

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur – Fraternité – Justice



Ministère de l'Economie et du Développement Durable

**PROJET DE DEVELOPPEMENT ET
DE RESILIENCE DE LA VALLEE DU FLEUVE SENEGAL
RIVE DROITE/MAURITANIE (P179449)**

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

Version Provisoire

Octobre 2023

Table des matières

Acronymes.....	5
Introduction	6
- Contexte du projet.....	6
- Objectifs du projet et présentation sommaire des composantes.....	6
- Objectif des PGMO	7
- Méthodologie	Error! Bookmark not defined.
Chapitre 2 : Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet	10
- Les Types de travailleurs prévus au sein du projet	10
- Nombre estimatif des travailleurs	10
- Estimation des travailleurs sous contrat	12
- Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre.....	13
- Caractéristiques des travailleurs du projet.....	13
Chapitre 3 : Evaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre	14
3.1. Activités du projet.....	14
3.2Risques pour les travailleurs	16
3.3. Stratégie d'anticipation et atténuation des risques.....	17
Chapitre 4 : Aperçu de la législation du travail : termes et conditions d'emploi des travailleurs	25
4.1. Dispositions générales :	25
4.2. Contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée :	25
4.3prévention des VBG et prise en charge des survivants	25
4.4 sanctions applicables aux employés fautifs	26
4.5 Travail des femmes et des enfants	26
4.6 Travail forcé	27
4.7 Conditions de rémunération	27
4.8 Prévention des VBG, EAS/HS et la prise en charge des survivants	28
4.9 Liberté syndicale	28
Chapitre 5 : Personnel responsable	32
5.1 Responsabilité du projet	32
5.2 Responsabilité des entreprises sous-traitants	35
5.3 Suivi et supervision	36

Chapitre 6 : Politiques et procédures	38
Chapitre 7 : Dispositions générales	43
Chapitre 8 : Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs	45
8.1. Principes directeurs du MGPT	45
8.2. Approche du MGPT	46
8.3. Procédure, recours et traitement des plaintes	47
8.4. Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte	47
8.5. Étape 2 : Traitement de la plainte	48
8.6. Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet	49
8.7. Étape 4 : Recours à la justice	49
Chapitre 11 : Employés des fournisseurs principaux	52
Annexes	53

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau 1. Equipe du projet au niveau de l'UGP.....</u>	<u>13</u>
<u>Tableau 2. Personnel d'appui au niveau central et au niveau régional.....</u>	<u>14</u>
<u>Tableau 3. Calendrier prévisionnel de recrutement.....</u>	<u>15</u>
<u>Tableau 4: Activités des travailleurs du projet.....</u>	<u>18</u>
<u>Tableau 5. Risques pour les travailleurs.....</u>	<u>22</u>
<u>Tableau 6 . Risques liés à la main-d'œuvre et mesures de prévention.....</u>	<u>28</u>
<u>Tableau 7 : comparaison des exigences de NES 2 et des dispositions de la loi Mauritanienne sur le travail.....</u>	<u>40</u>
<u>Tableau 8 : Personnel responsable du projet.....</u>	<u>42</u>
<u>Tableau 9: Personnel transversal et rôles.....</u>	<u>43</u>

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Zone d'intervention du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal en Mauritanie.....	10
---	----

Acronymes

BM	: Banque mondiale
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	: Carte d'Identification Nationale
ESMP	: Environmental and social Management Plan
IGU	: Initiatives de Gestion Urbaine
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
MEDD	: Ministère de l'Economie et du Développement Durable
ME	: Ministère de l'Environnement
MDOD	: Maitre d'Ouvrage Délégué
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MGPT	: Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs
NES	: Norme Environnementale et Sociale
n°	: Numéro
OIT	: Organisation International du Travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
PAP	: Personne Affectée par le Projet
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PPM	: Plan de Passation des Marchés
RN	: Route Nationale
SST	: Santé et Sécurité au Travail
UCP	: Unité de Coordination du Projet
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	: Virus Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

Introduction

- Contexte du projet

L'objectif de développement du projet proposé (ODP) est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal).

Un des objectifs de ce plan est de promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Pour se 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.

- Objectifs du projet et présentation sommaire des composantes

Le Projet de Résilience et Développement Communautaire de la Vallée du Fleuve Sénégal (PRDVFS) est un Projet Régional entre la Mauritanie et le Sénégal. L'objectif de développement du projet proposé (ODP) est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal). Il est structuré autour de 4 composantes à savoir (i) composante 1 : Investir dans la résilience et l'inclusion des communautés pour la cohésion sociale ; (ii) composante 2 : Investissements territoriaux intégrés pour la connectivité et le développement économique local ; (iii) composante 3 : Renforcement institutionnel et plateforme régionale de gestion des connaissances et (iv) composante 4 : Gestion de projet.

La zone d'intervention du projet sera les Wilayas du Trarza, Brakna, Gorgol et Guidimagha.

Le projet s'étalera sur la période 2024-2028 avec une population bénéficiaire de 29 communes dans les 4 Wilayas ciblées. Le coût du projet est estimé à 45 millions \$ USD sur financement de la Banque mondiale. Le projet impliquera plusieurs départements ministériels, des Conseils Régionaux et Communes lors de sa mise en œuvre.

Le dispositif institutionnel de mise en œuvre du projet impliquera le niveau régional, le niveau national le niveau infranational, le niveau local et le niveau communautaire

Le mode de mise en œuvre impliquera les communes, les conseils régionaux, les entreprises, les bureaux d'études, les ONGs, la société civile, des universitaires et chercheurs, des bénéficiaires et leurs organisations socioprofessionnelles.

- Objectif des PGM

La deuxième Norme Environnementale et Sociale (NES n° 2) du cadre environnemental et social de la Banque mondiale, Emploi et conditions de travail, fait obligation à l'Unité de Coordination du Projet RDCVFS en Mauritanie d'élaborer et de mettre en œuvre les procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGM) qui s'appliquent au Projet. Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Comme exige la politique environnementale et sociale de la Banque mondiale et les NES, le PGM s'étend également aux installations associées des opérateurs et fournisseurs de services et de biens liés au Projet.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre ont pour objet de faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du projet. Elles aident à :

- Identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet, et ;
- Enoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la NES no 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les jeunes (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Ce PGM 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. A travers ce document, le Projet pourra promouvoir un cadre de travail sécurisé et motivant

aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements.

Le Projet de résilience et développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal s'étend de Rosso à Sélibabi. Les wilayas du Trarza, Brakna, Gorgol et Guidimagha sont concernées par les activités de ce projet.

La zone d'intervention (Fig. 1) concerne donc 4 wilayas (régions) du pays (Trarza, Brakna, Gorgol, et Guidimakha) au sein desquelles seront identifiés les Moughataas à cibler. Il est à noter que le projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal tiendra compte des complémentarités et synergies possibles avec les interventions du Gouvernement. Ces régions abritent des populations vulnérables, très exposées à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle, qui seront les principaux bénéficiaires du projet.

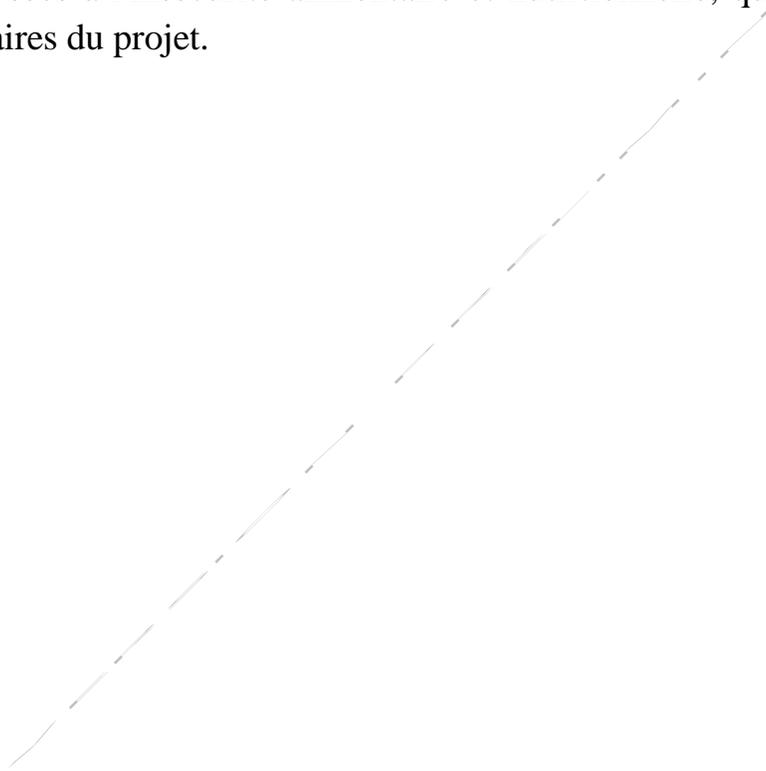
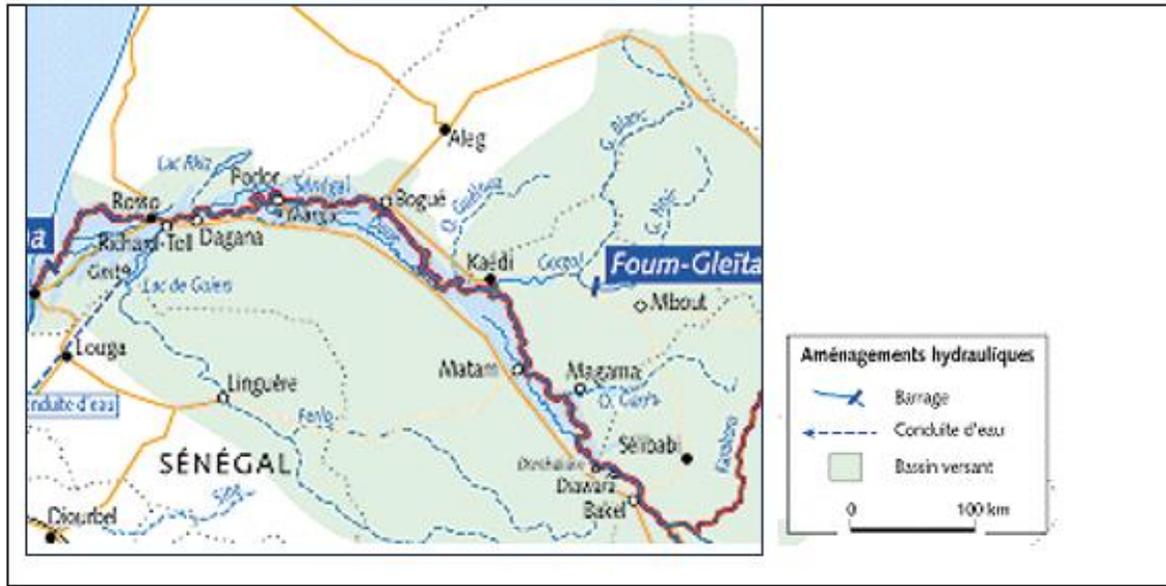


Figure 1. Zone d'intervention du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal en Mauritanie



Chapitre 2 : Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de résilience et développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal en Mauritanie, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, de bonne moralité et ayant atteint ou dépassé l'âge minimum requis, ou personne morale répondant aux critères et conditions des offres, peut être employée.

- Les Types de travailleurs prévus au sein du projet

La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque Mondiale entend par « travailleur du projet » :

- ⇒ **Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l'unité de coordination du projet, le MEDD pour la mise en œuvre de ce projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'unité de coordination du projet pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.
- ⇒ **Travailleurs contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ;
- ⇒ **Employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. Quant aux cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, aux handicaps et autres.

- Nombre estimatif des travailleurs

Le Projet RDCVFS en Mauritanie se compose des travailleurs suivants :

L'équipe du projet au niveau de l'UGP sera composée, entre autres, de trois responsables de composante, d'un spécialiste en gestion financière, d'un comptable, d'un spécialiste en passation des marchés, d'un spécialiste en sauvegardes environnementales, d'un spécialiste en sauvegardes sociales, d'un spécialiste en genre et d'un spécialiste en suivi-évaluation ; le tout fonctionnant sous la supervision de la Coordination de l'UGP.

Tableau 1. Equipe du projet au niveau de l'UGP

Niveau central	Nombre
Coordinateur National	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable du Suivi & Evaluation	1
Spécialiste Genre	1
Spécialiste en Passation des Marchés Biens et Services	1
Spécialiste Composante 1	1
Spécialiste Composante 2	1
Spécialiste Composante 3	1
Auditeur Interne	1
Spécialiste des mesures de sauvegarde environnementale	1
Spécialiste des mesures de sauvegarde sociale	1
Spécialiste en communication	1
Comptable	1
Aide Comptable	1
Chef logistique	1
Secrétaire de Direction	1
Secrétaires d'Appui	2
Planton	1
Chauffeurs	4
Gardiens	2
Total	25

Personnel d'appui au niveau central et au niveau régional. Ce personnel sera recruté pour les besoins du Projet de résilience et développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal en Mauritanie et/ou sur la contrepartie nationale et comprendra en particulier les chauffeurs, les secrétaires, les gardiens, les plantons etc.

