les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Interdire tout recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par le code de travail mauritanien et la NES N°2 de la CES de la Banque mondiale) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

Ce PGMO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet et de l'évolution des travaux.

1.3. Méthodologie

Un certain nombre d'éléments méthodologique qui ont été déterminants pour

1.4. Collecte de la documentation

Elle a porté sur la collecte et l'exploitation des documents suivant :

- Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale qui fait état de : i une vision du développement durable, qui décrit les aspirations de la Banque en matière de viabilité environnementale et sociale.
- La Normes Environnementale et Sociale N°2 (NES N°2) portant sur l'emploi et les conditions de travail. Le présent PGMO décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES N°2.
- Note de Bonne Pratiques : lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil (<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>)
- La Loi N°2004-017 portant code du travail : Le présent PGMO met en relief les dispositions du code de travail mauritanien qui s'applique aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail

- La convention collective de 1974 : il s'agit d'un accord relatif aux conditions de travail, à l'emploi et à la sécurité sociale conclu entre des syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et des syndicats ou groupement professionnels d'employeurs.

1.5. Consultation

Les principaux acteurs consultés sont les directions des Ministères en charge de l'Energie et du Pétrole ; des Mines et l'Industrie (Cabinet, DGM, etc.), l'ANARPAM, la SNIM, Maaden, ministère de l'Environnement et du Développement Durable notamment la Direction de l'Evaluation et du Contrôle Environnementale (DECE), Ministère de la formation professionnelle, l'Université de Nouakchott, Ecole Supérieure Polytechnique (ESP), l'association des entreprises nationales opérant dans le secteur.

Dans cette perspective, des réunions de travail ont été principalement organisées avec les acteurs suivants :

- Le DG de la DGM
- Directeur de l'ANARPAM
- Directrice de la DECE
- Association chambre de commerce mauritanienne
- Maaden
- SNIM
- ESP
- DFP
- UN

Au cours de ces réunions, les principaux risques potentiels associés à la main-d'œuvre du projet ont été identifiés en termes de: i) réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués à l'aide d'équipement lourds ou impliquant la manipulation de matières dangereuses, ii) travail des enfants, iii) présence de migrants ou travailleurs saisonniers, iv) accidents ou des situations d'urgence, v) compréhension et mise en œuvre par l'ensemble des parties des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre et les risques professionnels

2.1. Rappel des activités du projet

Bonne gouvernance et renforcement institutionnel

La première composante du projet concerne la mise en place de textes d'application du code d'hydrogène, de son cadre institutionnel notamment l'Agence de l'hydrogène (statut de l'agence, procédures, etc.), l'acquisition des équipements et recrutement d'experts.

Pour la partie mines, la composante aura la charge de l'actualisation du cadre légal et réglementaires mais aussi de l'amélioration de la gestion et du suivi du secteur par la mise à jour du système de cadastre minier et la modernisation du suivi des opérateurs.

En ce qui concerne le volet électricité, cette composante prévoit un renforcement des capacités, notamment par le soutien aux négociations des contrats IPP et l'étude de l'intégration aux marchés de l'électricité. A cela, il faut ajouter le renforcement du cadre juridique par

l'élaboration du code des réseaux et l'appui à la mise en œuvre du plan de transformation du secteur de l'électricité.

Les activités prévues dans cette composante sont essentiellement des activités de prestations intellectuelles et dans une moindre mesure des livraisons, installations, maintenance et entretien de matériel (informatique, électronique, laboratoire, tec.). Les profils seront limités à des experts et consultants (individuel ou firme) et éventuellement des techniciens et experts locaux pour des tâches secondaires. Les risques encourus par les travailleurs sont généralement très infimes et sont bien encadrés dans les contrats proposés et/ou convention reliant les structures bénéficiaires.

Identifier les nouvelles opportunités et maturation des opportunités existantes

La deuxième composante (Composante B) du projet concerne des prestations intellectuelles notamment l'appui à la négociation et transfert de compétences dans les domaines techniques, juridiques et fiscaux, marketing et de financement de projet pour l'hydrogène et le gaz mais aussi le développement d'un plan d'action pour les chaînes de valeur intégrées de l'hydrogène et la modernisation du système d'information géologiques et minières. Pour ce qui est de la partie minière, la promotion envisagée nécessitera la réalisation d'études cartographiques de pointe notamment la cartographie aéroportée et géo-scientifique qui nécessitera des équipes techniques sur le terrain et des dispositifs logistiques de terrain. La technologie utilise actuellement des drones mais sur des étendues importantes des avions spécialisés peuvent être envisagés.

