

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur – Fraternité – Justice



MINISTERE DE LA SANTE

PROJET DE SOUTIEN AU SYSTEME DE SANTE EN MAURITANIE
INAYA Elargi (P179558)

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

Rapport Final

Décembre 2023

Table des matières

Table des matières	i
Liste des tableaux	ii
Sigles et abréviations	iii
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET	5
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
2.1.1. <i>Travailleurs directs</i>	7
2.1.2. <i>Organisation du système de santé de la Mauritanie</i>	8
2.1.3. <i>Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre</i>	9
III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU PROJET INAYA ELARGI	12
3.1. Evaluation des risques pour les travailleurs du Projet :	12
3.2. Mesures de prévention et atténuation des risques :	12
3.3. Différents types de travailleurs prévus au sein du Projet	13
3.4. Santé et sécurité au travail (SST) et mesures d'atténuation des risques	14
3.5. Personnes à mobilité réduite	18
IV. APERÇU SUR LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN MAURITANIE : TERMES ET CONDITIONS	19
4.1. Dispositions générales	19
4.2. Conditions de rémunération	20
4.3. Aspects législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail	20
4.3.1. <i>Santé et sécurité au travail</i>	20
4.3.2. <i>Travail des femmes et des enfants</i>	21
4.3.3. <i>Travail forcé</i>	22
4.3.4. <i>Conditions de rémunération</i>	22
4.3.5. <i>Liberté syndicale</i>	22
V. PERSONNE RESPONSABLE DE LA GESTION DU PERSONNEL DU PROJET	28
5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines	28
5.2. Suivi et supervision	29
5.3. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants	29
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES	30
6.1. Rappel des risques identifiés	30
6.2. Récapitulatif des mesures de prévention	30
5.2.1. <i>Mesures générales</i>	30
5.2.2. <i>Le risque routier</i>	30
<i>Les fournisseurs de biens et services</i>	31
6.3. Politiques	32

6.4. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.	38
6.5. Engagement des travailleurs	39
6.6. Sécurité sociale et assurance maladie	39
6.7. Procédures	42
VII. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)	44
VIII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DE SERVICES	46
IX. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	47
ANNEXE 1 – Code de conduite	48
ANNEXE 6 : Modèle de contrat à durée déterminée	56
ANNEXE 7 : Bibliographie	59

Liste des tableaux

Sigles et abréviations

CP : Comité de Pilotage
: Centre pour le contrôle et la prévention des maladies

CES : Cadre Environnemental et Sociale

CNOUSP : Centre National d'Opérations d'Urgence en Santé Publique

COVID-19 : Maladie à coronavirus

CPMC : Commission de planification de mobilisation des ressources et de coordination

CVCM : Commission de veille et de coordination multisectorielle

DIMM : Direction des infrastructures, du matériel et de la maintenance de la médecine hospitalière

DRS : Direction régionale de l'action sanitaire

DMH : Direction de la médecine hospitalière
: Direction de la planification de la coopération et de l'information sanitaire

DPL : Direction de la pharmacie et des Laboratoires

DPS : Dépense publique de santé

DRH : Direction des ressources humaines

DSME : Division santé mère-enfant

CCGT : Convention Collective Générale du Travail

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

DCE : Direction de Contrôle Environnementale

DHP : Direction de l'hygiène publique

DPS : Direction de la Promotion de la Santé

DREDD : Direction Régionale de l'Environnement et du Développement Durable

EAS : Exploitation et Abus Sexuels

EJE : Evaluation externe conjointe

ENSS : Ecole Nationale de Sciences Sociales

EPI : Equipement de Protection Individuelle

FIDS : Fiche de Diagnostic simplifié

GBM : Groupe de la Banque Mondiale

GDBM : Gestion des déchets biomédicaux

IDA : Association internationale pour le développement

INRSP : Institut National de Recherches en Santé Publique

MEDD : Ministère de l'Environnement et du Développement Durable

MINSANTE : Ministère de la Santé Publique

MGP : Manuel de Gestion des Plaintes

NES : Norme Environnementale et Sociale

OIT : Organisation Internationale de Travail

OMS : Organisation mondiale de la santé

ONU : Organisation des Nations Unies

PCI : Prévention et contrôle de l'infection

PDC : Plan de Développement Communal

PGMO : Plan de Gestion de la Main d'œuvre

PO : Politique opérationnelle

PPRS : Projet de préparation de réponse stratégique contre le Covid19

PTF : Partenaire technique & financier

PBF : Financement Base sur Performance

FBR : Financement Basé sur les Résultats

PV : Procès-Verbal

REDISSE : Projet Renforcement des Systèmes de Surveillance des Maladies en Afrique de l'Ouest

SPM : Spécialiste de passation de marché

RAF : Responsable Administratif et Financier

RSI : Règlement sanitaire international

SST : Santé et Sécurité au Travail.

UGP : Unité de Coordination du Projet

UNICEF : Fonds des Nations unies pour l'enfance

USB : Unité de santé de base

I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1. Contexte et objectif du projet

La Mauritanie a adopté le Financement Basé sur les Résultats (FBR) pour renforcer la qualité du système de santé du pays, qui a joué un rôle essentiel pour le gouvernement dans l'achat d'un ensemble de services de base en première ligne. Ainsi, le projet INAYA dans sa phase pilote a été conçu pour tester et rendre opérationnelle la stratégie nationale de FBR pour la santé sur une période allant de 2017 à 2023. Le modèle FBR permet aux établissements de santé sous contrat d'avoir l'autonomie d'utiliser les fonds basés sur la performance pour les coûts opérationnels non salariaux, y compris l'entretien de base, l'achat de médicaments et de consommables, et les incitations à la performance pour le personnel de l'établissement.

Le projet INAYA dans sa phase pilote a permis d'améliorer la qualité des services de santé fournis au niveau des établissements, le score de qualité passant de 14 % au premier trimestre 2019 à 52 % en 2022. C'est dans cet ordre d'idée et compte tenu des résultats probants de la phase pilote du projet d'Appui au Système de Santé INAYA (2017 à 2023) que le projet INAYA Elargi (P179558) – 2024-2028 a été conçu et financé conjointement par le Gouvernement mauritanien et la Banque mondiale. Il couvrira les Wilaya du Guidimakha, du Hodh El Gharbi, du Hodh Echargui, de l'Assaba, du Gorgol, du Brakna, du Traraza, de l'Adrar et du Tagant et s'appuiera sur les interventions soutenues dans le cadre du projet INAYA phase pilote et procédera à leur renforcement. Dans le cadre du projet, une attention particulière est accordée au camp de réfugiés maliens de M'berra à Bassiknou (Wilaya du Hodh Echargui).

L'objectif de développement du projet (ODP) du projet INAYA Elargi est d'améliorer la qualité, l'équité et l'utilisation des services de santé et de nutrition maternelle, néonatale, infantile et adolescente dans les régions sélectionnées.

Le projet est structuré en quatre composantes :

- Composante 1 : Amélioration de la qualité et de l'utilisation des services du SRMNIA-N ;
- Composante 2 : Renforcement du système de santé ;
- Composante 3 : Gestion du projet ;
- Composante 4 : Composante de réponse d'urgence contingente (CERC).

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

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

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

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

- garantir le respect et la protection des principes et des droits fondamentaux des travailleurs ;

- promouvoir un agenda pour un travail décent y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe du projet et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, grâce à la création de conditions de travail sûres et saines (mise à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adaptés)
- empêcher tout recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par les Conventions de l'OIT ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail en veillant au rappel quotidien des mesures de prévention durant la phase construction et installation des équipements;
- protéger les travailleurs, en particulier les catégories vulnérables telles que les femmes, les personnes vivant avec handicap, les travailleurs mineurs, etc.
- prévenir et répondre à l'exploitation/abus sexuel et/ou aux harcèlements sexuels (EAS/HS) sur le lieu de travail du projet ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec la législation mauritanienne et les engagements internationaux du pays.