Tableau 2. Personnel d'appui au niveau central et au niveau régional

Niveau Régional	Nombre
Assistant régional pour les Wilayas du Trarza & Brakna	1
Assistant régional pour les Wilayas du Gorgol & Guidimagha	1
Chauffeurs	2
Total	4

Echelon central. Pour les besoins de suivi des activités du Projet de résilience et développement communautaire de la vallée du fleuve Sénégal en Mauritanie, trois spécialistes techniques (un par composante technique) seront recrutés et travailleront en étroite collaboration avec les Directions Techniques concernées. Ils seront notamment chargés de (i) la bonne coordination et exécution des activités du Projet en collaboration avec de la Direction Technique concernée et avec le niveau régional ; (ii) s'assurer que les activités du Projet entrent bien dans la politique de développement du secteur ; (iii) effectuer des comptes rendus réguliers de l'avancement du Projet au sein du MEDD et pour préparer les Comités technique et de Pilotage ; et (iv) régler d'éventuels conflits ou blocages entre les acteurs du Projet.

En outre, il sera signé des conventions entre le Projet et les directions techniques de l'administration concernées pour l'exécution des activités du Projet relevant de leurs mandats.

Echelon régional. Pour les besoins de suivi des activités sur le terrain et de rapportage dans les zones les plus directement concernées par la mise en œuvre des activités du Projet, certaines Délégations Régionales du MEDD (Trarza, Brakna, Gorgol et Guidimagha) se verront renforcées avec les ressources du Projet.

L'ensemble du personnel subalterne (chauffeurs, plantons, gardiens et secrétaires) pourrait être pris en charge sur les fonds de la contrepartie nationale (pour leur rémunération).

- Estimation des travailleurs sous contrat

Les travailleurs contractuels seront utilisés par le projet. Ces derniers seront recrutés essentiellement pour un travail d'accompagnement et/ou de coaching d'une part et d'autre part pour des prestations ponctuelles. Leur nombre n'est pas encore connu. Ils seront

recrutés sur appel d'offre conformément aux directives de la Banque sur la passation de marché.

- Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Au regard de la nature du projet, les cadres de l'UGP ainsi que de nouvelles compétences seront recrutés et mis à disposition de l'UGP.

Le calendrier prévisionnel de recrutement peut se présenter comme suit (voir tableau) :

- Caractéristiques des travailleurs du projet

Le projet travaillera en collaboration les services techniques et agences de l'Etat des élus locaux, des Organisations Communautaires de Bases (OCB), d'une part et de l'autre, il fera appel à des prestataires de service. Pour ce faire, le projet signera des conventions de partenariat et des contrats de prestation.

Chapitre 3 : Evaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre

3.1. Activités du projet

Le tableau ci-dessous présente les activités du projet et leurs principaux risques pour les travailleurs du projet.

Tableau 4: Activités des travailleurs du projet

Activités des travailleurs	Facteurs de risques important
<ul style="list-style-type: none"> • Financer des investissements multisectoriels • Financer des activités connexes de renforcement des capacités • Renforcer la résilience des communautés • Promouvoir l'inclusion et favoriser la cohésion sociale • Réduire les causes de conflit dans les territoires vulnérables ciblés de la VFS • Fournir des investissements complémentaires centrés sur les groupements de villages identifiés comme les plus vulnérables dans la VFS • Financer la réhabilitation, la mise à niveau, la réaffectation ou l'équipement d'infrastructures socio-économiques • Financer les événements, les activités et le renforcement des capacités • Financer l'organisation d'activités/événements de cohésion sociale • Engager activement des jeunes en particulier, afin qu'ils organisent des activités auxquelles ils participent • Equiper et habiliter les jeunes pour promouvoir la cohésion sociale, la résilience climatique et la consolidation de la paix dans les communautés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatigue extrêmes, stress • Déplacement et banditisme, etc. • Risques d'accidents • Risques d'atteintes physiques et morales • Risques associés à la VBG/ EAS/HS & VCE • Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet
<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les investissements dans les infrastructures territoriales • Améliorer la connectivité pour • Faciliter l'activité économique locale et le commerce transfrontalier • Développer une approche intégrée de développement économique local (DEL) • Stimuler les opportunités économiques et les revenus des communautés ciblées • Discuter et consolider les investissements identifiés • Financer la réhabilitation ou la mise à niveau des infrastructures • Promouvoir le commerce et la connectivité • Favoriser une approche territoriale plus coordonnée et intégrée du développement économique local 	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents divers • Déplacement et banditisme, etc • Risque de discrimination • Risques psycho-sociaux • Risques de fatigue liée au travail • Risques associés à la VBG/ EAS/HS & VCE • Risques d'atteintes physiques et morales • Risques liés à la réalisation de petites infrastructures urbaines dans les villes intermédiaires .

<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les infrastructures éligibles pour la réhabilitation/mise à niveau • Réalisation de petites infrastructures urbaines dans les villes intermédiaires (routes urbaines, systèmes de drainage urbain, extension du réseau électrique, l'extension du réseau d'eau, marchés, les espaces publics et les parcs) ; • financer des activités visant à soutenir une approche intégrée du DEL • Promouvoir les opportunités économiques et de subsistance • Promouvoir l'inclusion des groupes marginalisés comme les femmes, les jeunes, les personnes déplacées de force et les rapatriés • Générer des revenus et des emplois locaux • Renforcer la capacité de résilience, pour faire face aux chocs climatiques futurs • Renforcer la capacité de résilience, pour faire face aux chocs conflictuels futurs. • Soutenir les activités génératrices de revenus • Fournir les biens et les services de vulgarisation dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche • Permettre l'accès à un financement durable • Orienter les bénéficiaires éligibles (en particulier les femmes, les jeunes, les réfugiés • Former et faciliter le mentorat et l'apprentissage pour les bénéficiaires de la communauté • Promouvoir l'autonomisation économique des femmes. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Financer la gestion de projet ; • Financer le renforcement et le développement des capacités des institutions et des communautés locales ; • Financer la mise en place d'une plateforme régionale de gestion des connaissances (KMP) dans la VFS ; • Gérer et coordonner le projet ; • Renforcer les capacités des unités d'exécution du projet (UGP) ; • Mettre en place un système d'information de gestion (SIG) ; • Faire un suivi communautaire ; • Mettre en place un mécanisme de retour d'information des bénéficiaires du projet/des audits sociaux ; • Faciliter un renforcement institutionnel ; • Renforcer la participation inclusive et la résilience locale ; • Développer les capacités des institutions ; • Mettre en place une Plate-forme régionale de gestion des connaissances ; • Permettre la collecte de données ; • Permettre la génération des connaissances ; • Faciliter la construction du dialogue. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents divers • Tensions sociales • Déplacement et banditisme • Risques associés à la VBG/ EAS/HS & VCE • Risques d'atteintes physiques et morales
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un mécanisme de financement d'urgence • Déclencher le contingent en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine et/ou de crise sanitaire, comme les pandémies, 	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents divers • Tensions sociales • Déplacement et banditisme • Risques associés à la VBG/ EAS/HS & VCE

<ul style="list-style-type: none"> • Déclencher le contingent en cas de catastrophe de crise sanitaire, comme les pandémies • Considérer la déclaration officielle d'une urgence nationale ou sur demande officielle des gouvernements respectifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'atteintes physiques et morales • Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet
--	---

3.2 Risques pour les travailleurs

Les principaux risques auxquels les travailleurs du projet sont exposés sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et 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, ainsi que les risques de de Violence Basée sur le Genre (VBG), d'exploitation et d'Abus Sexuel (EAS), de Harcèlement sexuel (HS).

Pour pallier la discrimination et l'inégalité des chances, 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. L'UGP surveillera pour s'assurer que ces principes sont respectés.

Pour les risques liés aux accidents, il sera entrepris un certain nombre de mesures que sont :

- Sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service ;
- Interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service ;
- Signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail ;
- Obligation de port des équipements de protection individuelle (EPI) .

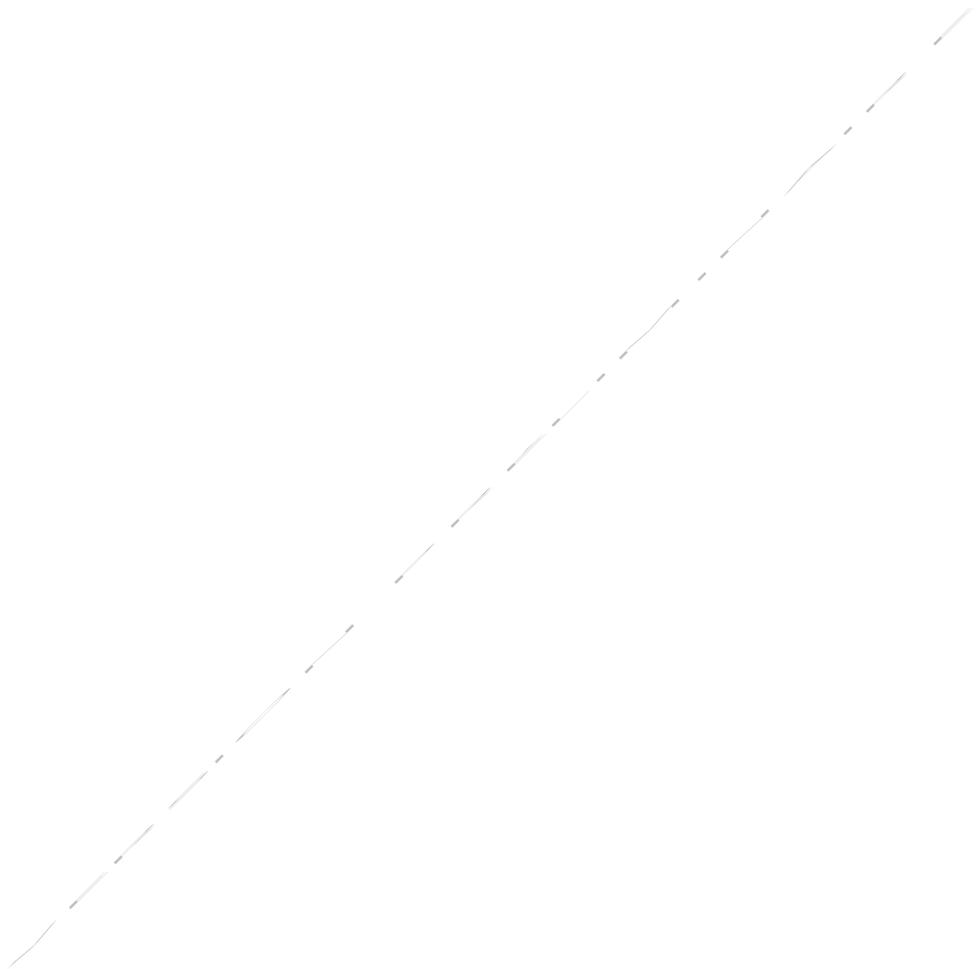
Il est à noter que la prise en charge ou la réparation des dommages causés en particulier par le biais des polices d' assurances contractées lors de la mise en œuvre du projet seront nécessaires.

Pour pallier les risques liés aux VBG /EAS /HS et VAC, les entreprises seront donc tenues dans le contrat de s'engager à introduire des mesures prévention/ d'atténuation contre la VBG /EAS /HS et VAC conformément au Plan d'Action VBG qui sera élaboré dans le cadre du projet qui préconisera des mesures de préventions telles que la signature du code de conduite ainsi que la mise en place d'un mécanisme de gestion des doléances/plaintes sensibles. Toute personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect.

Les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect doivent être mis en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet.

3.3. Stratégie d'anticipation et atténuation des risques

Le tableau ci-après décrit, en plus des risques transversaux examiné ci-dessous les différents facteurs de risques liés aux activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.



Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

Tableau 5. Risques liés à la main-d'œuvre et mesures de prévention

Facteurs risques	Risques au travail	Mesures de préventions et d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre	Acteur de suivi
Conditions de travail et d'emplois	- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux y compris leur affiliation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale;	- Faire une vérification mensuelle des honoraires des travailleurs - Faire viser une copie des contrats des employés par l'inspecteur de travail - Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;	Entreprise	- UGP/Mission contrôle de
	- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;	- Faire une vérification annuelle des congés du personnel par l'inspecteur de travail - Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes au sein de l'entreprise	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
	Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ	- Faire valider l'indemnité préavis par l'inspecteur de travail	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
	- Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants.	- Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ;	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle

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 ;	- Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; - Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles	- Mission de contrôle	- UGP/Mission contrôle de
	- Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;	- Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ;	- Mission de contrôle	- UGP/Mission contrôle de
	- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) ;	- Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée	- Mission de contrôle	- UGP/Mission de contrôle
	- Discrimination et Violence Basée sur le Genre notamment PEAS/HS.	- Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ;	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
	- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;	- Mettre en place un comité de direction incluant au moins un représentant du	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle

Organisation des travailleurs -	- Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;	personnel		
	- 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	- Mettre en place un syndicat de travailleurs conformément au code de travail	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
Travail des enfants	- Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ;	- Vérifier l'âge de personnel - Veuillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité - Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle

	<ul style="list-style-type: none"> - Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : préjudiciable à leur santé, compromettre ou entraver leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Il s'agit entre autres des pires formes de travail mentionnées dans l'arrêté N° 2017-017 du 02 Juin 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers - Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers. 	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> - Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers 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 dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet - Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; 	- Mission de contrôle	- UGP/Mission de contrôle
	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi de victime de trafic humain. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre 	- Mission de contrôle	- UGP/Mission de contrôle

Santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UCP du projet et des agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Instaurer un Comité de Santé et Sécurité au Travail - Identifier les risques potentiels pour chaque poste de travailleur ; - Exiger une visite médicale d'embauche 	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
	<ul style="list-style-type: none"> - Les risques d'accidents de la route lors des trajets ou lors de la mise à quai, des opérations de chargement/déchargement ou encore lors du bâchage et débâchage des remorques, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Former les travailleurs et gestion des risques sur les chantiers ; - Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuel ; - Veillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; 	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
	<ul style="list-style-type: none"> - Exiger des entreprises l'installation d'une infirmerie quand la réglementation le permet - Exiger des entreprises une assurance médicale et assurance en cas d'accident - Munir les sites d'installation de kit médical - Intègre au PGES chantier des mesures SST ; 			
<ul style="list-style-type: none"> - Exposition des travailleurs à des substances dangereuses 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; - Afficher les fiches des données sécuritaires - Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses 	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle	
<ul style="list-style-type: none"> - Les substances dangereuses, incluant les déchets dangereux et le stockage incorrect de ses substances et déchets ; 				

<ul style="list-style-type: none"> - La pollution et la dispersion de substances toxiques, dans l'air, l'eau ou le sol, de produits dangereux avec une toxicité pour l'homme par inhalation, ingestion ou contact ; 			
<ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - Les risques industriels, « risques majeurs » : risque d'incendie dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; - Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; - Mettre en place un système d'examen régulier 	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - UGP/Mission de contrôle
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques liés à la manipulation d'engins mécaniques, à savoir les accidents du travail par causes mécaniques qui sont essentiellement le fait des diverses machines utilisées, mais aussi de toutes sortes d'outils utilisés dans la transformation. Ce sont d'une part les machines ou les outils présentant un danger lié à leur mobilité, ou les organes de travail qui s'avèrent dangereux par leur caractère acéré, tranchant ou contondant, ou encore qu'ils soient soumis à des mouvements dangereux, mécanismes tournants ou alternatifs, etc. ; 	<ul style="list-style-type: none"> des performances en matière de sécurité et santé au travail. - Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; - Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; - Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuel ; - Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; - Intégrer au PGES chantier des mesures SST ; - Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; 		

- Les risques que représentent les pathologies accidentelles de l'effort brutal : traumatismes musculaires et articulaires, hernies discales, hernies de la paroi abdominale ;			
- Les risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les IST, VIH/SIDA, la Covid 19 etc. et la propagation de maladies telles que les fièvres typhoïdes, causées par la mauvaise qualité de l'eau, l'insalubrité, la pollution de l'environnement pouvant être à l'origine de la propagation de diverses maladies ;	- Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ;		
- Les risques liés à des conflits socio-politiques.	- Mettre en place un MPG	- Entreprise	- UGP/Mission de contrôle
- Non prise en compte des procédures de gestion de la main d'œuvre dans le contrat des tiers	- Insérer dans le contrat de l'entreprise la procédure de la main d'œuvre - Exiger un PGMO à l'entreprise	- Mission de contrôle	- UGP
- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.	- Exiger un représentant des travailleurs dans le comité de gestion des plaintes	- Mission de contrôle	- UGP
- Risque de VBG /EAS /HS et la violence contre les enfants (VCE)	- Faire signer le code de conduite par les entreprises tenues dans le contrat de s'engager à introduire des mesures de prévention/ d'atténuation contre la VBG /EAS /HS et VAC - Faire signer à toute personne qui travaille avec le projet le Code de Conduite individuel qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect. - Opérationnaliser les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes sensibles VBG/EAS/HS	UGP/Entreprises	UGP/Entreprises

Chapitre 4 : Aperçu de la législation du travail : termes et conditions d'emploi des travailleurs

4.1. Dispositions générales :

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, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier. Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci.

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.

4.2. Contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée :

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

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.

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

4.3prévention des VBG et prise en charge des survivants

La prévention des VBG et la prise en charge des survivants est obligatoire. Aussi bien les équipe de l'UCP que les partenaires, les entreprises, bureaux et employés contractuels ou journaliers ont l'obligation de s'engager, à travers la signature des codes de conduite à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu. Cette violence ne sera pas tolérée par

aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant d'entreprise. Il est donc nécessaire de 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 qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

Afin de prévenir les VBG et de les prendre charge, les actions suivantes seront menées :

- Faire signer le code de conduite par les entreprises tenues dans le contrat de s'engager à introduire des mesures prévention/ d'atténuation contre la VBG /EAS /HS et VAC
- Faire signer à toute personne qui travaille avec le projet le Code de Conduite individuel qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect.
- Opérationnaliser les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes sensibles VBG/EAS/HS.

4.4 sanctions applicables aux employés fautifs

Les sanctions applicables aux employés sont les suivantes :

- 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.

4.5 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), des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité.

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. 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 éducation¹ 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. Le Projet qui, en principe, n'aura pas à recourir au travail des enfants, observera, le cas échéant, les conditions qui doivent prévaloir en cas de travail des enfants que ce soit directement ou par des tiers.

Une vérification systématique des âges des employés sera imposée aux entreprises les bureaux de contrôle et leurs prestataires pour s'assurer de l'abstinence des travaux des enfants dans les chantiers du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal.

4.6 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. 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. Toute infraction aux dispositions de cette article est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003- 025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes. Aussi, la Mauritanie a ratifié, en juin 1961, la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du travail sur le travail forcé.

4.7 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

¹ Il faudra s'assurer de cela avant le recrutement des personnes de cet âge

mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

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

4.8 Prévention des VBG, EAS/HS et la prise en charge des survivants

Cette section permet d'apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;

Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

Les entreprises seront donc tenues dans le contrat de s'engager à introduire des mesures prévention/ d'atténuation contre la VBG /EAS /HS et VAC conformément au Plan d'Action VBG qui sera élaboré dans le cadre du projet qui préconisera des mesures de préventions telles que la signature du code de conduite ainsi que la mise en place d'un mécanisme de gestion des doléances/plaintes sensibles.

Toute personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect.

Les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect doivent être mis en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet.

4.9 Liberté syndicale

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

Cette autorisation peut être assortie de certaines conditions et le fonctionnement de l'association limité à une période déterminée. De toute manière, l'autorisation ci-dessus mentionnée ne saurait

être accordée lorsque l'association projetée est fondée sur une cause ou en vue d'un objet illicite, contraire aux lois, aux bonnes mœurs, ou qu'elle aurait pour but de porter atteinte à l'intégralité du territoire national ou d'attenter à la forme républicaine du gouvernement. Art.5 de la Loi n° 64.098 du 9 juin 1964 relative aux associations : Les demandes d'autorisation sont adressées au chef de circonscription administrative où fonctionne l'association et à Nouakchott au Ministère de l'Intérieur.

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

Tous les travailleurs ou patrons d'une même profession ou de professions similaires ou connexes, d'une même entreprise ou d'entreprises différents, pourront s'associer librement pour la défense de leurs intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir, dans le délai fixe, les formalités légales prévues dans le code.

Nul ne peut être contraint de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat. Toute clause ou convention contraire sera considérée comme nulle de plein droit.

La législation Mauritanienne du travail couvre l'ensemble des exigences de la NES n° 2 de la Banque mondiale (cf. tableau ci-dessous). Cette législation nationale a été renforcée par la ratification de plusieurs conventions de l'OIT dont Mauritanie est membre depuis une centaine d'années.

Certaines faiblesses ont, toutefois, été enregistrées autour du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs. Ainsi, il sera fait obligation aux Entrepreneurs d'adopter et de mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui est largement décrit dans le chapitre IX du présent document.

Tableau 6: Comparaison des exigences de NES 2 et des dispositions de la loi Mauritanienne sur le travail

Dispositions du CES ou NES	Exigences des NES	Dispositions nationales pertinentes	Provisions pour compléter le déficit du système national
NES n°2 Emploi et conditions de travail	<p><i>Conditions de travail et d'emploi</i></p> <p>La NES n°2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables).</p>	<p>La Loi N° 2004-017 portant code du travail de la Mauritanie constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en République Islamique de la Mauritanie.</p> <p>Les articles 15 à 21 et 23 de cette loi indiquent les différentes formes de contrat qui décrivent les conditions de travail des employés et le Titre V donne les conditions d'Hygiène et de sécurité du travailleur et la section III définit les conditions de travail des femmes et des enfants.</p> <p>Aussi L'article 62 de l'Ordonnance n°2005-015 portant protection pénale de l'enfant stipule que : Le travail de l'enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire est interdit. Le travail, qui compromet la santé ou la scolarité de l'enfant, est puni de trois mois à un an d'emprisonnement et 120.000 à 200.000 ouguiyas d'amende. Sont punies d'un emprisonnement de trois à six mois et d'une amende de 120.000 à 240.000 ouguiyas les personnes qui contreviennent aux dispositions légales relatives à l'âge minimum et aux pires formes de travail des enfants. Seulement ces lois ne prévoient pas une Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre.</p>	<p>La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES n°2.</p> <p>Donc, la NES n°2 s'appliquera.</p>

L'État Mauritanien a assigné au Ministère en charge du Travail entre autres attributions, les suivantes :

1. Définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement ;
2. Assurer la protection des travailleurs tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie, et améliorer leurs conditions de vie et de travail ;
3. Établir, sur la base de la solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques, sociaux et autres ;
4. Mener la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage et le paupérisme ;
5. Créer, autoriser, encourager et superviser les œuvres de prévoyance et d'assistance sociale tant publiques que privées ;
6. Accorder une protection particulière à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme

La loi prévoit spécifiquement la construction et l'exploitation d'installations dans les types de professions qui sont soumises aux lois sur la protection du travail. Entre autres exigences, la loi oblige les employeurs à :

1. Être responsable de la sécurité des conditions de travail et de la sécurité du travail sur tous les lieux de travail et pour informer les travailleurs des conditions de travail et des résultats des inspections ;
1. Appliquer les moyens de protection individuelle et collective des travailleurs (y compris les vêtements de protection et équipement) ;

2. Fournir des régimes de travail et de repos appropriés ;
3. Former les travailleurs à leur travail et à des méthodes de travail sûres ;
4. Fournir des instructions sur la protection du travail.

La Procédure de gestion du travail vise à :

1. Tester et vérifier les connaissances des travailleurs pour travailler en toute sécurité ;
2. Fournir des certifications de travail au moins tous les cinq ans ;
3. Enquêter sur les accidents ;
4. Fournir des services sanitaires et médicaux ;
5. Donner accès aux locaux aux fonctionnaires de l'État ;
6. Fournir une assurance sociale pour les accidents et les maladies ;
7. Fournir des instructions sur la protection du travail.

Les employés, en revanche, sont tenus de passer des examens médicaux initiaux et périodiques, de suivre des formations et passer des contrôles périodiques de leur connaissance de l'emploi et des exigences de sécurité, et d'effectuer des mesures médicales et sanitaires prescrites par les établissements médicaux si elles sont payées par l'employeur.

Les agents de l'État ne sont pas les seuls à pouvoir inspecter les lieux pour vérifier les conditions de sécurité.

Les syndicats et d'autres représentants des travailleurs peuvent également procéder à des inspections des conditions de travail et des pratiques et de participer aux enquêtes sur les accidents. En général, ils ont le droit de « vérifier librement » le respect des exigences de protection du travail et proposer des mesures pour éliminer les violations, qui doivent être considérées par l'employeur. Les employeurs de plus de 50 employés doivent créer un département de la sécurité du travail. La loi donne aux travailleurs le droit de refuser d'entreprendre un travail mettant en danger la santé ou la vie. En outre, les travailleurs soumis à des conditions de travail dangereuses ont droit à la gratuité des soins médicaux et préventifs, des congés payés supplémentaires et autres prestations et indemnités.

En cas d'invalidité ou de décès, l'employeur doit payer une indemnité exprimée en multiples du salaire annuel moyen ainsi que d'autres montants requis par la loi.

Chapitre 5 : Personnel responsable

5.1 Responsabilité du projet

Les tableaux 7 et 8 ci-après montrent à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

Tableau 7 : Personnel responsable du projet

Fonctions	Responsabilités
Un Coordinateur National	<ul style="list-style-type: none">- Exécution des décisions du Comité de Pilotage- Représentation du Projet auprès des autorités et institutions compétentes, tant internationales que nationales- Gestion technique, administrative et financière du projet- Recrutement et gestion des travailleurs du projet- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
Un spécialiste technique pour la Composante 1	<ul style="list-style-type: none">- Gestion technique des activités de la Composante 1 en collaboration avec les Directions concernées du MEDD, MA, MPEM- Réalisation des TDRs et participation à l'évaluation prestataires ou sous-traitants- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
Un spécialiste technique pour la Composante 2 (contractuel)	<ul style="list-style-type: none">- Gestion technique des activités de la Composante 2 en collaboration avec les Directions concernées du MEDD, MA, MPEM- Réalisation des TDRs et participation à l'évaluation des prestataires ou sous-traitants- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
Un spécialiste technique pour la Composante 3 (contractuel)	<ul style="list-style-type: none">- Gestion technique des activités de la Composante 3 en collaboration avec les Directions concernées du MEDD, MA, MPEM- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Fonctions	Responsabilités
Un spécialiste technique pour la Composante 4 (contractuel)	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion technique des activités de la Composante 4 en collaboration avec les Directions concernées - Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants -

Tableau 8: Personnel transversal et rôles

Un Responsable Administratif et Financier (contractuel) assistés par 02 assistants régionaux¹	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion administrative et financière - Gestion des dossiers du personnel - Imputation, saisie, édition et/ou classement des états et pièces comptables - Etablissement des états financiers suivant les procédures Banque mondiale - Compte rendu au Coordonnateur national
Un Comptable (contractuel)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui au RAF
Un Expert en Passation de marchés	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des procédures relatives aux approvisionnements et aux marchés - Contrôles à tous les niveaux pour s'assurer que les procédures sont en accord avec les procédures nationales et celles de la Banque mondiale - Elaboration des dossiers d'appels d'offres, publications, etc. - Organisation des commissions de réception - Compte rendu au Coordonnateur national - Recrutement et gestion des travailleurs du projet - Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
Suivi-évaluation (contractuel)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place un système de suivi-évaluation - Contrôle des indicateurs clés du Cadre de Résultats, établissement de la situation de référence - Evaluation périodique - Etablissement et synthèse périodique des activités du projet, rapports - Compte rendu au Coordonnateur National

¹ Proposition faite sur la base de l'expérience de l'équipe de formulation du PGM0.