Comme dans la première composante (Composante A) du projet, les activités prévues dans cette composante sont essentiellement des activités de prestations intellectuelles et de livraisons, installations, maintenance et entretien de matériel (informatique, électronique, laboratoire, tec.). Les profils seront limités à des experts et consultants (individuel ou firme) et éventuellement des techniciens et experts locaux pour des tâches secondaires. Les risques encourus pour cette catégorie de travailleurs sont généralement très limités et sont bien encadrés dans les contrats proposés et/ou convention reliant les structures bénéficiaires. Toutefois, il est important de noter que pour la partie acquisition de données cartographiques et géo-scientifiques via la technologie aéroportée (Lidar) nécessitera plus de précautions notamment pour les pilotes mais aussi le personnel déployé sur le terrain et les populations vivantes sur place en cas d'écrasement de drones. Les experts et techniciens qui seront engagés devront justifier de l'expérience requise pour la réalisation de telle opération et cela sera bien encadré par les contrats qui seront proposés et surtout le code de conduite et les engagements de tous les experts et employés impliqués dans les opérations.

Soutien à la stabilité du réseau

Les activités prévues dans la composante C du projet (soutien à la stabilité du réseau) se résume en activités préparatoires pour le projet de stockage (NIES, DAO, les modalités d'opération et de maintenance de l'ouvrage d'une part et le montage du système BESS de 35 MW/70MWh à Nouakchott au poste Duale pour soutenir la stabilité du réseau. La mise en place du système de

stockage d’Energie par Batteries (BESS) sa maintenance et son raccordement au réseau national peut présenter des risques pour les techniciens qui y travaillent. Toutefois, la partie étude de cette composante, qui se résume à un travail intellectuel ne présente pas de risque pour les experts en charge desdites études. Le code de bonne conduite sera signé par ces derniers pour s’assurer de l’acquittement de ces derniers de leurs travail sans porter préjudice aux personnes avec lesquelles ces experts ont eu à travailler avec.

Les risques éventuels dans cette composante se résument essentiellement aux risques en rapport avec la mise en place du système BESS et son raccordement au réseau électrique. Ce risque sera pris en considération par la NIES et des mesures d’évitement ou d’atténuation seront proposées dans le cadre d’un plan de gestion environnementale et sociale.

Formation et Contenu local

Pour ce qui est de la formation et contenu local (composante D du projet, il est prévu de renforcer les capacités des entreprises locales, le développement de l’expertise local et le développement d’un plan favorisant le retour des expertises mauritaniennes installées à l’étranger. Les activités à mener dans ces domaines restent majoritairement des prestations intellectuelles et de formations techniques et professionnelles.

Des risques peuvent être encourus par les formateurs dans le domaine de la formation professionnelle. Toutefois, il sera demandé à tous les partenaires et bénéficiaires de s’engager sur un code de bonne conduite et de suivre et respecter les consignes et exigences prévues dans le cadre des formations et ateliers de renforcement de compétences.

Gestion de projet

La gestion du projet sera confiée à deux UGP distinctes, une pour le projet DREAM et l’autre pour la composante de la SOMELEC. Les équipes qui seront retenues répondront aux exigences requises pour mener à bien ce genre de mission. Tous les employés (coordination, experts et personnel de soutien) seront protégés par des contrats incluant toutes les exigences de la réglementation nationale et celles de la Banque mondiale compatibles avec la législation nationale.

2.2. Effectif des travailleurs du projet

Au stade de préparation, nous n’avons pas encore d’indications précise sur les effectifs des travailleurs du projet, ni sur leur coût ou leur timing de mobilisation. Toutefois cette estimation sera faite dès la fin de la phase préparatoire et le début de la mise en œuvre des activités proprement dites du projet. Au stade actuel, le projet repose sur l’équipe de l’unité de gestion du projet DREAM1 hérité du projet PADG avec un effectif de 11 experts, un coordinateur et un personnel d’appui (chauffeurs, gardiens, techniciens de surface etc.). Cet effectif sera revu à la hausse avec la mise en place de l’UGP de la SOMELEC et le recrutement des expert et consultants pour la mise en œuvre des activités prévues.

Caractéristique des travailleurs

Les caractéristiques des travailleurs seront déterminées après recrutement et mise en place de l'équipe du projet. Elles porteront sur :

- Le nombre de travailleurs locaux,
- Le nombre de travailleurs migrants nationaux ou étrangers,
- La répartition par sexe:
- La répartition par tranche d'âge avec précision des travailleurs de la frange 14 - 18ans.

2.3. Différents types de travailleurs prévus au sein du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, on peut considérer à ce stade que trois types de travailleurs sont prévus :

Des travailleurs directs du Projet qui seront recrutés ou affectés au démarrage du Projet et constitueront le staff de l'Unité de Gestion du Projet (UGP);

Les travailleurs contractuels seront employés par des tiers {des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires), et

Les employés de fournisseurs principaux qui, en plus des nationaux, peuvent être des migrants régionaux ou étrangers.