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

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

1.3. Méthodologie

La planification de la main-d'œuvre se concentre sur l'embauche de nouveaux travailleurs et met fortement l'accent sur le maintien des employés actuels du projet. Dans ce cadre, il est important d'œuvrer au développement de nouvelles compétences des employés actuels, et de prévoir les besoins futurs en termes de main d'œuvre nécessaire à la réalisation des objectifs du Projet.

Le recrutement et la gestion des employés respectera le règlement et procédures de la Banque Mondiale et de ceux du code de travail de la Mauritanie.

La mise en place d'un code de bonne conduite pour l'ensemble du personnel évoluant au niveau du Projet

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

La mise en œuvre du projet nécessitera des ressources administratives et humaines qui dépassent la capacité actuelle des institutions de mise en œuvre, y compris les dispositions centrales et locales (décentralisées) pour la coordination des activités, la gestion financière et la passation des marchés.

La mise en œuvre du Projet sera assurée par le Ministère de la Santé, via le Secrétariat Général dudit Ministère qui sera l'agence d'exécution du projet. Par contre, la gestion technique et financière du projet sera assurée par l'Unité Technique du projet appuyée par des consultants recrutés pour ces besoins.

Caractéristiques et effectifs des travailleurs

La nature des travailleurs de santé ou des personnels appelés à intervenir dans le cadre du projet dépendront des besoins exprimés par :

- Le système de santé dans son ensemble au niveau national ;
- Les activités du dispositif de l'unité de gestion du FBR mis en place par le projet INAYA Elargi ;
- Le personnel médical, paramédical, administratif au niveau du ministère de la Santé et dans les FOSA dans la zone d'intervention du projet
- Le personnel engagé par les prestataires de services dans le cadre de leur partenariat avec le projet.

A priori, on peut anticiper que leurs profils sont principalement constitués par :

- **Les travailleurs des établissements sanitaires engagés dans l'exécution du projet** en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires. Les consultants recrutés par le projet en temps plein pour exécuter des tâches différentes pour le projet et sa mise en œuvre.
- **Les personnel médical et paramédical au niveau des structures décentralisées (CS, PS et Hôpitaux)**, constituent un gisement de première importance dans le cadre de leur travail et en contact permanent avec les populations cibles du projet INAYA Elargi. Cette catégorie de travailleurs intervient dans le projet, très probablement en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants.
- **Travailleurs engagés par les prestataires de services** : cette catégorie de travailleurs est gérée par les prestataires conformément aux codes de travail liant le projet avec les prestataires.

2.1.1. Travailleurs directs

Les travailleurs dits directs sont ici assimilés à l'équipe de Coordination Technique du projet, compte tenu de leur fonction décrite ci-dessus. L'effectif donné ci-dessous reflète la configuration actuelle du projet

L'estimation de cet effectif est faite sur la base de l'extension du projet de 3 à 9 Wilayas et l'expérience de la gestion de la zone pilote du projet INAYA Elargi.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif des travailleurs directs

POSTE	Effectif
Coordinateur du Projet	1
Coordinateur Adjoint	1
Responsable Administratif et Financier	1
Expert en passation des marchés	1
Comptables	2
Responsable en suivi & évaluation	1
Expert en Audit inter	1
Expert en TMC	1
Expert sauvegarde environnementale	1
Expert sauvegarde sociale	1
Expert en communication	1
Expert en informatique	2
Equipes ERV	120
Equipe d'appui : assistants, comptable, chauffeurs, gardiennage	100

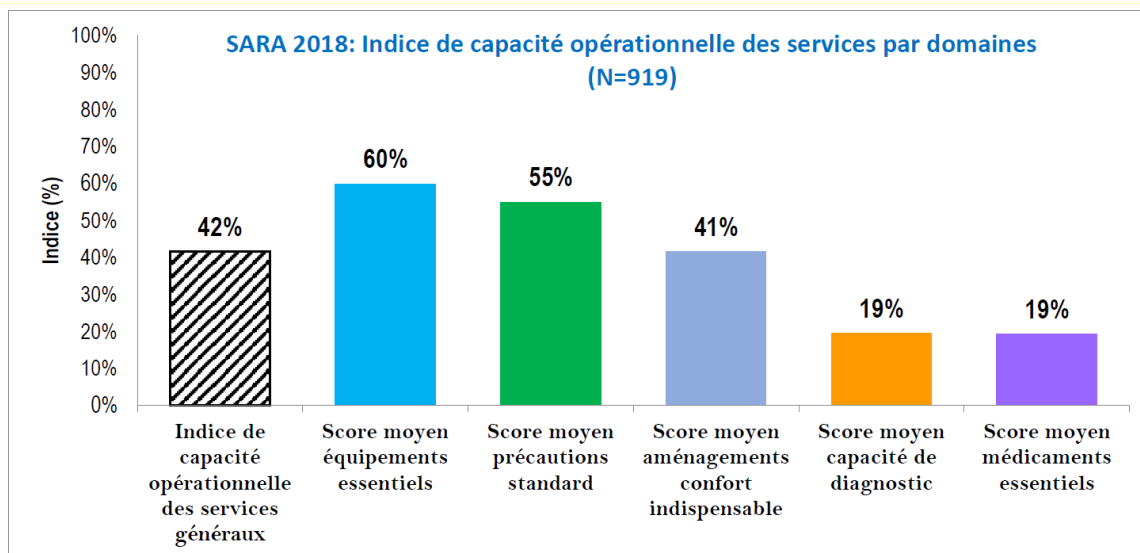
2.1.2. Organisation du système de santé de la Mauritanie

Le système de santé en Mauritanie est de type pyramidal, avec trois (3) niveaux de prestations ; il comprend un système public de soins composé par :

- ☞ Le niveau opérationnel ou périphérique (**Moughataas**) où il existe deux types de structures : les postes de santé et les centres de santé respectivement au nombre de 530 et 67. En appui à ce niveau, plusieurs centaines d'unités de santé de base (USB) furent installées dans une partie, non négligeable, des agglomérations villageoises éloignées des postes et centres de santé (au-delà d'un rayon de 10 km). Depuis la moitié des années 90, la plupart de ces USB ont été fermées.
- ☞ Le niveau intermédiaire comprenant trois types d'hôpitaux au niveau des capitales régionales ou de Moughataas : (i) les hôpitaux de Moughataas, limités encore en nombre, et appelés à couvrir les Moughataas les plus peuplées ou enclavées, (ii) les hôpitaux régionaux, et (iii) les centres hospitaliers régionaux, érigés en établissements publics à caractère administratif.
- ☞ Le niveau tertiaire, essentiellement, concentré à Nouakchott, comprend : - Les centres hospitaliers généraux à savoir le Centre Hospitalier National (CHN), L'Hôpital Cheikh Zayed (HCZ), L'Hôpital de l'Amitié (HA) et L'Hôpital Militaire.
 - Les centres hospitaliers spécialisés au nombre de cinq : le Centre Neuropsychiatrique (CNP), le Centre National de Cardiologie (CNC), le Centre National d'Oncologie (CNO), le Centre Mère Enfant (CME) et le Centre National d'Orthopédie et de Réadaptation Fonctionnelle (CNORF) ;
 - Les établissements spécialisés de référence au nombre de trois à savoir le Centre National de Transfusion sanguine (CNTS), l'Institut National de Recherche en Santé Publique (INRSP) et le Laboratoire National de Contrôle de Qualité des Médicaments (LNCQM).

Les caractéristiques des travailleurs seront faites après recrutement et mise en place des ressources humaines déployées dans les activités visées par les composantes du Projet INAYA Elargi.