<p>Sauvegardes environnementales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la politique environnementale dans les activités du projet - Suivre la mise en œuvre du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) - Assurer la prise en compte des mesures environnementales du cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) - Assurer l'inclusion des directives environnementales dans les différents marchés financés ou cofinancés - Suivre la mise en œuvre du Plan de gestion des déchets dangereux - Suivre la mise en œuvre de l'Évaluation des risques de violence sexiste (Plan d'Action GBV) - Assurer le lien avec le Ministère de l'Environnement - Réalisation des TDRs et participation à l'évaluation des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants - Santé et sécurité au travail - Formation des travailleurs Gestion des plaintes des travailleurs
<p>Sauvegardes sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la politique sociale dans les activités du projet - Suivre la mise en œuvre du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) - Assurer la prise en compte des mesures environnementales du cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) - Suivre la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) pour la partie sociale - Suivre la mise en œuvre de l'Evaluation sociale - Assurer la prise en compte des mesures sociales du cadre politique de réinstallation des populations (CPR) - Suivre la mise en œuvre du Plan d'Action de Réinstallation - Assurer l'inclusion des directives sociales dans les différents marchés financés ou cofinancés - Assurer le lien avec le Ministère de l'Environnement - Réalisation des TDRs et participation à l'évaluation des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

	<ul style="list-style-type: none"> - Santé et sécurité au travail - Formation des travailleurs Gestion des plaintes des travailleurs
Responsable Genre et VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la politique sociale dans les activités du projet - Prise en compte du genre dans les activités du projet - Cartographie des acteurs VBG - Prévention et traitement des plaintes relatives aux VBG - Suivre la mise en œuvre de l'Évaluation des risques de violence sexiste (Plan d'Action GBV) - Réalisation des TDRs et participation à l'évaluation des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants - Santé et sécurité au travail - Formation des travailleurs Gestion des plaintes des travailleurs
Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Communication au niveau interne (bulletins, newsletters, radios rurales, etc.) , animation du Site Web de manière dynamique - Communication au niveau externe (dans les régions) - Compte rendu au Coordonnateur National

5.2 Responsabilité des entreprises sous-traitants

Les entreprises devraient s'engager 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. Elles devraient refléter les dispositifs pertinents du PGMO. Elles devraient s'engager sur les plans de l'**Hygiène et sécurité, ainsi que sur le plan de la prévention des VBG et VCE.**

Les principaux engagements à prendre sont :

- **Le** respect de toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes ;
- La mise en œuvre intégrale du « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES) ;
- Le traitement avec respect des femmes, les enfants et les hommes 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 ;
- L'assurance que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination ;

- La proscription du langage et du comportement avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel ;
- Le suivi scrupuleux de toutes les instructions de travail raisonnables ;
- La protection des biens et la veille à leur bonne utilisation ;
- Le respect des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS)/ d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ;
- L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI);
- L'interdiction par l'entreprise de la consommation d'alcool pendant le travail ;
- L'interdiction par l'entreprise de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
- La mise à disposition des installations sanitaires adéquates des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet ;
- La création et le maintien d'un environnement sans la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) ;
- Signalement par tout les employé, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler des actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non.
- La signature du « Code de conduite des gestionnaires » par tous les gestionnaires
- La signature du « Code de conduite individuel » par tous les employés ;
- La signature du Code de conduite de l'entreprise par toutes les entreprises ;
- La traduction dans la langue appropriée des copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans les zones du chantier ;
- La désignation d'une personne comme « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE ;
 - La mise en place d'un Plan d'action efficace comprenant la Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE et 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 VBG et de VCE ;
- Formation de tous les employés suivant un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

5.3 Suivi et supervision

L'UGP va mettre en place des indicateurs de mise en œuvre du PGM0 lors du suivi et supervision des interventions du projet. En fonction de l'analyse des rapports de mise en œuvre du PGM0, l'UGP procédera régulièrement à sa mise à jour. A travers le suivi en phase chantier, les Experts techniques chargés de la supervision des travaux auront aussi un rôle prépondérant dans le suivi de la conformité des entreprises avec le PGM0.

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives au projet. L'UGP du projet informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions environnementales, sociales, santé et sécurité) dans les 48 heures après la survenance de l'événement. Le rapport détaillé sur les informations spécifiques, notamment les causes, les conséquences, les mesures prises, etc. sera préparé dans un délai maximal d'une semaine et soumis à la Banque mondiale. Ce système de notification systématique sera en vigueur tout au long du projet. Par ailleurs, au plus tard, une semaine après chaque événement comme les grèves ou d'autres manifestations de travailleurs l'UGP préparera un rapport circonstancié qu'elle transmettra à la Banque mondiale. Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, de l'efficacité et de l'efficience de la mise en œuvre des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité de l'UGP du projet contenu dans le présent PGMO.

- La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes en sauvegardes environnementale et Sociale/Genre de l'UGP du projet en relation avec les points focaux désignés par les autres entités (agences relevant des services de l'Etat et autres prestataires) ;
- La surveillance de proximité sera réalisée par les spécialistes E&S au niveau des wilayas en relation avec les personnes ressources au sein des communautés de base au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services) ;
- Le suivi externe national/local mensuel pourrait impliquer les autorités communales et les ONG/Associations au besoin.

Chapitre 6 : Politiques et procédures

Le Projet appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail.

A. Santé et sécurité au travail. Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail)¹, du Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Projet (PGES)² et les documents d’approvisionnement standard de la Banque mondiale³, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST.

Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres, (a) l’identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d’urgence ; (e) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail, (f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d’origine professionnelle.

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.

Les bureaux de contrôle seront chargés de la vérification et de rapportage mensuel de l’observation des mesures à la SST à l’UGP du Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal.

A cet effet, le Projet aura à signer une convention avec agence d’assurance maladie 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,

¹ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSs en anglais) sont des documents de référence techniques contenant des déclarations générales sur les bonnes pratiques internationales du secteur, que fournissent des conseils aux utilisateurs sur les questions générales

² Environmental and social Management Plan (ESMP) en anglais relatives à l’environnement et la santé. L’applicabilité de l’ESHG devrait être adaptée aux dangers et aux risques établis pour chaque sous-projet.

³ The World Bank Standard Procurement Document for Work en anglais. Ce document est susceptible d’être utilisé pour les projets de construction du Projet, il inclura les dispositions ESHS pertinentes, telles que la nomination d’un agent ESHS, le développement de la conformité des prestataires-PGES avec les mesures et les rapports ESHS et l’utilisation du code de conduite.

- 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.

Pour les types de professions qui sont soumises aux lois sur la protection du travail, la loi prévoit spécifiquement la construction et l'exploitation d'installations.

Exigences pour les employés :

Les employés sont tenus de :

- Passer des examens médicaux initiaux et périodiques ;
- Suivre des formations et passer des contrôles périodiques de leur connaissance de l'emploi et des exigences de sécurité, et
- Effectuer des mesures médicales et sanitaires prescrites par les établissements médicaux si elles sont payées par l'employeur.

Les agents de l'État ne sont pas les seuls à pouvoir inspecter les lieux pour vérifier les conditions de sécurité.

Les syndicats et d'autres représentants des travailleurs peuvent également procéder à des inspections des conditions de travail et des pratiques et de participer aux enquêtes sur les accidents. En général, ils ont le droit de :

- « Vérifier librement » le respect des exigences de protection du travail ;
- Proposer des mesures pour éliminer les violations, qui doivent être considérées par l'employeur.

Exigences pour les employeurs

Les employeurs de plus de 50 employés doivent créer un département de la sécurité du travail.

La loi donne aux travailleurs le droit de refuser d'entreprendre un travail mettant en danger la santé ou la vie. En outre, les travailleurs soumis à des conditions de travail dangereuses ont droit à la gratuité des soins médicaux et préventifs, des congés payés supplémentaires et autres prestations et indemnités.

En cas d'invalidité ou de décès, l'employeur doit payer une indemnité exprimée en multiples du salaire annuel moyen ainsi que d'autres montants requis par la loi.

La loi oblige les employeurs à :

- Être responsable de la sécurité des conditions de travail et de la sécurité du travail sur tous les lieux de travail et pour informer les travailleurs des conditions de travail et des résultats des inspections ;
- Appliquer les moyens de protection individuelle et collective des travailleurs (y compris les vêtements de protection et équipement) ;
- Fournir des régimes de travail et de repos appropriés ;
- Former les travailleurs à leur travail et à des méthodes de travail sûres ;
- Fournir des instructions sur la protection du travail.

La Procédure de gestion du travail vise à :

- Tester et vérifier les connaissances des travailleurs pour travailler en toute sécurité ;

- Fournir des certifications de travail au moins tous les cinq ans ;
- Enquêter sur les accidents ;
- Fournir des services sanitaires et médicaux ;
- Donner accès aux locaux aux fonctionnaires de l'État ;
- Fournir une assurance sociale pour les accidents et les maladies ;
- Fournir des instructions sur la protection 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, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail. La mise en demeure, faite par écrit, doit préciser les infractions ou dangers constatés et fixer les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

En cas d'accident de travail 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.

B. Travail des mineurs. L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main-d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge sont fournies dans la Section VII.

C. Fatalité et incidents graves. En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales (Loi Organique du département des affaires sociales du 28 août 1967). Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

D. Afflux de main d'œuvre. Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le Projet obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

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

E. Conflits de travail sur les conditions d'emploi. Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du Projet. Le Projet disposera également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le Projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

F. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés. L'emploi des travailleurs du Projet sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le Projet demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

Le flux éventuel de travailleurs dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence sexiste. Afin d'atténuer les risques de violence sexiste, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG/EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de VBG/EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées à la VBG tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

G. Travail forcé. Le Projet n'aura pas de recours au travail forcé (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. L'UGP procèdera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

H. Surveillance et rapport. Le contractant soumettra mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UGP suivra de près le contractant sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

I. Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation des risques d'infection et de propagation des épidémies

A l'intention des travailleurs du Projet, un plan de sensibilisation sur les épidémies sera intégré au plan santé sécurité au travail (PSST) à produire par les entreprises de travaux. Des campagnes de sensibilisations à travers des réunions de chantiers, des affichages et des animations porteront sur:

- Les agents infectieux,
- Les modes de transmission,
- Les symptômes ;
- Les gestes barrières ;
- Les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- La distribution et l'utilisation des équipements et produits de protection individuelle,
- L'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de protection,
- La procédure pour déclencher l'alerte « santé – sécurité » dans les lieux de travail.

Les mesures de prévention technique collectives vont fournir aux travailleurs les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission), les mesures de protection et de prévention préconisées (la propreté, les affiches, les procédures), mais aussi assurer la désinfection régulière des lieux de travail.

Les mesures de prévention technique individuelle vont de la protection collective à la protection individuelle avec le port des EPI.

Chapitre 7 : Dispositions générales

Afin de réduire au maximum les risques d'emploi des enfants dans le cadre du projet, l'âge minimum d'emploi sur les chantiers sera fixé à 18 ans. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs consistera à exiger de ces derniers une pièce d'identité qui pourra être un numéro d'Immatriculation Fiscale (NIF) avec la photo du concerné, une Carte d'Identification Nationale (CIN), un passeport ou un acte de naissance avec deux témoins majeurs.

Les Entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs du projet, incluant les preuves d'identité des travailleurs. Ces registres seront objet d'inspection régulière de l'équipe de sauvegarde de l'UGP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien à l'âge minimum requis. En cas où certains travailleurs sur le projet n'auraient pas l'âge réglementaire, Il sera demandé à l'Entrepreneur de procéder au retrait immédiat de ces derniers du chantier et de leur verser la totalité du montant prévu dans le contrat passé oralement ou à l'écrit. De plus, l'Entrepreneur fautif sera pénalisé conformément aux clauses de son contrat avec l'UGP pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

CONDITIONS GÉNÉRALES

- A. Disposition d'un contrat de travail individuel écrit.** Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ; (b) l'indication précise de la résidence du travailleur(...); (c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ; (d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...); (e) le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) les lieux et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des contractants.
- B. Du préavis.** L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre (...) Ce préavis sera calculé de la manière suivante : (a) de trois mois à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois
- C. Du salaire minimal.** Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales. Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel de l'inflation accuse une augmentation d'au moins 10% sur une période d'une année fiscale.
- D. De la 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.