2.4. Identification des risques professionnels liés au travail au sein du projet

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet DREAM sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et à l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats. De plus, ils renferment des risques d'EAS/HS.

Le tableau 2 : Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels pourrait être exposée la main-d'œuvre qui sera mobilisée dans le cadre du projet.

Facteurs de risques	Risques au travail
Travail et d'emploi	• Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ

Facteurs de risques	Risques au travail
	• Exposition éventuelle aux bruits, odeurs, fumées, poussières et autres polluants
Discrimination et inégalité des chances	• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires d'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • EAS/HS
Organisation des travailleurs	• Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes
Travail des enfants	• Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social
Travail forcé	• Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et auquel la ou les personnes concernées ne se sont pas offertes volontairement • Emploi de victime de trafic humain
Santé et sécurité au travail (SST)	• Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des ISTetVIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène • Propagation de maladies liées aux déchets

Facteurs de risques	Risques au travail
Nature des contrats	• Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers

2.5. Autres risques

Risques de survenue de l'exploitation et abus sexuel et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet (personnel des UGP, personnel des institutions bénéficiaires et consultants et prestataires etc.). A cet effet, le projet prendra les mesures nécessaires pour éviter que de telles comportements arrivent en sensibilisant son personnel et en faisant signer à tous des fiches d'engagements pour le respect des normes et la bonne conduite conformément aux exigences de la Banque mondiale et la législation mauritanienne. De plus, les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour le projet, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculin, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Les dispositions de l'ordonnance 83-162 du 9 juillet 1983 portant Code pénal (notamment les articles 306, 307, 308, 309 et 336) sont consacrées au traitement des différentes violences et privations à l'égard de femmes.

Toute personne qui travaille au compte du projet sous tous catégorie de travailleurs (du projet, des contractants, des fournisseurs, etc.) doit signer un Code de Conduite interdisant de manière claire et sans ambiguïté toute forme d'exploitation et d'abus sexuels, y compris toute relation sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect avec les sanctions au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect doivent être mise en œuvre et accessible a tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponibles contribueraient à minimiser ces différents risques.

A cet effet, il est recommandé de:

- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder au MGP au cas de non-respect des codes des conduites, et la prévention des EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées;
- Insérer un code de bonne conduite dans les contrats de tous les travailleurs, fournisseurs et prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé-e;

- Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non-tolérant les EAS/HS.

3. Politiques et procédures

En termes de référentiels de politiques et de procédures dans le domaine du travail, la Mauritanie a ratifié neuf conventions de l'OIT concernant les droits de travail que le projet DREAM respectera et fera 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 sur l'âge minimum (1973) (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.
-
- En outre, les lois mauritaniennes suivantes s'appliquent au projet DREAM :
 - 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 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,
 - Directives sur la passation des marchés de la Banque Mondiale « sélection et emploi des consultants par des emprunteurs de la banque mondiale édition 2011, révisée en juillet 2014 »,
 - 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.

C'est ainsi que le Projet DREAM appliquera les politiques et procédures ci-après

pour redresser les principaux risques liés au travail identifiés.

3.1. Disposition générale de la politique du travail

Les relations entre les travailleurs et les employeurs sont régies par la loi N° 2004-017 portant code du travail.

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, en échange d'une 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.

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, d'un cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des Etablissements publics à caractère administratif.

Le code du travail mauritanien 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.

3.1.1. Contrat à durée déterminée

Il s'agit de 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.

3.1.2. 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.

3.1.3. Sanctions applicables aux employés

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).

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 également:

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

3.2. Santé et sécurité au travail (SST)

En respect des normes fondamentales du droit de travail définies par l'organisation internationale du travail (OIT), la Mauritanie a un Code du Travail qui correspond aux normes du travail défini par l'OIT pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et au sein de la population.

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec les articles 4 prévus dans les Titres V et VI du Livre III du Code de travail mauritanien, seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section

EAS/HS toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Le Projet doit se préoccuper d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler, à travers le MGP, 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 retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. 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 et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs du projet qui travaillent 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 sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et 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. Et, ce, en conformité avec les dispositions énoncées dans les articles 255 à 258 du Code de travail et de la NES N°2.

A cet effet, le Projet aura à signer une convention avec le CNAM et/ou la médecine de travail, à travers laquelle, le groupement effectue au bénéfice des salariés du Projet 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 du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail.
- De l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle doit être établie par Le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique, et ce conformément aux articles 255 à 258 énoncés dans les Titres V du Livre III du Code de travail mauritanien.

Un exemplaire de ces fiches est remis à l'intéressé, l'autre au service du personnel du Projet.

