



شركة استصلاح شاطئ نواكشوط  
SOCIÉTÉ D'AMÉNAGEMENT DU  
LITTORAL DE NOUAKCHOTT

## POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Référence	Statut	Création	Mise à jour	Rédacteur	Relecture	Validation
SALN-POL-N0001-V1	Version finale	08/03/2024	15/04/2024	Soukarou Diallo	Marine de Kerros Paul Picard	Karim Gabriel



## POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 1. LA POLITIQUE

Cette Politique regroupe les directives qui constituent les fondements de la gestion des ressources humaines de la SALN. Elle a été développée conformément aux exigences de la Norme de performance 2 de la SFI et à la réglementation nationale en matière d'emploi en vigueur en Mauritanie.

### 2. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique est applicable à tout employé de SALN :

- Quel que soit le type de contrat de travail qu'il a signé ;
- Quelle que soit sa catégorie professionnelle

### 3. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

#### 3.1 LES VALEURS DES RESSOURCES HUMAINES DE LA SALN

- **Organisation du travail performante :**

La gestion des ressources humaines décrite dans ce document exige et supporte une organisation dynamique et performante. SALN s'engage à poursuivre son action afin de créer un environnement de travail dynamique, sain et favorable au bien-être de son personnel dans son métier, dans son poste et dans son équipe. Pour cela, SALN met en place une organisation de travail performante et respectueuse de ses collaborateurs.

- **Esprit d'équipe et solidarité :**

La performance de la Société ne peut être fondée sur la compétition interne. Pour des bases solides et pérennes, la société souhaite insuffler un fort sentiment d'entraide, basé sur le travail en équipe polyvalente. Par ailleurs, nous ne pouvons également envisager de performance économique viable sans adopter un comportement social et sociétal responsable. Ainsi, nous veillons à intégrer dans notre stratégie une attitude de solidarité, en rapport avec nos activités et les sites où nous sommes implantés.

- **Équité :**

L'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, origine ethnique, religion ou convictions, handicaps, âge, ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour les collaborateurs de la Société. Chacun doit considérer l'autre dans sa dignité d'être humain. Le succès de nos activités repose sur notre créativité, fruit de la pluralité des sensibilités au sein de nos équipes. La diversité est donc une richesse pour l'entreprise.



- **Responsabilisation et autonomie :**

Une organisation dynamique crée un climat d'innovation et permet aux personnes d'élargir leurs perspectives. Chacun a la possibilité d'avoir une grande influence chaque jour et d'explorer son potentiel à long terme. Nous encourageons donc notre personnel à prendre des initiatives et innover en les responsabilisant et en développant leur autonomie.

- **Professionnalisme et exemplarité :**

Chaque jour, la confiance qui nous a été donnée pour conduire le projet de la SALN nous oblige à conserver une démarche très professionnelle qui nous caractérise et dont nous faisons notre ligne de conduite. Derrière ce professionnalisme, il y a pour nous cette ambition d'agir avec intégrité, compétence, déontologie mais aussi dévouement et exemplarité à l'égard de ceux qui nous ont accordé leur confiance, nos collaborateurs et l'ensemble de nos parties prenantes.

### **3.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

#### **3.2.1 Relation de travail**

SALN fournira aux travailleurs des informations, étayées par des documents clairs et faciles à comprendre sur leurs droits en vertu du Code du travail et de toute convention collective applicable, y compris sur leurs droits en matière d'horaire de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et de prestations sociales au début de la relation de travail et lorsqu'un changement important survient.

#### **3.2.2 Conditions de travail et modalité d'emploi**

SALN respecte la convention collective sectorielle en vigueur en Mauritanie. En l'absence de convention collective conclue avec une organisation de représentation des travailleurs ou si celles-ci ne traitent pas des conditions de travail et modalités d'emploi, la société fournira des conditions d'emploi et de travail raisonnables.

#### **3.2.3 Organisation de travailleurs**

SALN se conforme au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et à négocier collectivement.