- E. Du congé de maternité.** Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.
- F. Des pauses d'allaitement.** Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.
- G. Des heures supplémentaires :** Des heures supplémentaires peuvent être requises jusqu'à deux heures par jour pendant deux jours pour les travailleurs atteints de conditions de travail difficiles et quatre heures par jour dans d'autres emplois. Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser un certain nombre d'heures par an.

Déductions légales et conventionnelles. Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

Chapitre 8 : Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs

Les Entrepreneurs auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Les principes et les étapes de traitement sont les mêmes que le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) géré par l'UGP pour tous les investissements du projet. Les Entrepreneurs sont tenus de communiquer à l'UGP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

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

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

8.1. 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, l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées. Pour les travailleurs directs recrutés par l'UGP, leurs plaintes seront traitées au niveau du Comité central de gestion des plaintes (UGP). Quant aux travailleurs communautaires ils pourront s'adresser à la fois aux différents comités régionaux, départementaux ou locaux de gestion des plaintes et au comité central de gestion des plaintes.
- L'UGP sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur ou Opérateur 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 chargé de reconduire les investigations et le traitement.
- Au sein de l'UGP un comité de gestion de plainte existe déjà et prend en charge toute les plaintes reçues issues des travailleurs recrutés au sein de l'UGP ou ses prestataires.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé en fonction de la plainte au plus tard sept (7) jours après la réception, en collaboration avec le comité de gestion des plaintes qui avait été saisi. A noter que les plaintes EAS/HS font exception et devront être enregistrées dans des fiches spécifiques, promouvant la confidentialité et être conservé dans des registres spécifiques ;

- 75% des plaintes doivent être fermées dans les 15 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation en raison des études approfondies demandées seront traitées au fur et 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.
- Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante ;
- Les plaintes relatives aux EAS/HS, vu leur sensibilité, seront traitées différemment. Un registre séparé sera mis en place et un dispositif spécifique (protocole de référencement et de traitement de la plainte avec le consentement éclairé de la survivante) sera disponible.

8.2. Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être source de situations contentieuses. Afin de minimiser ce genre de situations, l'Entrepreneur établira, sous la supervision de l'UGP, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant des solutions à l'amiable sauf pour les plaintes pour liés EAS/HS qui lorsqu'elles seront reçues suivant les différents points d'entrée ou canaux de dépôt, seront si la plaignante le souhaite référées aux prestataires de services cartographiés déferées aux dispositifs mis en place par le projet à cet effet. Il s'appliquera à tous les travailleurs recrutés par ces entrepreneurs dans le cadre du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces travailleurs 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 ou Opérateurs, du spécialiste en sauvegardes sociales du Projet ou au bureau central de l'UGP à Nouakchott (via téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public).

Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur ou l'Opérateur, l'UGP se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté dans le PMPP du projet.

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.

8.3. 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 apporte 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 la langue locale 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.
- Les plaintes EAS/HS ne doivent pas être enregistrées avec d'autres plaintes, les formulaires de registre doivent être stockés dans un endroit sûr avec un accès limité, les informations sur la plainte transmises à l'UGP ne doivent inclure que des informations non identifiables telles que le type de violence, l'âge / le sexe du survivant, lien vers le projet et si le renvoi aux services VBG a été fourni.

•

8.4.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. Les plaintes seront transmises vers le projet à travers un courrier électronique, un courrier physique officiel ou non-officiel, un appel

téléphonique, une lettre manuscrite du plaignant ou encore verbalement au siège du Comité de gestion des plaintes.

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.

Dans le cas particulier des plaintes relatives aux VGB et aux VCE, considérées comme des plaintes sensibles, un certain nombre de mesures spécifiques est à prendre en conformité avec les codes de conduites aussi bien des entrepreneurs que des gestionnaires et des travailleurs contractuels. Ces mesures sont ainsi synthétisées :

- Les plaignants concernés dans cette catégorie des plaintes sont enregistrés dans une fiche et consignés dans un cahier registre. Au niveau de la fiche, le Point focal décline toute l'identité du plaignant, tandis que dans le registre, un code secret est attribué à ce plaignant pour raison de confidentialité ;
- Les plaintes une fois enregistrées sont transférées dans les 48h qui suivent leur enregistrement à la Banque Mondiale pour information et avis via le comité central de gestion des plaintes (UGP).

8.5.Étape 2 : Traitement de la plainte

Le spécialiste en sauvegarde sociale de l'Entrepreneur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Entrepreneur procèdera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

1. Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
2. Déterminer la légitimité de la plainte ;
3. Informer l'UGP de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
4. 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 ;

5. Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;
6. Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
7. Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

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

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

8.7. Étape 4 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, incluant, entre autres, le Ministère en charge du Travail, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

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

Chapitre 10 : 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.

L'UGP mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des **travailleurs contractuels** sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. Sous la supervision de l'UGP, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le CGES 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) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre 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 du projet.

Avant le démarrage des travaux sur les chantiers, chaque Entrepreneur, avec l'appui de l'UGP, doit réaliser des formations à partir des exercices de simulation pour chaque travailleur sur la bonne conduite à tenir sur les chantiers du projet. L'UGP veillera à la préparation et à la signature avec chaque travailleur d'un code de bonne conduite avant son engagement. Le port d'équipement de protection individuelle est obligatoire (casque, gants, cache-nez, bouchons d'oreille/casques antibruit, chaussures de sécurité, ceinture de sécurité, lunettes de protection) aux heures de travail. Leur usage doit être la condition sine qua non pour quiconque censé travailler sur les chantiers, voire accéder aux sites.

Les bonnes pratiques d'hygiène doivent être appliquées sur les chantiers : chaque entrepreneur doit mettre à la disposition des travailleurs des toilettes, savonnettes, papiers et eau de bonne qualité et en quantité nécessaire pour le lavage des mains.

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP 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, l'UGP 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.

Comme précise le mécanisme de gestion des plaintes, les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux suivants : i) appel téléphonique ii) Spécialistes de l'UGP, iii) lettre ou autres communications écrites, iv) rencontre, v) bureaux des autorités locales, vi) leaders communautaires et autres. 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 autres 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.

Chapitre 11 : Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la présente NES de la Banque. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

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.

Annexes

Annexe 1 : Règlement relatif aux ressources humaines

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de construction du projet. Au besoin, cette section sera mise à jour et modifiée après l'attribution des contrats de construction.

L'UGP doit mettre en place son propre « règlement relatif aux ressources humaines », qui décrit les droits des employés conformément au code du travail. Le règlement relatif aux ressources humaines s'appliquera aux travailleurs directs du projet (employés du projet et consultants y travaillant).

L'UGP élaborera un code de conduite des travailleurs et tous les travailleurs devront accepter et signer avant de commencer à travailler.

Tous les contractants établiront des procédures de gestion de la main-d'œuvre conformes à cette procédure et au Code du travail. Les principes et procédures présentés ci-dessous représentent les exigences de base, mais ne doivent pas être considérés comme une liste exhaustive des exigences.

Comme spécifié dans le Code du travail, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura pas de discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement.

Les mesures suivantes seront mises au point par les entrepreneurs et suivies par la direction du Projet et ses consultants éventuels afin d'assurer un traitement équitable à tous les employés :

1. les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'appartenance ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le genre ;
2. les demandes d'emploi ne seront considérées que si elles sont soumises via les procédures de candidatures officielles établies par les contractants ou par l'UGP ;
3. des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
4. tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer le contenu.
5. Les travailleurs signeront des contrats de travail.
6. la main-d'œuvre non qualifiée sera recrutée préférentiellement dans les communautés, les zones d'installation et les communes touchées ;
7. les employés seront informés au moins deux mois avant la date de sortie prévue de leur licenciement. Si plus de 50 travailleurs sont licenciés par le projet ou par un contractant dans un délai de trois mois, le contractant préparera un plan pour examen et approbation par l'UGP et/ou consultant en supervision ;
8. les travailleurs sous contrat ne seront pas tenus de payer des frais d'embauche.
9. Si des frais de logement doivent être engagés, ils seront à la charge de l'employeur (dans ce cas, « l'employeur » serait l'entrepreneur) ;
10. en fonction de l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées dans une langue compréhensible pour les deux parties.

11. En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui risquent d'avoir des difficultés à comprendre la documentation.
12. l'interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire. Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne doivent pas être rencontrés ;
13. Les travailleurs étrangers auront besoin d'un permis de travail leur permettant de travailler en Mauritanie ;
14. tous les travailleurs auront au moins 18 ans. Ce sera une exigence dans les contrats du Projet avec des entrepreneurs ;

Le projet applique des procédures de santé et de sécurité couvrant toutes ses activités, y compris la gestion d'équipes d'ingénieurs, de techniciens et autre personnel, ainsi que d'équipes techniques. Pour ce faire, l'UGP s'appuie sur l'article 238 de la Loi 2004-017, relatif à la réglementation des mesures d'hygiène et de sécurité, qui prévoit que : « *Le ministre du travail peut, par arrêté pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité : (i) réglementer les conditions générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les lieux de travail ; (ii) déterminer des catégories de travaux qui, en raison des dangers qu'ils présentent ne pourront être effectués par des travailleurs à domicile ; (iii) réglementer, pour tous travaux présentant des dangers particuliers, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables sur les lieux de travail, les mesures de contrôle et de surveillance médicale qui seront imposées aux entreprises pour le personnel soumis à des risques particuliers*».

Le projet sera responsable de toutes les activités en cours d'exploitation
Les principaux risques liés au travail pour l'exécution du projet sont décrits ci-dessus. Tous les travailleurs recevront une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions en toute sécurité et recevront un équipement de protection individuelle approprié.

Comme indiqué précédemment, les entreprises qui soumettent des propositions en réponse à des offres du Projet devront démontrer leur capacité à gérer les risques pour la santé et la sécurité et devront fournir la documentation correspondante. Ceci sera pris en compte lors de l'évaluation des propositions.

Après l'attribution du contrat, les entrepreneurs seront tenus de préparer et de soumettre leurs propres procédures de gestion de la main-d'œuvre conformes à la procédure du Projet. Les entrepreneurs veilleront à ce que les procédures soient mises en œuvre par les sous-traitants.

Les entrepreneurs en construction prépareront également des plans détaillés de santé et de sécurité au travail, qui comprendront notamment une évaluation des risques liés aux activités spécifiques à entreprendre et un système de délivrance de permis nécessitant une formation et une autorisation spéciales pour entreprendre des activités à haut risque. Tous les types de travaux seront couverts par l'évaluation des risques.

Le projet informera la Banque mondiale de tout événement important (accidents de travail, accidents liés à la sécurité,) dès que cela sera raisonnablement possible, mais au plus tard cinq jours calendaires après l'événement. Ces événements peuvent inclure des grèves ou d'autres manifestations syndicales, des blessures graves, voire mortelles, de travailleurs, des blessures causées par des projets aux membres de la communauté ou des dommages

matériels. Le projet préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives prises, et le soumettra à la Banque mondiale dans les 30 jours calendaires suivant l'événement ou dans les 48h quand il s'agit d'un accident corporel.

Comme indiqué, le Projet élaborera et exigera que les sous-traitants appliquent un code de conduite des travailleurs. À la discrétion du projet, les entrepreneurs en construction peuvent élaborer leur propre code, qui sera revu par le Projet (ou le consultant en supervision) et approuvé s'il est conforme.

Le code de conduite reflétera les valeurs fondamentales de la société et sa culture de travail globale. Le contenu suggéré du code de conduite est inclus dans le cahier des charges type de la Banque mondiale.

Les contractants seront tenus de faire rapport périodiquement sur les performances en matière de travail, de santé au travail et de sécurité. Les informations figureront dans les rapports mensuels des entrepreneurs de construction.

En outre, les contractants informeront la direction du Projet des résultats des inspections et audits réalisés par toute autorité locale, régionale ou nationale. Le Projet communiquera les résultats à la Banque mondiale, si nécessaire.

Par ailleurs, les procédures, consignes et moyens que les entreprises mettront en œuvre pour préserver les conditions de travail des employés et de vie des communautés ainsi que les ressources locales.

L'hygiène, la santé et la sécurité :

A. Equipement sanitaire et de sécurité des installations fixes

Les installations de chantier seront décentes et équipées de sanitaires.

L'accès à l'eau en quantité et qualité suffisante sera assuré par les entreprises pour l'ensemble de leur personnel.

Les chantiers seront équipés aux emplacements adéquats du matériel d'intervention en cas d'urgence (extincteurs) et pour les premiers secours (trousse de premiers secours, ...). Ce matériel sera régulièrement vérifié et remplacé si nécessaire.

Le personnel recevra les Equipements de Protection Individuelle (EPI) appropriés à leurs fonctions tels que chaussures de sécurité, gants, casques, vêtements de travail, gilets de haute visibilité, casques antibruit, lunettes de protection, fil de sécurité...

Un Plan d'Intervention d'Urgence sera rédigé en phase de préparation de chantier et présentera notamment les affichages de chantier suivants :

1. Liste du personnel formé Santé Sécurité au Travail ;
2. Procédure d'urgence en cas d'accident avec coordonnées du médecin et centre hospitalier les plus proches ;
3. Procédure d'urgence en cas d'incendie et feux de forêt et coordonnées des centres d'intervention les plus proches.

B. Procédure liée à la sécurité sur le chantier visant à prévenir, réduire et contrôler les accidents durant les travaux

Les entreprises réaliseront une analyse des risques pour chaque phase travaux au préalable, afin :

1. D'identifier les dangers (nature, localisation) et adapter les précautions à prendre dans la réalisation des différents types de travaux à terre, dans les canaux ;
2. D'informer et former de façon efficace l'ensemble de ses personnels et ouvriers.