Figure 1 : Indice de capacité opérationnelle générale des services et scores par domaines (N=919)



Résultats principaux

- L'indice de capacité opérationnelle des services généraux est de 42% en 2018 contre 55% en 2016.
- On note une disparité importante de la capacité opérationnelle entre les hôpitaux (80%), les centres de santé (66%) et les postes de santé (33%). Cette disparité est la plus accentuée pour les moyens de diagnostic Hôpitaux 60% Centres de santé 39% et Postes de santé 12%.
- Les scores moyens de capacités de diagnostic et des médicaments essentiels restent faible à 19%.

Source : Enquête SARA 2018

Elles porteront sur :

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

2.1.3 Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main d'œuvre

Les besoins en main d'œuvre est lié à état d'avancement des activités du projet. Le personnel de l'UGP fonctionnaires sont maintenus au niveau du projet, au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés au niveau du tableau ci-après.

Tableau : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice du projet

TYPES EMPLOI	NOMBRE	COMPETANCES REQUISES	PERIODE DE RECRUTEMENT
Coordinateur du Projet	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Premier semestre 2024
Coordinateur Adjoint	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Premier semestre 2024
Responsable Administratif et Financier	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Finance	Premier semestre 2024
Comptables	2	Connaissances et expériences avérées en comptabilité des projets	Premier semestre 2024
Expert en passation des marchés	1	Connaissances et expériences avérées en passation de marché	Premier semestre 2024
Chargé de communication	1	Connaissances et expériences avérées en communication	Premier semestre 2024
Responsable en suivi & évaluation	1	Expert en S&E	Premier semestre 2024
Expert en Audit inter	1	Connaissances et expériences avérées en audit des projet	Premier semestre 2024
Expert en TMC	1	Connaissances et expériences avérées en transfert Monétaire conditionnel	Premier semestre 2024
Expert sauvegarde environnementale	1	Connaissances et expériences avérées en sauvegardes environnementales	Premier semestre 2024
Expert sauvegarde sociale	1	Connaissances et expériences avérées en sauvegardes sociales	Premier semestre 2024
Expert en informatique	2	Ingénieur en informatique	Premier semestre 2024
Equipes ERV	120	Connaissances et expériences avérées en vérification	Premier semestre 2024
Equipe d'appui : assistants, comptables, chauffeurs, gardiennage	100		Premier semestre 2024

2.2 - Les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Mauritanie et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet INAYA Elargi. Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

1. promouvoir la sécurité et la santé au travail.
2. d'identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet
3. encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les deux sexes
4. protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (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.
5. empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
6. soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
7. fournir au personnel du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail. Ce PMGO est un document évolutif qui sera actualisé en fonction de l'évolution du projet ou au terme d'une évaluation des performances.

-

III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU PROJET INAYA ELARGI

3.1. Evaluation des risques pour les travailleurs du Projet :

Les risques le plus redoutés dans le cadre du projet INAYA Elargi comprennent principalement la sécurité sur le lieu du travail et la santé des travailleurs.

Il s'agit :

- Les risques de maladies liées à la profession ou autres accidents survenus sur le lieu de travail UGP
- Les risques pour la santé et la sécurité chez tout le personnel qui travaille au niveau des formations sanitaires en charge des opérations d'amélioration des capacités d'accueil, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques.
- Les fièvres dans les zones paludéennes.
- Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- La contamination par la Covid-19, imputable aux activités professionnelles ;
- L'exposition à des substances dangereuses que sont les médicaments et produits chimiques utilisés par les agents de santé, les travailleurs communautaires et le personnel médical et de soutien ;
- La prolifération des déchets de soins ;
- Les infections nosocomiales à partir des déchets infectieux ;
- Les accidents routiers et incidents de travail ainsi que les maladies professionnelles ;
- Les menaces de surmenage physique et de stress qui pèsent sur le personnel ;
- Les risques de violence basée sur le genre (VBG) ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphères sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de services). Mais, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ».

3.2. Mesures de prévention et atténuation des risques :

- Le Projet INAYA Elargi respectera les directives EHS du GBM, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise

sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant :

- Élimination des risques par la suppression de l'activité en question ;
- Maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ;
- Minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ;
- Fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPI.
- Des mesures de sécurité contre les incendies feront l'objet d'une attention particulière, avec l'installation de Robinets d'Incendie Armés (RIA), de manière à ce que chaque zone puisse être atteinte, et l'équipement en extincteurs à poudre et d'extincteur CO2 conformes aux normes (en fonction de la nature du feu).

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- ✓ Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- ✓ Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- ✓ Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- ✓ Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- ✓ Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- ✓ Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Un accent particulier sera porté sur les aspects suivants :

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail ;
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues.

Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du projet par des professionnels de la santé, notamment l'exposition aux agents pathogènes, l'infection et la maladie associée, le décès, les heures supplémentaires illégales et intenable, la détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel, la stigmatisation et la transmission des infections à la famille et à la communauté.

3.3. Différents types de travailleurs prévus au sein du Projet

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

- Des travailleurs directs du Projet qui seront recrutés ou affectés au démarrage du Projet et constitueront le staff de l'Unité de Coordination du Projet (UGP) ;
- les travailleurs contractuels seront employés par des tiers (des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires), et
- des employés de fournisseurs principaux.

Compte tenu de la nature et du lieu de ses activités qui interpellent toute la pyramide sanitaire (jusqu'aux Unités de santé de base ou USB), les travailleurs communautaires seront partie intégrante du Projet et en constitueront l'épine dorsale dans le cadre de la mobilisation et l'engagement communautaire.

3.4. Santé et sécurité au travail (SST) et mesures d'atténuation des risques

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec les articles¹ prévus dans les Titres V et VI du Livre III du Code de travail mauritanien, seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section.

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

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques².

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

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

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles

¹ Les articles 238, 239 et 240 (livre III, titre V, chapitre I) portant sur la réglementation et les procédures relatives aux mesures de sécurité et d'hygiène ; les articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs ; les articles 255 à 258 (livre III, titre VI) portant sur la prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail

² Conformément aux articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs

ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations³.

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

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs du projet qui travaillent ensemble sur un site, collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Et, ce, en conformité avec les dispositions énoncées dans les articles 255 à 258 du Code de travail et de la NES N°2.

Concernant les agents de santé, leur formation initiale contient des modules sur les mesures de sécurité et de barrières à observer lors de la manipulation des patients et des équipements souillés.

En outre, des procédures de traitement et d'élimination correctes des sous-produits de la prise en charge de suspects ou malades existent aussi bien dans les centres de traitement que dans les laboratoires. Des dispositions seront mises en place pour assurer l'élimination en toute sécurité des produits dangereux et/ou souillés dans le plan de lutte contre les infections et les déchets dans le Cadre de Gestion Environnementales et Sociales (CGES).

A cet effet, le Projet aura à signer une convention avec la Caisse nationale d'assurance maladie - CNAM et/ou toute autre structure d'assurance maladie, pour faire bénéficier aux salariés du Projet INAYA Elargi des examens médicaux suivants :

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

³ En conformité avec la NES N°2

Les tableaux N°4 et 5 suivants présentent une analyse comparative des prescriptions de la NES 2 et du Code du travail de la République Islamique de Mauritanie (RIM).