De plus, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application des dispositions du code 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 survenu ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures.

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.

3.3. Travail des femmes et des enfants

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 le 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 sauf extrême nécessité et dans ce cas respecter scrupuleusement les dispositions énumérées au paragraphe ci-dessus.

Aussi, il est interdit 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 elles sont effectuées 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 ne sont pas en contradiction avec celles de la NES N°2 (voir tableau comparatif donné ci-après). Cette dernière soumet le travail de l'enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans aux conditions : i) de non risque de présenter un danger 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.

Vu la nature du projet DREAM, l'âge minimum d'accès à l'emploi au sein dudit projet est fixé à 18 ans. Le projet exigera de tous ses partenaires de se conformer à cela.

3.4. Travail forcé

Le travail forcé est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

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

L'article 5 du code de travail mauritanien : Principe de la liberté du travail. Interdiction du travail forcé

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 fournit un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré

Toute infraction aux présentes dispositions est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003-025 du 7/072003 portant répression de la traite des personnes.

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

3.5. EAS/HSEA/HS conditions de rémunération

Le Code de travail mauritanien prévoit que la rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties 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 et 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.

Une comparaison des dispositifs réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant sur la Santé et la Sécurité au Travail (SST) a été faite sur la base des Objectifs des mesures de santé et de sécurité ; Mise en œuvre des mesures de santé ; de sécurité et d'hygiène ; Mise en place du cadre de travail adapté ; Collaboration des différentes parties ; Examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail et qui a permis de retenir un ensemble de procédures pour le projet (**voir en Annexe le Tableau Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant la SST en matière de santé, de sécurité et d'hygiène de travail et des procédures retenues pour le projet**)

Tableau 4 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritanienne et celles de la NES N°2 portant sur le travail des femmes et des enfants.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2
Travail des enfants		
Travail des enfants de 12 à 14 ans	Admis avec les conditions suivantes : - 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.	Admis avec les conditions suivantes: - Non compromission de leur éducation - Non risque de présenter un danger pour eux, - Sans nuisance à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social, Évaluation appropriée des risques, laquelle l'évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, que l'employeur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail.
Travail des enfants de 14 à 18 ans	Admis avec la condition d'autorisation expresse du Ministre chargé du Travail	Non admis.
Travail des femmes		
Femmes et femmes enceintes	Admises avec les conditions suivantes : - Travaux n'excédant pas leurs forces. - Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou	Admises avec les conditions suivantes : - En tant que personnes vulnérables qui ne doivent pas être soumises à des travaux dépassant leurs capacités.

	blessant leur moralité.	
--	-------------------------	--

L'analyse de la matrice comparative des dispositions réglementaires mauritanienne et celle de la NES N°2 sont complémentaires et doivent servir de base pour les procédures de contrôle à mettre en place par l'UGP.

3.6. Autorité responsable de la gestion du personnel du projet

Le projet DREAM sera dirigé par deux Unités de Gestion. Une dépendant du Ministère chargé de l'Energie et du Pétrole et qui est en charge de (i) la phase préparatoire du projet et (ii) de la mise en œuvre de la composante mine et une deuxième unité logée au niveau de la SOMELEC qui sera en charge de la composante électricité. Les deux unités de gestion auront chacune son coordinateur et ses experts techniques et personnel de soutien. Les coordinateurs des UGP seront responsables de la gestion du personnel du projet.

Pour la phase préparatoire le personnel est soit recruté, soit mobilisé par les départements notamment le MPME et la SOMELEC.

Le tableau ci-après situe et résume les responsabilités selon les fonctions et les prérogatives des une et des autres.

Tableau 5 : Personnel responsable du projet

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordinateur de l'UGP	Gestion et coordination du projet : Mise en œuvre son PTBA, recruter le personnel de l'UGP et coordonner les activités des experts du projet
Responsable administratif et financier	Assurer, sous la supervision du coordinateur, de la gestion administrative, logistique et financière du projet. Garantir la visibilité financière du projet Recruter et superviser le travail des Auditeurs du projet
Spécialiste en sauvegarde environnementales et sociales de l'UGP	Elaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet ; S'assurer de la prise en compte des dimensions environnementales et sociales dans tous les engagements du projet et de ses

	partenaires (bénéficiaires et prestataires de services) Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail Assurer la gestion des plaintes
Spécialiste en passation des marchés	Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du projet ;
Spécialiste en suivi-évaluation	Assurer le suivi et l'évaluation du projet
Spécialiste en suivi des contrats	Assurer le suivi des contrats jusqu'à la clôture des activités prévues.

4. Age à l'admission à l'emploi

L'article 153 du code du travail mauritanien indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code : « 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. ».