- Sensibilisation et formation du personnel :

Pour chacun des lots de travaux, un accueil de chaque intervenant sur le chantier sera réalisé par le responsable HSS, au cours duquel lui seront remis un support et présentées les règles de sécurité, santé et environnement du chantier. Les personnes formées prendront notamment connaissance :

1. Du rôle de chacun dans cette organisation ;
2. De la sensibilité du site et des mesures HSS du chantier ;
3. Des consignes à appliquer en cas d'accident ou incident.

Au cours du chantier, d'autres éléments d'organisation permettront de sensibiliser le personnel :

1. Les ¼ d'heures HSE hebdomadaires qui abordent ou rappellent les sujets de santé sécurité ou d'environnement généraux et particuliers au chantier ;
2. Les sujets santé et sécurité seront abordés lors des réunions ;
3. Les inspections HSS seront assurées quotidiennement par le responsable HSS de chacune des entreprises sur la base et sur les différentes zones de travaux ;
4. Un plan d'évacuation sera affiché sur la base définissant les issues de secours et le point de rassemblement ;
5. Des accompagnateurs d'évacuation seront formés dans ce sens.

Les entreprises procéderont à la diffusion du règlement intérieur dont le contenu sera limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'Entreprise.

Définition, planification et suivi du programme de sensibilisation et de formation spécifiques de sécurité et hygiène des employés en fonction des exigences du marché et des inspections menées sur le chantier, notamment :

- Formation aux premiers secours ;
- Gestion de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail (port des EPI, ...) ;
- Formation en secourisme ;
- Conduite et entretien des camions de chantier ;
- Signalisation et la sécurité routière ;
- Soudure, brasage, découpe des métaux.

- Inspections de chantiers :

Des visites régulières seront réalisées sur les chantiers pour s'assurer que le système est appliqué et compris, avec un compte rendu de visite rédigé et diffusé au Directeur de chantier.

Elles seront menées régulièrement sur les aires de travaux et dans les zones d'installation du chantier, d'abord par les différents responsables de travaux, et ensuite par les responsables HSS des entreprises. Elles permettront de corriger rapidement toute infraction aux règles.

Pour chaque infraction constatée, des actions de correction seront préconisées et les responsables chargés de leur suivi nommément indiqués. Un archivage de cette opération sera effectué.

- ***Organisation des secours :***

L'organisation des équipes de chantier intégrera la présence d'une personne qualifiée au moins aux pratiques de secourisme en plus d'une infirmerie de chantier.

La plupart des responsables des véhicules du chantier ont des téléphones, l'information circulera donc le plus rapidement possible.

Les numéros de contact en cas d'urgence seront visiblement affichés.

Une procédure d'urgence en cas d'accident sera mise en place pendant la préparation de chantier et présentée au personnel.

C. Procédures liées à l'hygiène et la santé durant les travaux

- ***Sensibilisation contre le VIH/SIDA :***

Les sessions liées à la lutte contre le VIH/SIDA, pourront être réalisées avec le concours des ONG locales. Les activités de sensibilisation porteront notamment sur :

- Sensibilisation aux risques de transmission du HIV/SIDA sur le lieu de travail. Elle pourra être complétée par des communications : affichage, projection de film, réunions d'information, accessoires publicitaires, etc. ;
- Distribution de préservatifs sur le chantier ;
- Le dernier samedi de chaque trimestre sera consacré aux journées de « causeries » éducatives de prévention des MST et VIH/SIDA pour les communautés environnantes.

- ***Sensibilisation aux mesures d'hygiène :***

Les entreprises prendront les dispositions d'hygiène suivantes sur le chantier :

- L'approvisionnement du site sera assuré en eau potable. Une campagne de sensibilisation afin que le personnel évite de boire ou de se laver avec les eaux usées sera organisée ;
- Des campagnes de sensibilisation sur l'hygiène corporelle et la propreté seront menées auprès du personnel.

- ***Propreté du chantier :***

Les installations de chantiers intégreront des lieux d'aisance pour la personne. Une distinction des toilettes Homme et Femme sera faite.

La propreté de toutes les installations (locaux, bureaux, habitations) sera assurée par l'occupant au quotidien et par un agent d'entretien à intervalle régulier.

Des poubelles seront disposées aux endroits indiqués pour accueillir les déchets ordinaires constitués essentiellement de matières organiques pour les zones bureaux et habitations. La gestion des déchets se fera conformément aux mesures à définir dans le règlement intérieur de chaque chantier.

Les aires de travaux et les voies seront régulièrement dégagées de tous les résidus (chutes de planche, de fer, ...). En fin de journée, les postes de travail seront laissés propres et bien rangés.

D. Gestion de la circulation de chantier et la sécurité des populations riveraines

Les entreprises prendront les mesures suivantes :

- Mise en place et maintenance d'une signalisation des chantiers ;
- Balisage des passages dangereux et barrières de protection autour des excavations et des tranchées ;
- Circulation limitée à 30 km heures dans les villages et zones habitées et 80 km/h en dehors des villages et zones habitées ou fréquentées par la population ;
- Mise en place des panneaux de 10km/h à l'enceinte de la base technique et des zones de travaux ;
- Mise en place d'autres panneaux d'information, de prescription et d'obligation : passage de bétail, signalisation des travaux (attention travaux, interdit de doubler, chaussée rétrécie, sortie camion, etc.), chantier interdit au public, etc.... ;
- Assurer autant que possible la séparation des circulations de chantier et les circulations publiques ;
- Maintien d'une circulation dans de bonnes conditions de sécurité durant les travaux sur les pistes existantes ou bien mise en place de passages provisoires pour les piétons et les véhicules : contournement, accès aux entrées des propriétés privées et tout passage existant utilisé par la population et ce dans des conditions d'accessibilité correctes pour tous les types de population et assurant la sécurité des usagers.

-

Annexe 2 : code travail & convention collective : articles pertinents pour le Projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal

Article 5 : 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.

Article 6 : Contrat individuel. Interdiction du contrat d'équipe

Le contrat du travail est toujours individuel. Est interdit le contrat d'équipe par lequel un employeur engage plusieurs personnes à la fois, soit directement, soit indirectement, moyennant une rémunération collective et forfaitaire.

Article 9 : Forme

L'engagement à l'essai doit, à peine de nullité, être constaté par écrit, soit séparément, soit dans une clause du contrat appelé à devenir définitif.

10 : Durée de l'essai

Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La durée de l'essai doit être expressément prévue par écrit.

Article 29 : Révision du Contrat de Travail

La révision du contrat de travail consiste en une modification substantielle de celui-ci. Elle ne peut prendre effet que du consentement mutuel des parties.

Article 30 : Principe

En dehors des cas prévus par la loi, les règlements et la convention collective et sauf cas de force majeure rendant impossible, temporairement, l'exécution du contrat de travail, celui-ci ne peut être suspendu que d'accord parti.

Article 39 : Congé de Maternité

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance. La durée de huit (8) semaines postérieures à la délivrance est irréductible quelle que soit la date de la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Article 41 : Subsistance et soins de la femme salariée en maternité

Au cours de la période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité telle définie par l'article 38, la femme a droit à un traitement spécial d'assistance en vue d'assurer, à la fois, sa subsistance et les soins nécessaires par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale sur les prestations familiales.

Article 44 : Causes de ruptures

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

Article 46 : Principes

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit en informer 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 est 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.

Article 52 : Démission

Le salarié peut librement démissionner à condition de respecter le délai de préavis prévu par l'article 45 et de ne pas commettre d'abus de droit. L'abandon de poste, quelle qu'en soit la durée, ne peut être considéré comme un acte de démission, mais peut être constitutif d'une faute justifiant le licenciement s'il n'est pas autorisé ou excusé par l'employeur.

Article 54 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, ses héritiers ont droit, outre les salaires et accessoires de salaires acquis jusqu'au jour du décès, à l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de licenciement, et l'indemnité compensatrice de congés payés sans préjudice aux droits des créanciers.

Article 59 : Priorité d'embauchage

Le travailleur licencié pour motif économique conserve, pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la convention collective.

Article 60 : Rupture abusive

Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction constate l'abus par une enquête, s'il y a lieu, sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés notamment par les opinions politiques ou religieuses du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat, son sexe, son âge, sa race, son ascendance nationale, sa couleur, sa religion, sont abusifs. En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur. Le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.

Article 64 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat ou à sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie,

la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la convention collective dont le travailleur relève. A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

CONVENTION COLLECTIVE

Article 147 : Principe

Le tâcheron est considéré vis à vis des travailleurs qu'il embauche, comme leur employeur. Comme tel, il est soumis à toutes les obligations d'un employeur prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale. Article 148 : Interdictions Le marchandage ou l'exploitation des travailleurs par le tâcheron sont interdits. L'exploitation des travailleurs s'entend du fait, pour le tâcheron, de se faire remettre directement ou indirectement par l'entrepreneur principal une rémunération quelconque des travailleurs, en contre partie de leur engagement ou de les engager pour un travail qu'il sait devoir effectuer dans les conditions contraires aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

Article 153 : Age d'admission au 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. A l'exclusion des emplois dans la pêche maritime, les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de douze ans révolus peuvent dans les conditions fixées à l'article 154, être employés dans les établissements ou sont employés les membres de leurs familles.

Article 164 : Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est tout travail effectué entre vingt-deux heures et cinq heures du matin. Toutefois, pour les enfants âgés de moins de seize ans, le travail de nuit est celui effectué entre vingt-deux heures et six heures du matin.

Article 165 : Repos de nuit

Le repos de nuit des femmes et des enfants doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

Article 170 : Durée légale dans les entreprises non agricoles

Dans toutes les entreprises non agricoles, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour.

Article 172 : Heures supplémentaires

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

Article 173 : Repos journalier

Le travail journalier de tout travailleur doit être suivi d'un repos ininterrompu d'au moins dix heures consécutives, sans préjudice de l'article 165.

Article 174 : Repos hebdomadaire : Principe

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

Article 176 : Détermination par la loi - Principes

Les jours fériés chômés ainsi que ceux qui sont chômés et payés sont déterminés par la loi. Les jours fériés effectivement chômés ne donnent lieu à la suppression de salaire que pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée. Les jours fériés non chômés ne donnent lieu à aucune majoration de salaire. Les jours fériés déclarés payés par la loi, s'ils sont œuvrés, donnent lieu à une majoration de salaire.

Article 191 : Principe "à travail égal, salaire égal" A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Par travail, il faut entendre l'emploi effectivement occupé par le travailleur tel que défini par les textes en vigueur sur la base des travaux qu'il comporte.

Article 192 : Principe "pas de salaire sans travail"

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la loi, les règlements, les conventions collectives ou l'accord des parties. Inversement, le salaire est dû à tout travailleur qui se tient effectivement à la disposition de son employeur aux temps et lieu de travail convenus, sauf pour les cas de chômage économique ou technique.

Article 203 : Fourniture de logement

Dans le cas où un travailleur permanent, non originaire du lieu d'emploi et n'ayant pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer.

MODALITES DE PAIEMENT DU SALAIRE

Article 216 : Mode de paiement du salaire

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal en Mauritanie nonobstant toute clause contraire.

Article 217 : Lieu du paiement

Sauf en cas de force majeure, la paie est faite sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail.

Article 218 : Moment du paiement

Le paiement des salaires a lieu durant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

Article 220 : Délais de paiement

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard quatre jours ou deux jours après la fin de la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

Article 221 : Etablissement d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements

Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite "**Bulletin de Paie**" dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement.

Article 222 : Inopposabilité des mentions de renonciation ou d'acceptation, sans réserve des bulletins de paie

N'est pas opposable au travailleur la mention "Pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Article 225 : Privilège des salaires

A due concurrence de la fraction incessible et insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 236, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un super privilège général préférable à tous les autres privilèges généraux et spéciaux.

Article 229 : Assistance judiciaire

Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie - arrêt que le travailleur croit devoir présenter à la juridiction de droit commun.

RETENUES SUR SALAIRES

Article 233 : Prélèvements obligatoires et remboursements de cessions

Seuls les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par les articles 203 et 204 et les consignations prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

Article 234 : Saisies arrêts ou cessions de salaires

Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur à son salarié, ne peut excéder six mois de la quotité cessible du salaire.

Article 237 : Interdiction des retenues non prévues par la loi

Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant tous les autres prélèvements sont nuls de plein droit.

Article 240 : Déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles

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.

TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 246 : Respect des bonnes mœurs et de la décence publique

Les chefs d'établissements de toute nature doivent veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants.

Article 247 : Interdiction de certains travaux

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

Article 248 : Examen des femmes et des enfants

L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. **Cette réquisition est de droit si les intéressés la demandent.**

Article 254 : Service médical obligatoire

A l'exception de certaines entreprises publiques dont la liste est fixée par décret, les entreprises ou établissements industriels, agricoles ou commerciaux doivent assurer à leur travailleurs un service médical dans les conditions prévues au présent titre et par les arrêtés d'application.

Article 266 : Liberté syndicale

Le droit syndical s'exerce librement.