Tableau 2 : : Synthèse comparative des exigences du Cadre environnemental et social, des normes environnementales et sociales (NES N°2) et des dispositions réglementaires mauritaniennes

Dispositions du CES ou NES	Exigences des NES	Dispositions nationales pertinentes	Provisions pour compléter le déficit du système national
<p>Politique environnementale et sociale définie dans le CES</p>	<p><i>Classification des risques environnementaux et sociaux</i> Dans le CES, la Banque mondiale classe les projets dans quatre (04) catégories : - Risque élevé, - Risque important, - Risque modéré, - Risque faible. Cette classification qui est faite sur la base des conditions socio-environnementales du Projet ainsi que les caractéristiques des interventions prévues. Ce Projet est qualifié risque modéré. Cette classification est dynamique, elle sera examinée régulièrement par la Banque tout au long du cycle du projet et est susceptible de changer selon l'évolution du Projet.</p>	<p>La législation mauritanienne ne mentionne pas cette classification des projets suivant le niveau de risque. En effet, le Décret n°2007-105 modifiant et complétant certaines dispositions du décret 2004-094 du 04 novembre 2004 relatif à l'Etude d'Impact Environnemental (EIE) en son Article 4 définit la classification des projets en deux (2) catégories à savoir la Catégorie A : activités soumises à une étude d'impact sur l'environnement et la Catégorie B : activités soumises à une notice d'impact sur l'environnement.</p>	<p>La loi nationale en vigueur devra être renforcée pour prendre en compte cette disposition du CES. Le Projet devra prendre en compte les dispositions du CES durant sa mise en œuvre.</p>
<p>NES n°2 Emploi et conditions de travail</p>	<p><i>Conditions de travail et d'emploi</i> 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><i>Non-discrimination et égalité des chances</i> La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant</p>	<p>La Loi N° 2004-017 portant code du travail de la Mauritanie portant Code du Travail constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en République Islamique de la Mauritanie. 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. 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 non-discrimination et égalité des chances n'est pas traitée dans le code de travail.</p>	<p>La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES n°2. Donc, la NES n°2 s'appliquera.</p> <p>La loi nationale ne satisfait pas à cette exigence de la NES n°2.</p>

Dispositions du CES ou NES	Exigences des NES	Dispositions nationales pertinentes	Provisions pour compléter le déficit du système national
	<p>un aspect quelconque de la relation de travail.</p> <p><i>Mécanisme de gestion des plaintes</i> La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Le mécanisme sera sensible aux plaintes liées aux VBG/EAS/HS, il garantira la confidentialité et l'accès aux services d'assistance appropriés.</p>	<p>Le traitement des différends du code du travail est donné dans les sections de la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titre I Règlement des différends individuels ; • Titre II Règlement des différends collectifs. <p>En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le Tribunal du Travail doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen, aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties, mais le Tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations quelconques.</p>	<p>La loi nationale prend en compte qu'implicitement cette exigence de la NES n°2. La NES n°2 devra être mise en œuvre</p>
	<p><i>Santé et sécurité au travail (SST)</i> La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé. Ceci comprendra aussi les installations appropriées pour assurer les sécurités des femmes aux sites du projet (installations a part fermes a clés, assez de lumière, etc.)</p>	<p>La santé et la sécurité au travail sont traitées dans le Titre V de la Loi N° 2004-017 portant code du travail de la République Islamique de Mauritanie. Les articles 8, 105, 122 et 136 donnent les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaire à la bonne marche d'un établissement.</p>	<p>La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.</p>

☞ Identification des risques professionnels liés au travail au sein du Projet

Le travail dans le projet est considéré, à priori, comme un travail sans risque professionnel mais il peut y avoir des maladies liées au travail comme les complications liées aux déplacements et les accidents, qui entraîneront des risques additionnels comme les :

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Déplacements lors des missions sur le terrain,
- Allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- Eblouissement ou fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Etc.

☞ Sécurité incendie

Les conditions de dégagements doivent être respectées au sein des espaces de travail et d'hébergement des malades au niveau des FOSA, des postes de Santé et des Hôpitaux. Le Projet

INAYA Elargi mettra en place des équipements de protection collective ou de lutte contre les incendies (du fait des gaz médicaux).

Le Projet doit avoir un dispositif sécuritaire à l'égard des éléments suivants :

- Postes RIA fixe avec orienteur,
- Extincteur à poudre ;
- Extincteur CO2.

3.5. Personnes à mobilité réduite

Les bâtiments à construire ou à réhabiliter dans le cadre du Projet INAYA Elargi respecteront strictement les normes nationales concernant les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux constructions ouvertes au public.

IV. APERÇU SUR LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN MAURITANIE : TERMES ET CONDITIONS

4.1. Dispositions générales

Les relations entre les travailleurs et les employeurs sont encadrées 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 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.

☞ Le contrat à durée déterminée ou CDD :

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 1.

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.

☞ Le contrat à durée indéterminée ou CDI :

Tout contrat de travail qui ne répond pas à la définition du contrat à durée déterminée est considéré comme contrat à durée indéterminée. Un modèle de contrat à durée **in**déterminée est donné en annexe 2.

4.2. Conditions de rémunération

Au sens du Code de travail mauritanien, la rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur.

Les travailleurs doivent obligatoirement être informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage ou par tout autre moyen approprié à la situation de l'entreprise, des conditions de salaires qui leurs sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions.

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

4.3. Aspects législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail

4.3.1. Santé et sécurité au 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.

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

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

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

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

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

4.3.2. 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 travail⁴, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail.

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

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 ; et
- ii) les établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants est, soit interdit, soit autorisé sous certaines conditions.

Ces dispositions ne sont pas en contradiction avec celles de la NES N°2 (voir tableau comparatif donné ci-après). Dans cette norme⁵, le travail de l'enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans est assujéti aux conditions:

- i) l'inexistence de risque de présenter un danger⁶ pour lui,
- ii) de ne pas compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social,
- iii) d'évaluer correctement le niveau d'exposition aux risques, laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, et
- iv) de s'engager à veiller au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Le Projet INAYA Elargi 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.

⁴Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre1, Section I) du Code du Travail mauritanien.

⁵Paragraphe 17 de la NES N°2

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

4.3.3. Travail forcé

La loi N° 2004-017 portant code du travail (article 5⁷) interdit le travail forcé ou obligatoire (voir note de bas de page).

Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

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

4.3.4. Conditions de rémunération

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

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

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

4.3.5. 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

⁷ Article 5 du code de travail mauritanien : Principe de la liberté du travail. Interdiction du travail forcé

Le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Est interdite également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail et dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré. Toute infraction aux présentes dispositions est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003-025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes

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

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

Tableau 3 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant sur le travail des femmes et des enfants.

DESIGNATION	LEGISLATION NATIONALE DE LA RIM	NORMES ENVIRONNEMENTALES n°2
1. TRAVAIL DES ENFANTS		
Enfants de 14 à 18 ans	Admis avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> · Si non soumis à l'obligation scolaire · Travaux n'excédant pas leurs forces · Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	Admis avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> · non compromission de leur éducation · non risque de présenter un danger pour eux, · sans nuisance à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social, · évaluation appropriée des risques, · laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, · que l'employeur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail.
2. TRAVAIL DES FEMMES		
Femmes et femmes enceintes	Admises avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> · Travaux n'excédant pas leurs forces. · Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	Admises avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> · En tant que personnes vulnérables qui ne doivent pas être soumises à des travaux dépassant leurs capacités

Tableau 4 :: Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant la SST en matière de santé, de sécurité et d'hygiène de Travail et les procédures retenues pour le Projet.