Le projet ne recrute que des personnes adultes (ayant au moins 18 ans) jouissantes de toutes leurs facultés mentales et morales. Toutefois, si dans le cadre des prestations des enfants ayant dépassé l'âge minimum devraient être engagé cela se fera conformément à la loi mauritanienne et la NES N2 de la Banque mondiale. A cet effet, un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Compte tenu de la nature du Projet DREAM ces cas de figure ne devraient pas se présenter. Il sera demandé à tous les partenaires et bénéficiaires du projet de procéder à la vérification systématique de l'âge à partir de la Carte d'identité Nationale ou l'acte de naissance qui est fournie à tout citoyen mauritanien dès sa naissance pour ne recruter que des personnes ayant au moins 18 ans d'âge.

5. Condition de travail

5.1. Condition de travail et emploi

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.

Les travailleurs du projet seront donc rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires

seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

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

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (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 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.

Les employés du Projet sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

5.1.1. Termes et conditions

Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignées au niveau du contrat du travail. Le contrat du travail prévoit :

- **Le salaire, la rémunération, la révision de la rémunération**

Le salaire du travailleur est déterminé soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur. Les travailleurs seront informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage, des conditions de salaires qui leur sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions.

- **Les heures (durée) de travail**

La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante-huit heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six jours par semaine.

Aux termes du contrat, l'employé 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.

Les heures supplémentaires, le travail de nuit et les jours fériés

Les heures supplémentaires fournies en excédent de la durée normale du travail seront payées avec majoration de 50%. Les heures supplémentaires de travail sont interdites pour les travaux à caractère dangereux ou insalubre, sauf autorisation expresse de la Direction du travail.

Le travail de nuit est celui exécuté entre 18 heures et 6 heures du matin. Il doit être payé avec une majoration d'au moins 50 pour cent du travail de jour, cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires et du travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés. Le travail de nuit n'est autorisé que dans les cas où les services requis ne peuvent être fournis durant le jour et il ne peut être rendu obligatoire pour un travail qui peut normalement s'effectuer durant le jour.

Les travailleurs doivent bénéficier, sans diminution de salaire, du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours de chômage autorisés en vertu des décisions des autorités compétentes, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire.

- Les conditions des congés

Chaque travailleur du Projet aura droit aux congés payés au terme d'une durée de douze mois de services effectifs. Le travailleur aura le droit d'exiger de prendre ses congés aux termes de cette durée. Toutefois, la jouissance effective des congés peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Le Projet versera au travailleur, au moment de son départ en congé, une allocation égale au douzième des sommes perçues par le travailleur au cours de la période de référence à l'exécution des indemnités à caractère de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu qui n'ont pas le caractère de rémunération en nature.

- Les conditions de résiliation

- ***Cas d'un contrat à durée déterminée***

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, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente ou iv) par suite au décès du travailleur.

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

- ***Cas d'un contrat à durée indéterminée***

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.

5.1.2. Engagement des employés

Chaque employé s'engage pendant toute la durée de son contrat à:

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.

- 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 divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales intéressant le Projet et s'engage en outre, à n'utiliser sous aucun prétexte, pour son compte personnel ou pour le compte de tiers, les connaissances acquises à son sujet. Le salarié est tenu par une obligation de réserve générale et de secret professionnel sur tous les faits qui seront portés à sa connaissance en raison de ses fonctions et de son appartenance au Projet.
- Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié du Projet (cas de résiliation ou de fin du présent contrat, ...)
- Consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi par la Direction du Projet.
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation du chef hiérarchique.
- Respecter les procédures internes et l'organisation du Projet.

5.1.3. 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 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

5.1.4. Non-discrimination et égalité des chances

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. est interdite.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

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

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

Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, 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.

5.2. Organisation des travailleurs

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par le Code du Travail mauritanien. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée (article 266 du Code du Travail).

6. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Les mécanismes de gestion des plaintes existants éventuellement peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Le Projet mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.

En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre les contrats établis avec les fournisseurs du Projet et les contrats de travail des employés du Projet, Les employés du Projet sont informés de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche.

Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Dans ce cadre, ce mécanisme de gestion des plaintes simple et opérationnel prendra en compte le contexte particulier de la mise en œuvre de DREAM tout en faisant référence aux normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE).

6.1. Principes directeurs du MGPT

- Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les Entrepreneurs suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UGP qui est responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. L'UGP sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur 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 travers l'Entrepreneur, l'UGP sera chargée de reconduire les investigations et le traitement.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception.
- 90% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au furet à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UGP.

6.2. Approche du MGPT

Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

L'Entrepreneur proposera au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels.

L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par l'Entrepreneur et par l'UGP de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes. Bien que la gestion du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs se fait par l'Entrepreneur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à l'UGP. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Entrepreneur (aux bureaux de chantier), du spécialiste en sauvegardes sociales du projet (aux bureaux central, régionaux et locaux), via téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public.

Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur, l'UGP se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes.

En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (autorités administratives et judiciaires). Dans ce dernier cas, le projet doit leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

6.3. Procédure, recours et traitement des plaintes

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

De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneur et l'UGP, y apportent une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera les langues locales et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non)
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème

6.3.1. Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision de l'UGP, 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 qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives);
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant

après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants.

6.3.2. Etape 2 : Traitement de la plainte

Le spécialiste en sauvegardes sociales de L'Entrepreneur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Entrepreneur procédera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes

- Rencontrer et discuter avec le (la) plaignant(e);
- Déterminer la légitimité de la plainte;
- Informer l'UGP de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Entrepreneur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée ,sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution;
- Clôturer la plainte si le/la(les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire;
- Le/la(les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

6.3.3. Étape 3 : Recours au mécanisme de gestion des plaintes (MGP) de l'UGP

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

6.3.4. 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 les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

Toutefois, cette procédure ne sera pas prise en charge par le projet et n'entraîne pas l'arrêt de ses activités. Le projet DREAM pourra s'ajuster si la justice donne raison au plaignant.

7. Gestion des fournisseurs et prestataires de services

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures

d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail mauritanien et le code des impôts et seront exécutées dans le respect des dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

7.1. Travailleurs contractuels

Le Projet prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que les tiers (fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires) 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 et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2.

Les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le PEES du projet. Ils doivent s'approprier d'abord à la législation environnementale Mauritanien et aux NES du CES de la Banque recommandées dans la phase d'exécution du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) y compris les mesures d'atténuation et protection des travailleurs d'EAS/HS seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet ainsi que compenser les dommages pendant ou à la fin des travaux, incluant ceux affectant tout type de travailleurs

Le projet assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES N°2, y compris les normes sur la prévention et réponse aux risques de EAS/HSEAS/HS. En outre, le Projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux suivants : i) appel téléphonique (numéro à vulgariser), ii) Spécialistes de l'UGP, iii) lettre ou autres communications écrites, iv) rencontre, v) bureaux des autorités locales, vii) intermédiaires, via d'autres PAP, viii) leaders communautaires et autres. Des canaux appropriés et accessibles aux femmes et aux filles pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux EAS/HS seront identifiés et utilisés pour assurer le bon fonctionnement de MGP pour traiter ces genres des griefs. Dans tous les cas, les plaintes devront être acheminées à l'UGP pour les suites nécessaires. Les plaintes mineures qui sont liées aux conditions de travail, aux salaires et au stress et qui sont gérées efficacement, même à la satisfaction du (de la) plaignant(e), au niveau de l'Entrepreneur ou de l'Opérateur, doivent être communiquées formellement à l'UGP pour suivi et évaluation.

Tous les contrats seront revus afin d'être certain qu'ils comprennent un mécanisme correct de gestion des plaintes. Le spécialiste de l'UGP s'assurera que les contrats sont conformes à la présente procédure de gestion de la main-d'œuvre.

9.2 Employés des fournisseurs principaux

7.2. Employés des fournisseurs principaux

S'il y'a un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux sera identifié, la présente section décrit la procédure à suivre pour surveiller et signaler les travailleurs des fournisseurs de fournitures primaires.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, le Projet déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, de EAS/HSEAS/HS, et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec la réglementation nationale et les dispositions de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier y compris l'inclusion des Codes de Conduits (voir Annexe 11.3) et les formations/sensibilisations régulières des travailleurs et populations riveraines sur le contenu de ces codes dans les contrats du travail et les façons de signaler des cas de non-compliance. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité du Projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'elle exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet 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.

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 18 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. Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP 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.

8. Annexes

Annexe10.1.1 Modèle de fiche d'enregistrement des plaintes (pour les plaintes non-liées à la EAS/HS/EAS/HS)

Date de la plainte:.....Numéro de la plainte..... Prénom

et nom du plaignant: Sexe : H F Localité:

.....Fonction/Responsabilité

Téléphone.....Date de l'incident.....

Parties concernées.....

Description de la réclamation:.....

Solution préconisée par le plaignant:.....

Signature du plaignant:.....

Traitement de la Plainte

Plainte enregistrée par (à remplir par l'entreprise)Plainte

validée : oui non

Commentaires.....

Solutions proposées:.....

Responsable de l'action:.....

Date:.....

Signature:.....

Actions effectuées:.....

Date de résolution.....

Date de retour au plaignant:.....

Niveau de satisfaction et commentaires du plaignant:.....