Toute personne physique, travailleur ou employeur, sans distinction d'aucune sorte ou toute personne morale peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Elle peut également :

- Ne faire partie d'aucun groupement professionnel ;
- En toute liberté, adhérer au groupement de son choix dans le cadre de sa profession ;
- Se retirer du groupement professionnel dont elle est membre sans préjudice du droit, pour le groupement, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

Article 292 : Demande obligatoire de tentative de conciliation

Avant toute saisine du tribunal du travail, l'employeur ou le travailleur doit demander que le litige individuel soit soumis à une tentative de conciliation devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail ou son suppléant légal. La demande doit être faite par écrit.

Elle suspend, jusqu'à la date du procès-verbal de clôture de la tentative de conciliation, le délai de prescription prévu par l'article 230.

Article 297 : Effets du procès-verbal de conciliation

Le procès-verbal de conciliation éteint toute action en justice sur les points ayant fait l'objet de la conciliation.

Il est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du ressort dans lequel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions du présent article. L'exécution est poursuivie comme celle d'un jugement.

GREVE

Article 357 : Définition

La grève générale ou partielle est un arrêt concerté et collectif du travail des salariés d'une ou plusieurs entreprises pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles, conformément à la réglementation en vigueur.

Tous les salariés disposent du droit de grève sous réserve de l'exercer selon la législation et la réglementation en vigueur

Article 385 : Déclaration d'embauche et de la situation de la main d'œuvre

Toute personne qui se propose d'employer du personnel quel qu'en soit l'importance, dans une entreprise ou dans un établissement, doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

Article 395 : Principe de non-discrimination

Les dispositions réglementaires prises en application de l'article précédent, doivent assurer à tous l'égalité d'accès à l'emploi.

Elles s'opposent à toute discrimination, distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, l'ascendance nationale, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques ou l'origine sociale.

THEMES A CONSIDERER

1. NOTIFICATION D'INCIDENTS ET D'ACCIDENTS : Le gouvernement – à travers l'Unité de Gestion du Projet (UGP)- informera sans délai la Banque de tout incident ou accident lié au projet ou ayant une incidence sur celui-ci qui a, ou est susceptible d'avoir, un effet négatif important sur l'environnement, les communautés touchées, le public ou travailleurs, y compris

les risques fondés sur l'évaluation environnementale et sociale. Exemples indicatifs : toute mort liée au projet ou toute allégation de violence sexiste liée au projet.

2. OUTILS ET INSTRUMENTS DE GESTION : L'UGP élaborera et mettra en œuvre le cadre d'évaluation et de gestion des risques et les outils et instruments de planification suivants :

- CGES – Cadre de Gestion Environnementale et Sociale) (Environmental and Social Management Framework en anglais)
- CPR – Cadre de Politique de Réinstallation (Resettlement Policy Framework en anglais)
- CPPA - Cadre de Planification des Peuples Autochtones (Indigenous Peoples Planning Framework en anglais)
- PGDB -Plan de Gestion des Déchets Biomédicaux (MedicalWaste Management Plan en anglais)
- PGP - Plan de Gestion des Pestes (Pest Management Plan en anglais)
- Evaluation des risques liés au VBG
- Plan d'action contre les VBG
- Procédure de gestion de la main d'œuvre (Labor management Plan)
- Plan d'engagement des parties contractantes (Plan d'engagement des parties prenantes).

3. GESTION DES ENTREPRENEURS : L'UGP exigera que les entrepreneurs et sous-traitants mettent au point et appliquent les procédures suivantes :

- Plan de gestion environnementale et sociale de chantier
- Exigences environnementales et sociales minimales à incorporer dans les termes de référence et les documents d'appel d'offres pour les contrats de travaux et de supervision (y compris les codes de bonne conduite, les mécanismes de coordination, de compte rendu et de suivi et les mécanismes de réclamation)
- Engagements sociaux sur le travail des enfants et la violence sexospécifique, et autres éléments relatifs à la violence sexiste qui seront identifiés dans le plan d'action contre la violence sexiste
- Qualité du service
- calendrier

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) veillera à ce que tous les marchés publics exigent que les entrepreneurs et sous-traitants se conforment aux outils et instruments de gestion de projet.

4. SURVEILLANCE PAR UNE TIERCE PARTIE : L'UGP engagera des experts nationaux ou internationaux pour compléter et vérifier le suivi des risques et impacts environnementaux et sociaux du projet, y compris, mais sans s'y limiter, le suivi des risques de violence sexiste liés au projet.

- 5. PROCÉDURES DE GESTION DU TRAVAIL :** L'UGP élaborera des procédures de gestion du travail conformes à la législation nationale et au SSE 2, y compris la procédure de recrutement et de gestion du projet. Ces procédures seront décrites dans un document intitulé Procédures de gestion du travail.

Les procédures comprendront également des exigences relatives à l'utilisation de travailleurs nationaux et étrangers (qualifiés et non qualifiés) dans le respect du code du travail. Ces exigences, à insérer dans les contrats avec les entrepreneurs et les sous-traitants, interdiront le travail des enfants et le travail forcé et feront respecter le droit de constituer des syndicats.

L'UGP veillera à ce que des contrats écrits soient signés avec les travailleurs affectés au projet (par exemple, le personnel contractuel de la PIU) et avec les travailleurs sous contrat (par exemple, les contractants et sous-traitants), en veillant à ce que les clauses de travail y figurant soient conformes au cadre national et à ESS 2.

- 6. MECANISME DE GRIEF POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET :** L'UGP veillera à ce que les entrepreneurs et sous-traitants du projet développent et maintiennent un mécanisme de réclamation pour toutes les questions relatives au travail et à l'emploi liées au projet, facilement accessible aux travailleurs du projet, conformément au SSE2 et au droit du travail de la RIM.
- 7. MESURES DE -SANTE SECURITE AU TRAVAIL-SST :** L'UGP veillera à ce que les contractants du projet élaborent et mettent en œuvre un plan de santé et de sécurité au travail (SST).
- 8. PREPARATION ET INTERVENTION EN CAS D'URGENCE :** L'UGP veillera à ce que les contractants du projet élaborent et mettent en œuvre un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence et assurent la coordination avec les mesures convenues. Le gouvernement signalera immédiatement toute urgence majeure (par exemple, déversements, tremblements de terre, accidents causant des dommages importants).
- 9. FORMATION DES TRAVAILLEURS DU PROJET :** L'UGP, par le biais des Centres d'Enseignement Professionnels (CEP), travaillera avec les contractants du projet pour organiser une formation à l'intention des travailleurs afin de mieux gérer les risques liés à la mise en œuvre pour les communautés locales. La formation portera sur les thèmes suivants : violence sexiste, travail des enfants, mécanisme de règlement des griefs, y compris le mécanisme de signalement des griefs de violence sexiste, pollution et dommages causés pendant le travail sur le projet, santé et sécurité, respect du code de déontologie, etc.
- 10. GESTION DES DÉCHETS ET DES MATIÈRES DANGEREUSES :** L'UGP veillera à ce qu'un plan de gestion des déchets et des matières dangereuses soit mis en œuvre dans chaque centre de santé concerné. L'UGP veillera à ce que les contractants du projet élaborent et mettent en œuvre un plan de gestion des déchets et des matières dangereuses (déchets ordinaires et spécifiques).
- 11. SÉCURITÉ ROUTIÈRE :** L'UGP veillera à ce que les contractants du projet élaborent et mettent en œuvre des plans de circulation et de sécurité routière, en particulier un plan de circulation pour les équipements de construction.

- 12. SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA COMMUNAUTÉ :** L'UGP veillera à ce que les contractants du projet élaborent et mettent en œuvre des mesures et des actions d'évaluation et de gestion des risques et impacts spécifiques pour la communauté résultant des activités du projet, y compris ceux liés à la présence de travailleurs du projet et aux risques d'afflux de main-d'œuvre.
- 13. PERSONNEL DE SÉCURITÉ :** L'UGP veillera à ce que les contractants qui dépendent des services de sécurité pour leur personnel et leurs biens puissent, le cas échéant :

- favoriser l'utilisation des services de sécurité situés dans la zone du projet,
- si nécessaire, faire appel aux services de sécurité du gouvernement (armée nationale, police nationale) et veillez à la signature d'un accord en bonne et due forme comprenant des clauses sur le respect du code de conduite.
- dispenser une formation au personnel de sécurité traitant des questions relatives aux droits de l'homme et à la violence sexiste.

Avant de déployer du personnel militaire ou de sécurité pour protéger les travailleurs et les biens du Projet, L'UGP veillera à ce que ces personnes: (i) soient dûment examinées afin de confirmer qu'elles ne se sont pas livrées à un comportement illégal ou abusif dans le passé, y compris, mais sans limitation, une approche sexiste violence ou usage excessif de la force; et (ii) des instructions et une formation adéquates, notamment sur le recours à la force et sur un comportement / comportement approprié.

L'UGP examinera sans tarder toutes les allégations d'actes illicites ou abusifs du personnel militaire ou de sécurité déployée pour protéger le personnel et les biens du Projet, agira (ou exhortera les parties appropriées à prendre des mesures) pour empêcher que cela se reproduise et, si nécessaire, signalera les actes illégaux et abusifs aux autorités compétentes.

- 14. FORMATION POUR LA COMMUNAUTÉ :** L'UGP élaborera et mettra en œuvre un plan de formation des bénéficiaires afin de les sensibiliser davantage aux risques et d'atténuer les effets du projet.

I. MODULES DE FORMATIONS

1. Module sur la santé et la sécurité au travail :

- Équipement de protection personnel ;
- Gestion des risques sur le lieu de travail ;
- Prévention des accidents du travail ;
- règles de santé et de sécurité ;
- Gestion des déchets solides et liquides ;
- Préparation et réponse aux situations d'urgence ;

Travail et conditions de travail

- Conditions de travail selon les lois et réglementations nationales en vigueur ;
- Codes de conduite des contractants et sous-traitants ;
- les organisations de travailleurs ;
- Règles relatives au travail des enfants et à l'âge minimum.

2. **Module Mécanisme de règlement des griefs, conception et production d'un module de formation traitant des aspects suivants :**
 - Procédure d'inscription et de traitement ;
 - Procédure de règlement des griefs ;
 - Documentation et traitement des griefs ;
 - Utilisation de la procédure par différentes parties prenantes.

3. **Module de risque de VBG**
 - Sensibilisation et mesures pour prévenir et atténuer les risques de violence sexiste ;
 - Les thèmes, activités et groupes cibles seront développés dans le plan d'action contre la violence basée sur le genre.

4. **Module IP spécial**
 - Santé, hygiène et sécurité ;
 - Équipement de protection personnel ;
 - Gestion des risques sur le lieu de travail ;
 - Prévenir les accidents du travail ;
 - Règles de santé et de sécurité ;
 - Gestion des déchets solides et liquides.

5. **Gestion des griefs**
 - Types de mécanismes de réclamation ;
 - Procédure d'inscription et de traitement ;
 - Niveau de traitement, types d'autorité et composition.

Annexe 3 : Règlement intérieur et Code de bonne conduite

Le présent règlement intérieur et code de bonne conduite a pour objet de définir :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- Le respect des droits de l'homme ;
- Le respect de l'environnement ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ;
- Les formalités de son application.

Le présent règlement et code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Discipline générale

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en République Islamique de Mauritanie.

Les employés sont astreints à l'horaire arrêté par la Direction tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes :

- 07H30 à 12 H00
- 14H00 à 17H30

Soit quarante (40) heures de travail hebdomadaire pour les ouvriers et employés payés à l'heure. Par ailleurs, il faut cent soixante-treize heures et un tiers (173,33) par mois pour les employés, agents de maîtrise et cadres payés au mois.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des quarante heures (40) heures de travail hebdomadaire. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par la Direction. Le personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

Il est formellement interdit au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- Tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recouru aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida.
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L'entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessé à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

L'entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Il est notamment obligatoire :

Pour l'employé : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé.

L'employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

- Porter le badge indiquant le nom et la fonction pour l'ensemble du personnel.

Il est formellement interdit de :

- Pénétrer et séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- Fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- Détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- Transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- Se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- Provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- Rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

Annexe 4 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

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

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

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

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

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

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

2. Définitions

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

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

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

sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne¹, 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 travail², de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

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'expéditeur³.

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

Plan de gestion environnementale et sociale de l'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 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle

¹L'exposition à la VBGest aussi considéré comme la VCE.