Rubriques	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
Objet des mesures de santé et de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> · les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> · manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques 	<ul style="list-style-type: none"> · les lieux de travail, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs
Mise en œuvre des mesures de santé, de sécurité et d'hygiène	<ul style="list-style-type: none"> · Le ministre du travail pourra déterminer la nature des produits nocifs à usage industriel et la proportion au-dessus de laquelle la présence de ces corps dans un produit complexe donnera lieu à l'application des mesures prévues par la loi · Il est institué dans tout établissement occupant cinquante travailleurs au moins, un comité d'hygiène et de sécurité ayant pour mission de veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et de promouvoir la prévention des 	<ul style="list-style-type: none"> · identification de dangers potentiels, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; · mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; · formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; · consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> · identification de dangers potentiels, particulièrement ceux liés aux travaux ; · mise en place de mesures de prévention et de protection adaptées pour chaque type d'activité · formation des travailleurs du projet et ceux des tiers et conservation des registres correspondants ; · consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;

Rubriques	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>accidents du travail et des maladies professionnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Le ministre du travail peut interdire la vente, l'exposition aux fins de vente ou de location et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositif de protections appropriées. · Ces appareils machines ou éléments de machine dangereux seront déterminés par arrêté du ministre du travail. · Il est créé auprès du ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail. · Cet office est chargé de : i) créer et de faire fonctionner les services médicaux inter-entreprises pour les entreprises ou établissements comptant moins 750 travailleurs à titre permanent ; ii) veiller à l'exécution des contrats conclus par l'office national de médecine du travail avec l'Etat ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de service d'entreprise ou d'interentreprises. 	<p>et établissement de rapports à leur sujet ;</p> <ul style="list-style-type: none"> · dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin 	<ul style="list-style-type: none"> · application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et mise en œuvre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
	<p>Les médecins de services médicaux d'entreprises ou d'interentreprises ont pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> · faire subir à tout travailleur, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse. · procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. · procéder, chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leur donner ou de leur faire donner les soins et traitements nécessaires. · procéder, chaque jour, à l'examen des femmes et des enfants des 		<p>Les mesures suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> · faire subir à tout travailleur, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé. · procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. · Procéder à une visite des travailleurs se déclarant malades et leur faire donner les soins et traitements nécessaires. · conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour

Rubriques	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>travailleurs vivant avec lesdits travailleurs qui se</p> <ul style="list-style-type: none"> · présentent à la visite et de leur donner ou faire donner les soins nécessaires. · évacuer ou de faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose l'office. Si l'office ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés à cet effet devant être remboursés par l'office national de médecine du travail au tarif officiel des transports. · conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté 		<ul style="list-style-type: none"> · assurer la santé des travailleurs occupés dans le Projet. · Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail
<p>Mise en place de cadre de travail adapté</p>		<ul style="list-style-type: none"> · Les travailleurs du projet auront accès à des installations telles que cantines, installations sanitaires et aires de repos convenables. · En cas d'hébergement, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. 	<ul style="list-style-type: none"> · Les travailleurs du projet auront accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables.
<p>Collaboration des différentes parties</p>	<ul style="list-style-type: none"> · La caisse nationale de sécurité sociale fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur du travail et au directeur de la santé publique, le service d'interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale 	<ul style="list-style-type: none"> · les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie · Toutes les parties qui emploient des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> · les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie

Rubriques	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>chargée d'y assurer la médecine du travail.</p>	<p>collaboreront avec ceux-ci en vue de la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé,</p> <ul style="list-style-type: none"> · Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail 	
<p>Examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise. · L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. · Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. · En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail · identification des dangers et risques de sécurité et santé, · mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, · détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> · les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie · Toutes les parties qui emploient des travailleurs collaboreront avec ceux-ci en vue de la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, · Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail </div> <ul style="list-style-type: none"> · Mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail · identification des dangers et risques de sécurité et santé, · mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, · détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> · identification des dangers et risques de sécurité et santé, · mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, · Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise. · L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. 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.

V. PERSONNE RESPONSABLE DE LA GESTION DU PERSONNEL DU PROJET

5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines

Le Projet INAYA Elargi sera dirigé par un Coordinateur National (le Secrétaire Général du Ministère de la Santé) basé à Nouakchott, assisté d'un coordinateur technique et son adjoint. Le Coordinateur technique est assisté essentiellement par deux équipes : une équipe technique et une équipe fiduciaire. Le Coordinateur du Projet, appuyé par l'équipe fiduciaire sera responsable de la gestion du personnel de l'UGP.

Une partie du personnel travaille pour le compte de tiers (des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) est gérée par celui-ci. Le tableau 8 donné ci-après détermine à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités dans le cadre du projet.

Tableau 5 : Responsabilités de gestion

Activités	Fonction	Responsables
Recrutement et gestion des travailleurs	Coordinateur UGP	UGP MS
Recrutement et gestion des fournisseurs, prestataires de services ou sous-traitants	Coordinateur	UGP MS
Recrutement et des travailleurs des fournisseurs et prestataires	Fournisseurs Prestataires	Gérant
Gestion des plaintes des travailleurs directs	Coordinateur UGP –	UGP MS
Santé et Sécurité des travailleurs directs	Coordinateur UGP –	UGP
Renforcement des capacités techniques des travailleurs directs	Coordinateur UGP	UGP

NB : Les responsables des Entreprises et sous-traitants intervenant dans le cadre de l'exécution des activités du projets INAYA Elargi, sont responsable de la gestion de leurs personnels conformément aux procédures et règlement arrêtés dans le cadre du projet.

5.2. Suivi et supervision

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports relatifs aux questions de santé et de sécurité concernant INAYA Elargi, y compris les aspects relevant de la gestion des déchets biomédicaux.

L'UGP du Projet INAYA Elargi informera la Banque Mondiale de tout événement significatif (questions sociales, santé et sécurité) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours ouvrable après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations de travailleurs. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, l'efficacité et l'efficience de la mise en œuvre des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité du Projet INJAYA extension contenues dans le présent PGMO.

- La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes en sauvegardes (environnementale et sociale) du Projet INAYA Elargi ;
- Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera faite par les points focaux (ou relais) hygiène santé et sécurité proposés ci-dessous ;
- Le suivi externe national/local sera effectué par les DRAS sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les autorités communales et les ONG/ Associations.

5.3. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants

Pour satisfaire aux exigences de rapportage de la Banque mondiale, le Projet INAYA Elargi produira des rapports mensuels de surveillance environnementale et sociale qui seront partagés avec l'équipe de supervision de la Banque mondiale.

Un code de bonne conduite (annexe 1 du présent PGMO) sera souscrit par tout le personnel de l'unité de mise en œuvre et partagé avec tout le personnel travaillant dans le projet. Un plan d'action pour la mise en œuvre des mesures relatives aux violences basées sur le Genre, EAS/HS sera élaboré, mis en œuvre et suivi rigoureusement tout au cours de l'exécution du projet.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

6.1. Rappel des risques identifiés

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

- ☞ Risques principaux et/ou spécifiques au Projet INAYA Elargi ;
 - Risques biologiques ;
 - Risque routier ;
- ☞ Risques secondaires ;
 - Risques psycho-sociaux ;
 - Risques ergonomiques.

6.2. Récapitulatif des mesures de prévention

5.2.1. Mesures générales

- Elaborer un module sur les risques aux activités du Projet INAYA Elargi ;
- Identifier toutes les personnes qui interviennent dans le cadre du développement des activités du Projet INAYA Elargi, les informer des risques encourus et des mesures préventives. S'assurer de la bonne assimilation du module ;
- Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
- Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;

5.2.2. Le risque routier

Ce risque est encore souvent ignoré. Mais c'est en effet l'une des causes les plus fréquentes de lésions par accident lié au travail.

Dans le cadre du Projet INAYA Elargi, trois catégories de personnel s'y retrouvent :

- Le personnel du privé doit bénéficier en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, ils entrent dans le régime des accidents du travail. Ils ont droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles.
- Le personnel de l'administration publique : ils bénéficient des imputations budgétaires pour traiter les lésions en cas d'accident, mais s'il n'y pas de couverture en cas de décès.
- Les volontaires eux ne bénéficient de rien.