Annexe 10.1.1.5 Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS/HS

Nom du dossier	Date de réception de la plainte	Nom de la personne recevant la plainte	Où/ comment la plainte a été reçue	Nom et contact du plaignant (si connu)	Contenu de la réclamation (inclure toutes les plaintes, suggestions, demandes de Renseignement s) et type de réclamation	La réception de la plainte a-t-elle été confirmée au plaignant? (O/N-si oui, Indiquez la date, la méthode de communication et par qui)	Date de décision prévue	Résultat de la décision (inclure les noms des participants et la date de la décision)	La décision a-t-elle été communiquée au plaignant? O/N Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	Le plaignant a-t-il satisfait de la décision? O / N Énoncez la décision. Sinon, expliquez Pour quoi et si vous Les avez, poursuivez-t-elle Procédure d'appel.	Une action de suivi (par qui, à quelle date)?

Modèle de contrat de travail à durée déterminée

République Islamique de Mauritanie

Honneur-Fraternité-Justice

CONTRATDETRAVAILADUREE DETERMINEE

ENTRE:

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

Monsieur,

Agissant en qualité de:

Et:

D'une part

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,

ILAETECONVENU ETARRETE

CEQUISUIT:ARTICLE1:TEXTESAPPLICABLES

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 du06juillet 2004, par la Convention Collective Générale du Travail du13Février 1974et 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 en vigueur et notamment du
Règlement Intérieur de la

.

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 établi pour une durée de [nombre de mois], et il ne prendra effet qu'après une période d'essai de [nombre de mois], renouvelable. Pendant cette période, le contrat peut être résilié à tout moment et sans préavis ni indemnité, que ce soit par l'employeur ou par M./Mme [nom]..

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, **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 VIII : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

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

(*) LE TRAVAILLEUR

Le Coordinateur

VISA DEL'INSPECTEUR DU TRAVAIL

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

:Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

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 été CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT:

ARTICLE 1: 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

M. s'engage à se conformer aux règlements et usages en vigueur ou à venir de l'entreprise, ainsi qu'à toute nouvelle disposition résultant de la réglementation légale ou conventionnelle..

M.

déclare avoir pris
connaissance du
Règlement Intérieur de
l'entreprise, y compris des
règles actuellement en
vigueur.

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

M. est engagé par la [nom de l'entreprise] à compter du [date] pour occuper le poste de [nom du poste] dans la [ème catégorie des salariés]. 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 ne pas exercer, pendant la durée de son contrat, même en dehors des heures de travail, toute activité, sauf autorisation écrite du Coordinateur du Projet. De plus, il s'engage à ne pas accepter de rémunération, rétribution ou avantage en nature d'aucune forme de la part d'un autre employeur. La violation de cette clause peut entraîner la rupture immédiate 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 produira 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

POURLEPROJET
Le Coordinateur

(*)LETRAVAILLEUR

VISADEL'INSPECTEURDUTRAVAIL

(*)Faireprécéderlasignaturedelamentionmanuscrite«LuetApprouvé»

BULLETIN DE PAIE (A Titre indicatif)

N°CNSS:.....

SERVICE:.....

Page 72 sur 73

modèle de lettre de résiliation de contrat

Réf.

Nouakchott, le

Monsieur Matricule

Service

Catégorie

Objet : Fin de contrat à durée déterminée

Monsieur,

Votre contrat à durée déterminée expire

Nous avons le regret de vous informer de notre décision de ne pas renouveler votre contrat. À compter de cette date, veuillez prendre note que tout lien juridique entre vous-même et le Projet prendra fin.

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 revêtue 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.

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

LE COORDINATEUR

Modèle de lettre de licenciement

Réf.

Nouakchott, le

Monsieur:

Matricule:

Service

Objet : Licenciement

Monsieur,

La situation du nous 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 correspondante à 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 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.

Une 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 10.3 Codes de conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre (EAS/HS), exploitation et abus sexuel (EAS), harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants

- **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de EAS/HS/EAS/HS et de VCE;

Code de conduite du gestionnaire: Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus; et

Code de conduite individuel: Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

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 (EAS/HS), 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 :

- O Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST);et
- O Contribuer à prévenir, identifier et combattre la EAS/HS/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 EAS/HSEAS/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:

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

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

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

Violences basées sur le genre (EAS/HS) : 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 sexuelle : 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 18ans), 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 mal intentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

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

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 EAS/HS et de VCE.

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

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

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

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

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

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

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

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

Code de conduite concernant les EAS/HS 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 EAS/HS et les VCE.