²L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

³Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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 inférieur¹. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

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

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

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

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

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

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

¹Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

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

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

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

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

3. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

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

Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre 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 (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des 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 VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

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

Violences basées sur le genre (VBG) et violences contre les enfants (VCE)

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement¹ 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

¹Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'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 :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) 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 VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des 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 VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :

- a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
- v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
- 4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
- 5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
- 6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
- 7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- 8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
- 9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

- 10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;

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

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;

- iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le survivant (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
- i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.
18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

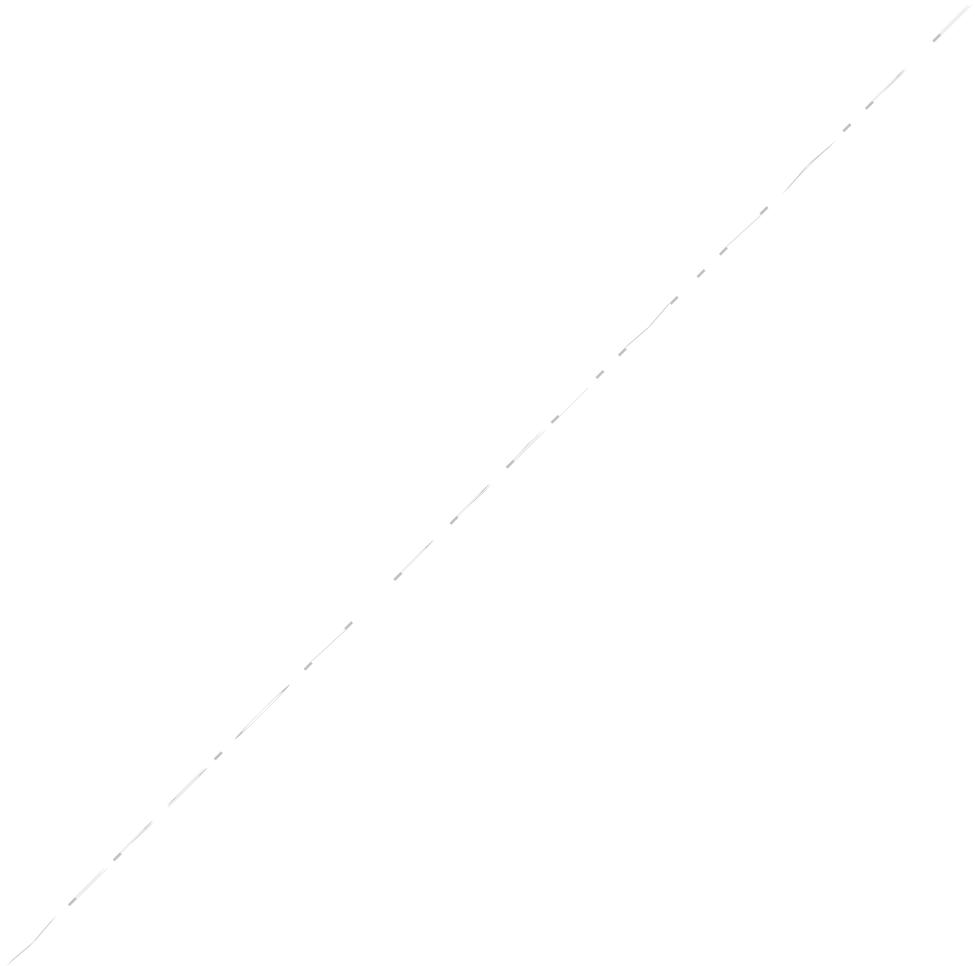
Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :



Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) 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 (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des 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 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal

ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹ 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 VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

¹Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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 (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je 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 ESHS et aux

exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du projet. Les dénonciations de VBG et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action sur les VBG et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG ou de VCE. Le client, le(s) entrepreneur(s) et le consultant doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG et aux VCE.

Points focaux chargés des VBG et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

La EC confirmera que toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'entrepreneur devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du client par le client). Le Point focal fournira des conseils à la EC en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein de la EC doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes de VBG et de VCE. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et de la GCCT comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s de VBG et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein de la EC¹. Dans les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) à la direction en vue d'une action ultérieure. Le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.4 Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

¹ Les survivant(e)s de VBG et de VCE pourraient avoir besoin d'accéder à des services de police, de justice, de santé, psychosociaux, de refuge sécuritaire et de moyens de subsistance pour commencer à se remettre de leur expérience de la violence.

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e). La EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

4.5 Suivi et évaluation

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.6 Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

4.7 Protocole d'intervention

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹ pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

¹ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

4.8 Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

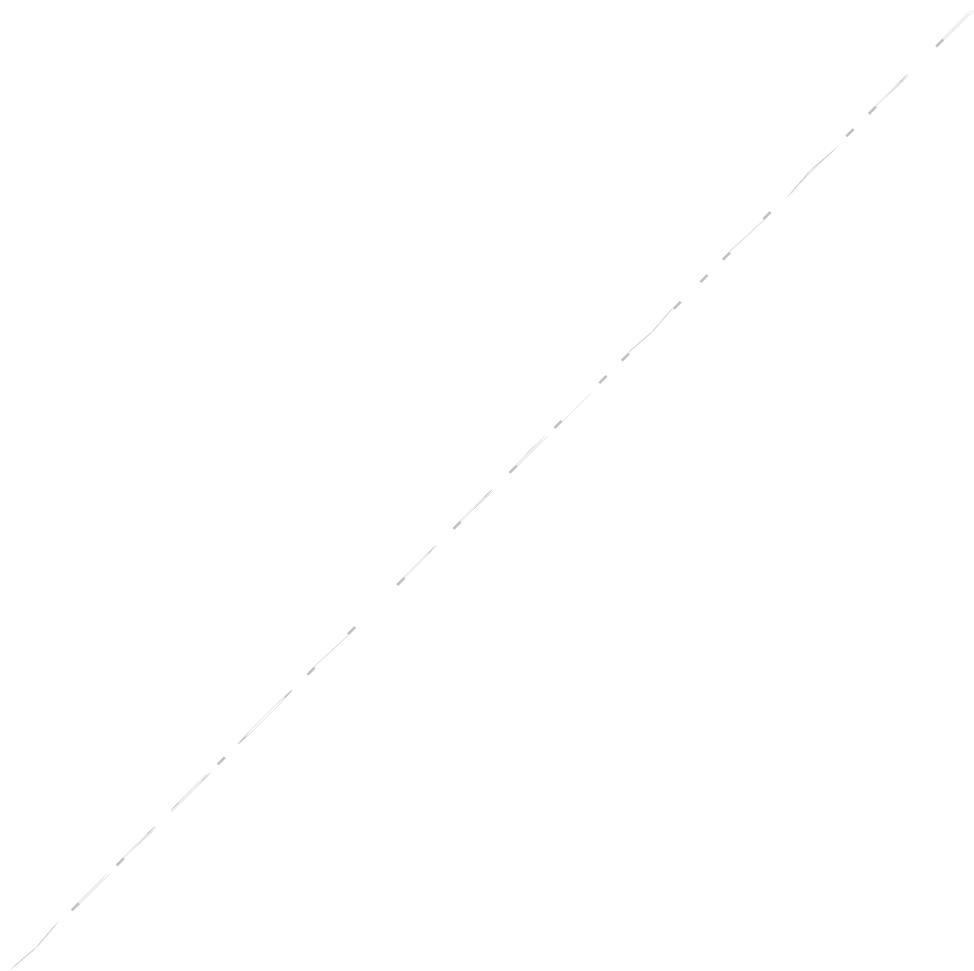
- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

5.0 Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider

d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).



Annexe 5 : Procédures pour intervenir dans les cas VBG et VCE

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

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

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

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

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

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

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹ :

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

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

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

¹Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

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

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

Annexes 6: Modèle de contrat de travail à durée déterminée

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur-Fraternité-Justice

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre représentée par Monsieur le Coordonnateur,

d'une part;

Et

Monsieur :

Né le :

Fils (fille) de :

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

d'autre part ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Art - 1 : Le présent contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment la loi 63 023 du 23 Janvier 1963.

Art - 2 : Monsieur :s'engage à se conformer aux règlements interne et usages pris ou à prendre ainsi qu'à toute nouvelle disposition qui pourrait intervenir du fait de la réglementation et en particulier du règlement intérieur duquel il déclare avoir pris connaissance.

Art - 3 : les conditions particulières du contrat sont les suivantes :

Monsieurest engagé pour une durée déterminée de pour exercer les fonctions de

Les appointements mensuels de base bruts forfaitaires, établis pour un horaire hebdomadaire de 40 heures sont calculés sur la base de l'échelon..... de rémunération prévue par

Art - 4 : Période d'essai.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois

Art - 5 : Protection sociale.

Monsieur sera affilié à la caisse nationale de sécurité sociale. Les allocations familiales seront payées conformément à la loi 67039 du 03 février 1967

Art - 6 : Congé.

Monsieuraura droit à deux jours et demi de congé par mois de présence.

Art - 7 : Rupture de contrat.

La partie qui aura pris l'initiative de rompre le contrat devra en aviser l'autre en observant un préavis d'un mois.

Art - 8 : Monsieur s'engage formellement pendant la durée de son contrat à n'exercer aucune autre activité professionnelle et à n'accepter d'aucun autre employeur ou tierce personne aucune rémunération ou avantage en nature sous quelque forme que ce soit.

La violation de cette clause peut entraîner la résiliation du contrat pour faute lourde.

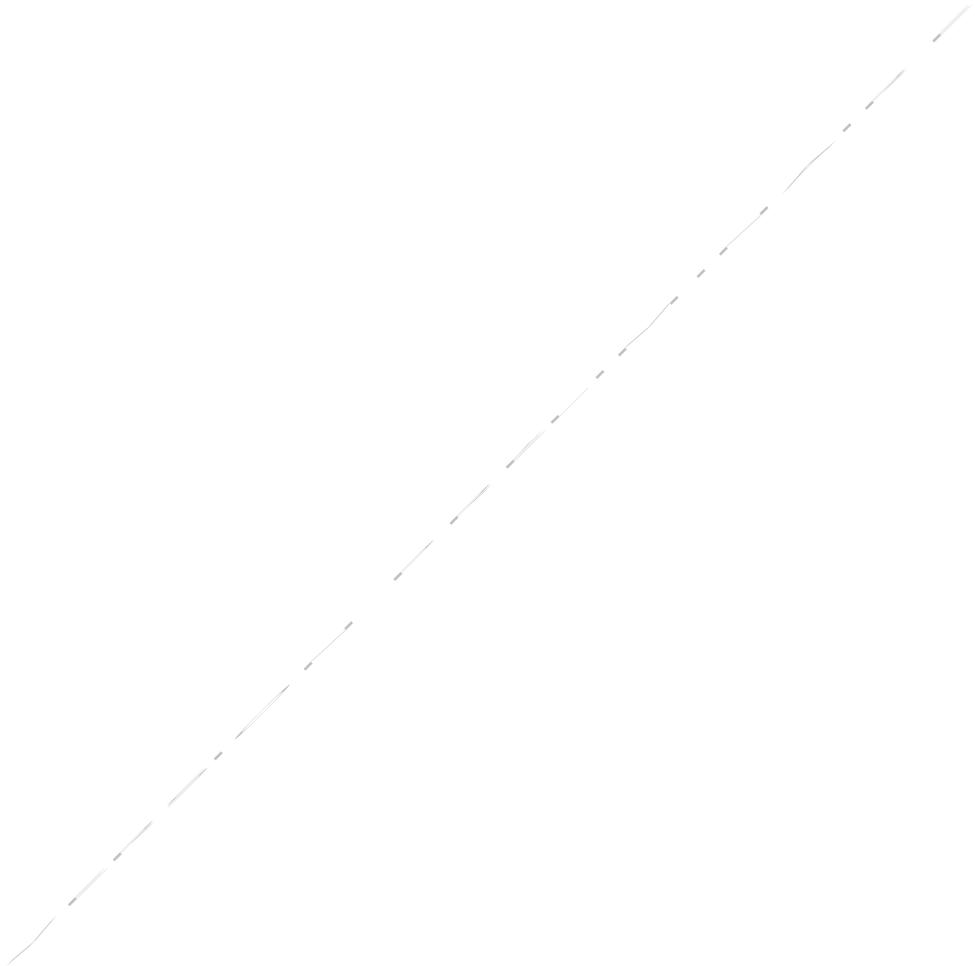
Art - 9 : Les conflits nés de l'application du présent contrat relèvent de la Chambre Administrative.

Fait à Nouakchott, le

L'intéressé

Le Coordonnateur

Faire précéder de la mention "lu et approuvé"



Annexe 7: Modèle de contrat de travail à durée indéterminé

République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE :

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

D'une part

ET :

Monsieur :

Né (e) le :

à :

Fils ou fille de :

et de :

Profession :

Lieu de recrutement :

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

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

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

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

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

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

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

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

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

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

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

ARTICLE V : RETRAITE

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

ARTICLE VI : CONGE PAYE

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

ARTICLE VII : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

ARTICLE VIII : AUTRES ENGAGEMENTS

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

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

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

ARTICLE IX : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

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

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

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

ARTICLE X : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le

POUR LE PROJET (*)

LE TRAVAILLEUR

Le Coordinateur

Annexe8: Bulletin de salaire

Bulletin de salaire

Paie du .../.../... au/...../.....

Nom : _____

Fonction : _____

Date d'engagement: _____

N° CNSS : _____ N° CNAM : _____

Rubriques	Base	Taux	Décomptes
Heures normales			
Heures supplémentaires à 15%			

Heures supplémentaires à 40%			
Heures supplémentaires à 50%			
Heures supplémentaires à 100%			
Salaire de base			
Congés payés du.....au			
Ancienneté			
Prime de spécialisation			
Prime de responsabilité			
Prime de transport			
....			
Avantages divers			
		Salaire Brut :	
Retenues	Base	Taux	
ITS			
CNSS (1%)			
CNAM (4%)			
IMF (3%)			
Total des retenues		Salaire net	
Acompte du			
Avances			
Oppositions			
Avantages en nature			
Somme due			
Pour acquit			
Payé par chèque N°..... Et porté au livre journal de trésorerie sous le numéroen date du .../.../201... Le Responsable Administratif et Financier (RAF)		Nouakchott, le .../.../201... Le Coordonnateur	

Annexe 9: 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 duen 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 lece qui nous conduira à vous verser une indemnité correspondant a nombre d'heures de recherche non utilisées.

Vous voudrez bien considérer qu'à compter du ,..... tout lien de droit aura cessé d'exister entre vous-même et le projet de développement et de résilience de la vallée du fleuve Sénégal.

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

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

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

Le COORDINATEUR