Il faudra donc veiller à ce que l'assurance des véhicules soit à jour, d'où la nécessité de prendre les mesures suivantes :

- Les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut être utile.
- Il faut s'assurer de la compétence des préposés à la conduite, car l'augmentation du parc automobile peut conduire à un renforcement en personnel.
- Interdire les communications au volant, et l'usage de kit main libre.

Les déchets liés aux soins de santé constituent un réservoir de micro-organismes susceptibles d'infecter les patients hospitalisés, les personnels de santé et le grand public. Les autres risques infectieux potentiels sont notamment le rejet dans l'environnement de micro-organismes pharmaco résistants présents dans les établissements de soins.

Les déchets et les sous-produits peuvent également causer d'autres effets néfastes sur la santé, par exemple:

- brûlures par irradiation;
- blessures causées par des objets pointus ou tranchants;
- intoxication et pollution dues au rejet de produits pharmaceutiques, en particulier d'antibiotiques et de médicaments cytotoxiques;
- pollution des eaux usées, intoxication par ces eaux et intoxication et pollution par des éléments ou des composés toxiques, tels que le mercure ou les dioxines libérées au cours d'une incinération.

Les déchets liés aux soins de santé doivent être gérés avec plus d'attention et de rapidité afin d'éviter les nombreuses maladies associées à de mauvaises pratiques, dont l'exposition à des agents infectieux et à des substances toxiques.

Dans le domaine de la gestion des déchets liés aux soins de santé, les améliorations reposent sur les éléments suivants:

- La mise en place d'un système complet de répartition des responsabilités, d'allocation des ressources et de manipulation et d'évacuation des déchets. Il s'agit d'une action à long terme et les améliorations seront progressives ;
- La sensibilisation aux risques liés aux déchets de soins et aux pratiques permettant de garantir la sécurité ;

Le choix de solutions sûres et respectueuses de l'environnement pour protéger des dangers les personnes qui manipulent, stockent, transportent, traitent ou éliminent les déchets.

Les fournisseurs de biens et services

Bien que le projet envisage des constructions et/ou réhabilitations limitées, d'autres biens et services seront assumés par des fournisseurs dont le personnel peut être exposé à des risques. Il est donc nécessaire de préconiser des mesures portant notamment sur la protection des fournisseurs et leurs personnel, la prévention des accidents et maladies, la prévention des infections nosocomiales, la gestion des déchets, la gêne du personnel hospitalier et des malades sous traitement, etc.

Dès lors, les mesures de gestion de la main d'œuvre seront évolutives et flexibles, tenant compte de l'envergure, de la complexité et de l'emplacement des zones de travail.

(i) L'évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris celles qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque

Le statut médical de chaque travail sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise se chargera de cette visite d'embauche, conformément aux dispositions prévues dans La Loi N° 2004-017 portant code du travail, fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail qui stipule en ses articles 254 à 256 :

- ☞ **Article 254 : Service médical obligatoire** ; à 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 255 : Prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail** ; il est créé auprès du ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail. Le responsable de cet office est obligatoirement un médecin nommé par arrêté du ministre chargé du travail, sur proposition du ministre chargé de la santé publique.
- ☞ **Article 256 : Déclaration obligatoire des entreprises assujetties au service médical** ; les employeurs, personnes physiques ou morales, compris dans le champ d'application de l'article 254 ont, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils emploient à titre permanent, l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail.

L'examen médical a pour but de :

1. s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
2. rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
3. proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Les travailleurs du projet seront soumis à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.

6.3. Politiques

⇒ Gestion des droits des travailleurs

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

- **Egalité des chances.** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

- Recrutement local. Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local pour encourager les jeunes à rester sur place et leur éviter de quitter le terroir.
- Droit syndical. Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- **Coercition**

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Par ailleurs, selon la loi mauritanienne, le travail forcé est interdit au regard de l'article 435 de la Loi 2004-017, délits relatifs à la liberté du travail, la liberté syndicale et la non-discrimination : « Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire au sens de l'article du présent code sera passible des peines prévues par les dispositions de l'article 5 de la loi 2003-025 du 17/07/2003.

Seront passible des mêmes peines les violences caractérisées ou les menaces de violences exercées par une personne sur une autre aux fins de s'assurer du maintien de ses services ou du produit de son activité. Par violences caractérisées au sens des présentes dispositions, les violences portant atteintes à la liberté d'aller et venir, à la liberté du travail à la libre disposition de ses biens et du libre exercice des responsabilités parentales. »

- **Travail des enfants**

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques mauritaniennes, le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.

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

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

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

⇒ **Genre**

Dans le contexte de la gestion de la main d'œuvre du Projet INAYA Elargi, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer les travailleurs femmes, enfants, et autres groupes vulnérables.

Ces individus et groupes seront impliqués dans la mise en œuvre des activités du Projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :

- Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
- Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
- Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
- Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

⇒ **Conditions de travail et d'emploi**

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

Les travailleurs du projet seront donc rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le Projet informera le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

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

☞ **Termes et conditions**

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

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 seront informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage, des conditions de salaires qui leur sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions.

Les conditions des congés

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

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

Les conditions de résiliation

- Dans le cas d'un contrat à durée déterminée

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

- Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée

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

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

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

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

Engagement des employés :

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

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail.
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.

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

Sanctions applicables aux employés :

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont celles prévues par la réglementation. (article 20 de la CCGT).

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

- **L'appréciation** : faute intentionnelle ou pas, responsabilité individuelle ou collective etc...
- **Les antécédents de l'agent** : notation, sanctions ou récompenses antérieures

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

- La hiérarchie du Travailleur déclenche l'action disciplinaire dès qu'un fait la motivant est constaté. Elle établit également :
 - Les demandes d'explications et reçoit les réponses à ces demandes
 - La demande de sanction qui doit être étayée par des explications, le cas échéant.
 - Le département des Ressources Humaines a à la fois un rôle consultatif et de contrôle de la régularité de la sanction. Son avis est donc nécessaire pour la mise en œuvre et l'enregistrement de la sanction.
 - La Direction ou son responsable autorisé étudie le dossier, décide et ordonne éventuellement la notification de la sanction.

Préavis

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

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

- fin du contrat à durée déterminée
- licenciement pour faute lourde
- ruptures du contrat faisant suite à un événement de force majeure.
- La durée de préavis est de :
- Quinze (15) jours pour les Ouvriers et Employés de la 1ère catégorie et 2ème catégorie
- Un (1) mois pour les Ouvriers et Employés de la 3ème catégories et plus et les Maîtrises
- Trois (3) mois pour les cadres.

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

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci

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

Non-discrimination et égalité des chances

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

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

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

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

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

⇒ **Organisation des travailleurs**

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

6.4. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.

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

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant :

- élimination des risques par la suppression de l'activité en question ;
- maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ;
- minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et
- fourniture d'équipements de protection individuelle.

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

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et
- solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Un accent particulier sera porté les sur les aspects suivants :

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail ;
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de

s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent à l'exercice de leur travail par des professionnels de la santé, notamment l'exposition aux agents pathogènes, l'infection et la maladie associée, le décès, les heures supplémentaires illégales et intenable, la détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel,... etc.

6.5. Engagement des travailleurs

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

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement et de concentration sur les mesures de sécurité et d'hygiène;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique.
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail.
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation et Abus Sexuel ou Harcèlement Sexuel. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
- Respecter les principes du Code déontologie et de conduite (en annexe du PGMO).

6.6. Sécurité sociale et assurance maladie

Depuis sa création en 2007, la CNAM organisme gestionnaire du régime d'assurance maladie de base a étendu sa couverture maladie de base de manière considérable ces dernières années, visant l'assurance maladie universelle à long terme en Mauritanie.