#### **3.2.4 Non-discrimination et égalité des chances**

SALN ne prendra pas de décision de recrutement sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. La relation de travail sera fondée sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail, par exemple, le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les prestations sociales), des conditions de travail et des modalités d'emploi, de l'accès à la formation, de l'affectation du travail, de la promotion, de la cessation de service ou du départ à la retraite et des mesures disciplinaires. SALN prendra des mesures pour prévenir le harcèlement et faire face à celui-ci, l'intimidation et/ou l'exploitation, en particulier à l'endroit des femmes.

SALN se conformera, également, au droit national relatif à la non-discrimination en matière d'emploi.



### 3.2.3 Licenciement

En cas de licenciements collectifs, SALN analysera des solutions alternatives à la suppression de postes. Si l'analyse ne permet pas de trouver d'alternatives à la suppression de postes, SALN élaborera et mettra en œuvre un plan de licenciement pour atténuer les conséquences sur les travailleurs touchés. Le plan de licenciement sera basé sur le principe de non-discrimination et reflètera la consultation de l'entreprise avec les travailleurs, leurs organisations et, le cas échéant, avec les pouvoirs publics. SALN se conformera aux accords conclus dans le cadre de conventions collectives et à toutes les exigences juridiques et contractuelles relatives à la notification des pouvoirs publics, à la communication d'informations aux travailleurs et à leurs organisations ainsi qu'à la consultation avec ces derniers.

### 3.2.4 Mécanisme de règlement des griefs

SALN mettra à la disposition des travailleurs un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ce mécanisme devra aussi permettre le dépôt et le traitement des plaintes anonymes. Le mécanisme ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de règlement des griefs mis en place par des conventions collectives. SALN informera les travailleurs de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche et le rendra facilement accessible à tous. Le mécanisme doit faire intervenir la direction à un niveau approprié et répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations.

## 3.3 PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- **Travail des enfants**

SALN et ses sous-traitants n'emploieront pas d'enfants, qui sont définis comme étant tout travailleur de moins de 18 ans.

- **Travail forcé**

SALN n'aura pas recours au travail forcé, qui est défini comme étant tout travail ou service qui n'est pas exécuté volontairement, mais extorqué à une personne par la menace d'application de la force ou d'une pénalité. Cette définition couvre toutes sortes de travail involontaire ou obligatoire tel que le travail gratuit en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou des arrangements de travail analogues.

## 3.4 HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

SALN fournira à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité, notamment les dangers physiques, chimiques, biologiques et radiologiques, et les dangers spécifiques encourus par les femmes.

SALN prendra des mesures destinées à prévenir les accidents, blessures et maladies résultant du travail, associés au travail ou se produisant dans le cadre du travail en minimisant autant qu'il sera raisonnablement possible les causes de ces dangers, conformément aux bonnes pratiques internationales de la branche d'activité, telles qu'elles sont reflétées dans diverses sources reconnues au plan international, comme les Directives sur l'environnement, la santé et la sécurité du Groupe de la Banque mondiale.



### 3.5 TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR DES TIERCES PARTIES

En ce qui concerne les travailleurs contractuels, SALN déploiera des efforts raisonnables sur le plan commercial pour s'assurer que les tierces parties qui engagent ces travailleurs sont des entreprises de bonne réputation et légitimes et qu'elles ont des politiques et procédures environnementales et sociales appropriés pour mener leurs activités de manière conforme aux exigences de la Norme de performance de la Société de Finance Internationale (SFI).

### 3.6 CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

S'il existe un risque notoire de travail des enfants ou de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement primaire, SALN identifiera ces risques et prendra des mesures appropriées pour y remédier. SALN suivra sa chaîne d'approvisionnement primaire sur une base continue de manière à identifier tout changement significatif pouvant y survenir, et si de nouveaux risques de travail des enfants et/ou de travail forcé sont identifiés, SALN prendra et fera prendre des mesures appropriées pour y remédier.

**Signature du Directeur Général**