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

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

Gestionnaire: toute personne offrant de la main-d'œuvre à un 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 EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mise en place pour intervenir dans les cas de EAS/HS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

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

Les trois Codes de Conduite à utiliser sont:

Code de conduite de l'entreprise
EAS/HS/EAS/HS et de VCE;

Engage l'entreprise à aborder les questions de

C2 Code de conduite du gestionnaire: Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus; et

C3 Code de conduite individuel : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

C.1 Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST & Prévention des violences basées sur le genre (EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et des violences contre les enfants

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

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

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les EAS/HS/EAS/HS ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Pointfocal » de l'entreprise pour le traitement des

questions de EAS/HS/EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les EAS/HS/EAS/HS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
- ▶ La **Procédure d'allégation des incidents de EAS/HS/EAS/HS et de VCE** pour signaler les Incidents de EAS/HS/EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes;
 - ▶ Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés; et
 - ▶ Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de EAS/HS/EAS/HS et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre(EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et Violences contre les Enfants (VCE) **du** projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite EAS/HS/EAS/HS et VCE.

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

Nom de l'entreprise: _____

Signature: _____

Nom en toutes lettres: _____

Titre: _____

Date: _____

Mise en œuvre des normes ESHS et HST & Prévention des violences basées sur le genre (EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et des violences contre les enfants (VCE)

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

Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter:

La mise en œuvre

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

d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.

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

La formation

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

du projet et portant sur les thèmes ci-après:

- Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - Les EAS/HS/EAS/HS et les VCE ; cette formation est exigée a tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de EAS/HS/EAS/HS et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la EAS/HS/EAS/HS et la VCE:
- Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de EAS/HS/EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action d'atténuation et réponses aux risques de EAS/HS/EAS/HS et VCE approuvé;
 - Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action EAS/HS/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de EAS/HS/EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige);
 - Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de EAS/HS/EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes;
 - Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue;
 - Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes;
 - Veiller à ce que toute question liée aux EAS/HS/EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées (en conformité avec la Loi N°2004-017 portant code du travail mauritanien et ses textes d'application) par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre:
- L'avertissement informel ;
 - L'avertissement formel;
 - La formation complémentaire;

- La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois;
- Le licenciement.

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

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

Signature:

Nom en toutes lettres :

Titre:

Date:

C.3 Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST & Prévention des violences basées sur le genre (EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et des violences contre les enfants (VCE)

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

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (EAS/HS), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail-dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes -constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel conformément à la Loi N° 2004-017 portant code du travail mauritanien. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

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

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

à la sollicitation malveillante des enfants -ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

12. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle-une telle activité sexuelle est jugée« non consensuelle» dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou
À mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de EAS/HS/EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

-  L'avertissement informel ; L'avertissement formel ;
-  La formation complémentaire;
-  La perte d'au plus une semaine de salaire;
-  La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois;
-  Le licenciement.
-  La dénonciation à la police, le cas échéant.

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

Signature: _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre: _____

Date: _____

Tableau : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant la SST en matière de santé, de sécurité et d'hygiène de travail et des procédures retenues pour le projet

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N° //du 2	Procédures retenues 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	- les lieux de travail, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs
Mise en œuvre des mesures de santé, de sécurité et d'hygiène	- 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 par la loi10 - 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 relatives à la	- Identification de dangers potentiels, particulièrement 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 incidents professionnels	- identification de dangers potentiels, particulièrement ceux liés aux travaux ; - mise en place de mesures de prévention et de protection adaptées pour chaque type d'activité - formation des travailleurs du projet et ceux des tiers et conservation des registres correspondants; - consignation par écrit des maladies, des accidents et incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet;

	sécurité et l'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 - Le dispositif de protections appropriées. - 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. - Cet office est chargé de : i) créer et de faire fonctionner les services médicaux interentreprises pour les entreprises ou établissements comptant moins de 750 travailleurs à titre permanent; ii) veiller à	et établissement de rapports à leur sujet ; - dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin - solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle	- application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et mise en œuvre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
--	---	--	---

	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 service d'entreprise ou d'inter-entreprises.		
	Les médecins de services médicaux d'entreprises ou d'interentreprises ont pour mission de: - 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		Les mesures suivantes - 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. - Procéder à une visite des travailleurs se déclarant malades et leur faire donner les soins et traitements nécessaires. - Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans le Projet.

	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 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. - Conseiller les employeurs sur les			- 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
--	--	--	--	---

	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 sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail		
Mise en place du cadre de travail adapté		- Les travailleurs du projet auront accès à des installations telles que cantines, installations sanitaires et aires de repos convenables. - 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.	-Les travailleurs du projet auront accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables.
Collaboration des	-La caisse nationale de sécurité sociale fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du	- Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à	-Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la

différentes parties	travail du ressort, au directeur du travail et au directeur de la santé publique, le service d'interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale chargée d'y assurer la médecine du travail.	la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie - 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	mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie
Examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail	- 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	- 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	- 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

	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..	résultats.	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.
--	---	-------------------	--