D'autres établissements d'assurance maladie publics ou privés travaillent déjà pour étendre la couverture d'assurance aux catégories des travailleurs non couverts par la CNAM.

Sécurité sociale

Le régime mauritanien de sécurité sociale des travailleurs salariés comporte les branches suivantes :

- maladie,
- vieillesse, invalidité, décès (survivants),

- accidents du travail, maladies professionnelles,
- prestations familiales.

L'employeur est tenu, dans le cadre du droit du travail, d'assumer le paiement des indemnités journalières en cas de maladie.

Les indemnités journalières de maternité sont servies dans le cadre des prestations familiales. Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par le régime sauf pour le risque maladie. Le régime d'assurance maladie pour les salariés des institutions publiques a été étendu aux :

- employés des sociétés privées ;
- journalistes de la presse privée ;
- personnes exerçant une profession libérale, travailleurs indépendants exerçant pour leur compte une activité génératrice de revenu, quelle que soit la nature de l'activité ou du revenu ;
- titulaires de pension issus de ces groupes.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), doté de la personnalité morale et jouissant de l'autonomie financière est en charge, sous la tutelle du ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration, de la gestion des branches suivantes :

- vieillesse, invalidité, décès (survivants),
- accidents du travail - maladies professionnelles,
- prestations familiales.

Assurance maladie

Bénéficiaire du régime obligatoire d'assurance maladie toutes personnes immatriculées à la CNAM :

- les salariés,
- les non-salariés,
- les pensionnés.

Les personnes bénéficiant du régime d'assurance maladie en tant qu'ayants droit sont :

- le conjoint de l'assuré ;
- les enfants de l'assuré âgés jusqu'à 21 ans ;
- les enfants de l'assuré, sans limite d'âge, atteints d'un handicap les empêchant d'exercer une activité rémunérée.

La loi 2010-018, relative à l'extension de l'assurance maladie prévoit les ascendants directs comme bénéficiaires potentiels des prestations de la CNAM, sur la demande de ces derniers (en attente du décret d'application).

Maintien de droits

Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever, soit en qualité d'assurés, soit en qualité d'ayants droit, du régime d'assurance géré par la CNAM, bénéficient à compter de la date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de leur droit aux prestations pendant une période maximum de 6 mois.

Les ayants droits de l'assuré décédé qui ne bénéficient d'aucun régime d'assurance maladie, à quelque titre que ce soit, continuent de bénéficier, pendant une période de 2 années, des prestations du régime maladie.

1) Soins

L'assurance maladie obligatoire donne droit au remboursement ou à la prise en charge directe des frais de soins préventifs, curatifs, et de réhabilitation, à hauteur de :

- 67 % pour les médicaments avec un plafond de restant à charge pour l'assuré de 150 MRU par médicament ;
- 80 % pour les consultations, les examens complémentaires (analyses et imagerie radiologique), la rééducation fonctionnelle, effectués dans un établissement privé ;
- 90 % pour les consultations, les examens complémentaires (analyses et imagerie radiologique), la rééducation fonctionnelle, effectués dans un établissement public, avec un plafond de restant à charge pour l'assuré de 1 000 MRU par prestation ;
- 90 % pour les hospitalisations, la radiothérapie, avec un plafond de restant à charge pour l'assuré de 1 000 MRU par hospitalisation ou traitement ;
- 90 % pour les appareillages orthopédiques, les prothèses auditives avec un plafond de restant à charge pour l'assuré de 1 000 MRU par matériel ;
- 100 % pour les évacuations sanitaires sur le territoire national ou à l'étranger, les séances d'hémodialyse ainsi que le traitement et le suivi des affections lourdes ou chroniques dites affections de longue durée (ALD).

Le ticket modérateur (part restant à la charge de l'assuré) ne doit pas dépasser les plafonds mentionnés ci-dessus, auquel cas la CNAM rembourse le dépassement à l'assuré ou paie la différence à la structure médicale, soit :

- pour les soins ambulatoires délivrés dans un établissement public : l'assuré paie uniquement le ticket modérateur ;
- pour les soins ambulatoires délivrés dans un établissement privé : l'assuré paie la totalité de la facture et sollicite un remboursement ;
- pour l'hospitalisation dans un hôpital public conventionné, l'assuré paie uniquement le montant du plafond ;
- pour les prothèses, les médicaments spécifiques aux affections oncologiques ou anti-hémophiliques : l'assuré paie la totalité de la facture et sollicite un remboursement. La CNAM peut aussi acquérir et dispenser directement les médicaments et matériels.

2) Evacuation sanitaire

Tout assuré ayant contracté une maladie qui ne peut être soignée sur le territoire, est évacuée à l'étranger. Pour obtenir une évacuation sanitaire, le patient doit présenter son dossier médical auprès de la CNAM. Cette dernière vérifie et transmet le dossier au Conseil National de Santé qui statue sur la nécessité ou non de l'évacuation.

La CNAM délivre ensuite une prise en charge vers un prestataire étranger conventionné ainsi qu'un titre de transport.

L'intégralité des frais de transport, de soins, d'hospitalisation, d'interventions chirurgicales, d'examens, d'analyses et de médicaments sont pris en charge par la CNAM.

3) Indemnités journalières de maladie

Dans le cadre du Code du travail, l'employeur assume le paiement des indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie non professionnelle dûment constaté par un médecin agréé, pendant une durée d'absence limitée à 6 mois. Ce délai peut être prorogé.

☞ **Accidents du travail, maladies professionnelles**

Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts pour les risques accidents du travail - maladies professionnelles.

Aucune condition préalable de stage n'est requise pour l'attribution des prestations.

L'employeur doit déclarer l'accident ou la maladie dans les 48 heures. Les prestations servies comprennent :

- les soins médicaux ;
- une indemnité journalière, en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- une rente ou une allocation d'incapacité, en cas d'incapacité permanente, totale ou partielle ;
- les rentes de survivants et l'allocation de frais funéraires, en cas de décès.

☞ **Prestations familiales**

Les travailleurs indépendants n'ouvrent pas de droit aux prestations familiales.

La branche prestations familiales comprend :

- l'indemnité journalière de maternité,
- les allocations prénatales,
- la prime de naissance,
- les allocations familiales.

6.7. Procédures

Les dispositions concernant les conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordés au chapitre IV, notamment la loi N° 2004-017 portant code du travail.

Cette loi prévoit un contrat de travail sous forme de 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.

Les dispositions du code du travail mauritanien 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.

L'Article 240 de la loi N° 2004-017 porte sur les dispositions en matière de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. En effet, 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.

Elles prévoient une procédure de réparation en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle (risques professionnels) pour les employés ; lesquelles dispositions peuvent aller d'une indemnité à une prise en charge ou un remboursement des frais engagés par le travailleur.

AGE DE L'ADMISSION A L'EMPLOI

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

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Compte tenu de la nature du Projet INAYA Elargi, l'âge minimum d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans.. Les vérifications seront faites systématiquement par le biais de la Carte d'Identité Nationale qui est fournie à tout citoyen mauritanien dès sa naissance.

VII. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce mécanisme comprendra les étapes suivantes :

- ☞ **Étape 1** : Soumission des griefs - anonymes ou non - oralement ou par écrit au ministère de la Santé à travers l'UGP de INAYA Elargi ; par voie hiérarchique
- ☞ **Étape 2** : Enregistrement du grief et réponse initiale dans les 24 heures ;
- ☞ **Étape 3** : Enquête sur le grief et communication de la réponse dans un délai de 3 jours ouvrables ;
- ☞ **Étape 4** : Réponse du plaignant : il décide de fermer le dossier ou d'aller plus loin dans la procédure et le dossier reste ouvert ;

- ☞ **Étape 5** : Si après avoir été informé de toutes les voies de recours possibles le plaignant n'est toujours pas satisfait, il devra être informé de son droit à un recours juridique.
- ☞ Des rapports mensuels / trimestriels sous forme de résumé des plaintes, des mesures prises et des progrès réalisés en termes de résolution des problèmes en suspens seront soumis à l'examen de tous les points focaux à différents niveaux du Ministère de la Santé ainsi qu'à la Banque mondiale.
- ☞ Une fois que toutes les voies de recours possibles ont été proposées et si le plaignant n'est toujours pas satisfait, il sera alors informé de son droit à un recours judiciaire.

VIII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DE SERVICES

Le Projet prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que les tiers (fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires) qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2.

Tous les achats dans le cadre du projet seront effectués par le DAF au sein du ministère de la santé.

La Direction de l'hygiène publique, avec le soutien du spécialiste de l'environnement d'INAYA Elargi, veillera à la bonne mise en œuvre des éléments du cadre environnemental et social du projet.

IX. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Dans le cadre de INAYA Elargi, il n'est pas prévu de recrutement d'enfants, donc aucun risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

Les procédures de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux ne seront pas entravées. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le Projet INAYA Elargi exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité du Projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

ANNEXE 1 – Code de conduite

Le code de conduite s'appliquera à tout le personnel, ouvriers et autres employés sur le chantier ou tout autre lieu où ont lieu des activités liées à la construction ou la démolition. Il s'appliquera également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'entrepreneur dans l'exécution des travaux.

L'objectif du code de conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles. Le texte suivant sera incorporé dans tous les contrats de travaux de construction ou de démolition financés par le Projet.

Le code de conduite définit les exigences fondamentales applicables au personnel de l'entrepreneur, y compris le personnel des sous-traitants, à savoir :

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

- ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS) ;
- signaler les violations du présent code de conduite.

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

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

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

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

ANNEXE 2

Direction des Affaires Financiers
 Projet D'Appui au Système de Santé
 INAYA Elargi IDA

BULLETIN DE SALAIRE

Mois de :

Nom et prénom	
Grade ou fonction :	
Salaire base :	<input type="text"/>
Date Entrée	<input type="text"/>
Retenue CNSS :	<input type="text" value="0"/>
Ancienneté :	<input type="text"/>
Abattement	<input type="text"/>
Allocation logement :	<input type="text"/>
Salaire imposable :	<input type="text" value="0"/>
Taux ITS :	<input type="text" value="0%"/>
Retenue ITS :	<input type="text" value="0"/>
Salaire net :	<input type="text"/>
Indemnités Frais Profès. :	<input type="text" value="0"/>
Remb. frais déplacement :	<input type="text" value="0"/>
Retenue avance	<input type="text" value="0"/>
Net à payer :	<input type="text" value="0"/>

Pour Acquit

Cachet de l'employeur

ANNEXE 3

A

Monsieur

Objet : Notification d'une résiliation

Monsieur,

Par la présente, je vous fais part de la décision de résilier le contrat N°01/T/INAYA/.....
Relatif à Vous liant au projet signé le
..... et dont le délai d'exécution était de jours.

Cette décision est motivée par

selon les termes du contrat.

Le Coordinateur

ANNEXE 4

A

Monsieur le

Objet : Notification de Licenciement

Monsieur,

Par la présente, je vous fais part de notre décision de vous licencier, suite à la faute lourde que vous avez commise. Votre contrat vous liant au projet signé le au Prend fin dès réception de votre part, de la présente notification.

Par ailleurs, nous vous demandons de restituer les outils de travail que vous avez déchargés.

Le Coordinateur

ANNEXE 5

الجمهورية الإسلامية الموريتانية

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE



وزارة الصحة

MINISTERE DE LA SANTE

الشكايات

Fiche des plaintes liées

Région : المنطقة : **Moughataa :** المقاطعة : **Aire de santé :** المنطقة الصحية :

FOSA : النقطة الصحية :

N°	Date de la plainte تاريخ الشكوى	Nom, prénoms du plaignant الاسم والاسم الأول لمقدم الشكوى	Numéro d'identification du plaignant (*) رقم تعريف المشتكي	TEL	Localité	Sexe (M/F) الجنس	Libellé de la plainte صيغة الشكوى	Mode de réception de la plainte (**) طريقة استلام الشكوى	Catégorie de la plainte (***) فئة الشكوى	Date de l'accusé de réception تاريخ الإقرار	Plainte éligible (Oui/non) شكوى نعم (مؤهلة / لا)	Solutions convenues avec le plaignant الحلول المتفق عليها مع المشتكي	Date de la réponse تاريخ الرد	Plainte clôturée (Oui) إغلاق الشكوى (نعم)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(*) : Numéro d'identification du plaignant (à utiliser en cas d'anonymat du plaignant)

(**) : Mode de réception de la plainte : (1) registre, (2) boîte

(***) : Catégorisation de la plainte : Plainte Sensible (PS), Plainte Non Sensible (PNS)

ANNXE 6 : Modèle de contrat à durée déterminée

République Islamique de Mauritanie
Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ENTRE :

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

Monsieur,

Agissant en qualité de :

D'une part

ET :

Monsieur :

Né (e) le : à :

Fils ou Fille de : : et de :

Profession :

Lieu de recrutement :

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

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

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

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

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Mr/Mme/Mlle est engagé par la..... à compter du pour exercer les fonctions de à la ème catégorie des

Sa rémunération est fixée comme suit :

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

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

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

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

ARTICLE V : CONGE PAYE

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

ARTICLE VI : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

ARTICLE VII : AUTRES ENGAGEMENTS

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

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

ARTICLE VIII : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

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

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

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

ARTICLE IX : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le

POUR

Le PROJET (*) LE TRAVAILLEUR

Le Coordinateur

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

ANNXE 7 : Bibliographie

- 1 Cadre environnementale et social de la Banque mondiale,
- 2 NES 2 de la BM et Note d'orientation de la NES 2
- 3 Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé, Banque mondiale /SFI
- 4 Guide méthodologique de l'inspection du travail, ministère de la fonction publique, du travail et de la modernisation de l'administration, direction du travail et de la prévoyance sociale
- 5 Orientation de l'OIT
 - a. Ministère fonction publique et du Travail**
 - <http://www.fonctionpublique.gov.mr/?Textes-legislatifs>
 - <http://www.fonctionpublique.gov.mr/?Statuts-speciaux>
 - <http://www.fonctionpublique.gov.mr/?Code-de-travail>
 - <http://www.fonctionpublique.gov.mr/?Reglements-d-application>
 - b. Ministère de la Justice :**
 - <http://www.justice.gov.mr/spip.php?article8> Organisation judiciaire
 - <http://www.justice.gov.mr/spip.php?rubrique11> Textes & Lois.
 - c. Ministère de la santé**
- 6 Politique Nationale de Santé de la Mauritanie à l'horizon 2030, Ministère de la Santé, Mai 2017.
- 7 Plan National de Développement Sanitaire 2012-2020, Ministère de la Santé, Mai 2011,
- 8 Dispositif National de la Coordination de la riposte à la pandémie de la Covid 19- Ministère de la Santé du 23 avril 2020
- 9 Plan national de la gestion des déchets biomédicaux 2017-2021, Ministère de la Santé, Direction de l'Hygiène Publique, Janvier 2017
- 10 Règlement Sanitaire international-RSI, 3ème édition, 2005, Organisation mondiale de la santé.
- 11 Évaluation extérieure conjointe des principales capacités RSI république islamique de Mauritanie, Organisation mondiale de la Santé, rapport de mission, mars 2017 ;
- 12 Indice de disponibilité et de capacité opérationnelle des services de santé (SARA), République Islamique de la Mauritanie Ministère de la santé, Direction de la Programmation, de la coopération et de l'Information Sanitaire Service de la Programmation et des études, 2018.