PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL POUR RUZIZI III ENERGY LIMITED (REL)

KG 569 ST, No 3
Kacyiru, Kigali
Tel: +250 786 674 578
Tel: +243 993 876 465
Tel: +257 61 74 54 54
Email: info@ruzizienergy.com
Website: www.ruzizi3.com

Juin 2024

Contents

I. Introduction: 2
II. Nombre de travailleurs du projet 3
III. Calendrier et nature des besoins en main-d'œuvre 3
3.1. Calendrier: 3
3.2. Sources de main-d'œuvre 4
3.3. Type de travailleurs 4
3.4. Caractéristiques du personnel 5
IV. Risques potentiels liés au travail 5
4.1. Activités du projet. 5
4.2. Principaux risques liés au travail 6
V. Aperçu de la législation pertinente 8
5.1. Législation du travail 8
5.1.1. Travail forcé et travail des enfants 8
5.1.2. Salaires et déductions 11
5.1.3. Les femmes 12
5.1.4. Horaires de travail 12
5.1.5. Le congé 13
5.1.6. Heures supplémentaires 13
5.1.7. Conflits du travail 14
5.2. Législation en matière de santé et de sécurité au travail 15
VI. Personnel responsable 19
VII. Politiques et procédures 20
7.1. Élaboration d'un plan d'action pour atténuer les effets du SAE/SS et y répondre 21
VIII. Âge de l'emploi 21
8.1. L'âge de travailler 21
8.2. Travail forcé 23
IX. Conditions d'emploi 23
X. Mécanisme de recours en cas de plaintes 24
10.1. Principes directeurs du MRP 24
10.2. Approche MRP 25
10.3. Procédure, recours et traitement des plaintes 26
XI. La gestion des entrepreneurs 29
XII. Fournisseurs principaux 30
Annexe A 31

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

I. Introduction:

La Banque mondiale et d'autres bailleurs de fonds (British International Investment, Banque européenne d'investissement, Agence française de développement, Kfw, AfDB, MIGA et bailleurs de fonds privés) financent la construction de Ruzizi III projet régional hydroélectrique. Ce projet hydroélectrique de 206 MW est situé à la frontière de la RDC et du Rwanda, sur la rivière Ruzizi, entre le lac Kivu et le lac Tanganyika. Il fera partie de la cascade de la Ruzizi, déjà équipée des projets Ruzizi I et Ruzizi II, et sera situé à environ 13 km en aval du barrage de la Ruzizi II,

Le projet comprendra les principaux éléments suivants:

A. Barrage en remblai avec déversoir associé, décharge à faible niveau et mini-centrale hydroélectrique sur le site du barrage utilisant l'écoulement écologique ;
B. Galerie d'amenée et cheminée d'équilibre.
C. Conduite forcée et conduites forcées unitaires.
D. Centrale électrique et poste de commutation.
E. Une ligne de transmission à double circuit de 220 KV, d'une longueur de 7,3 km, reliant la sous-station de Ruzizi III au poste de répartition de Kamanyola, en RDC ; et
F. Les routes d'accès de Kamanyola au site du barrage et de Bugarama au site du barrage.
G. Le village permanent du Maître d'Ouvrage situé du côté rwandais près du site de la centrale hydroélectrique.

Ruzizi III Energy Limited ("REL") est une société à but spécial qui a été créée et enregistrée au Rwanda pour développer la centrale hydroélectrique de Ruzizi III ("Projet"). Le projet sera construit et détenu dans le cadre d'un partenariat public-privé entre la République du Burundi, la République démocratique du Congo (RDC) et la République du Rwanda (ci-après dénommées "les États contractants") et REL. Energie des Pays des Grands Lacs ("EGL") agit en tant qu'agent pour les trois Etats contractants et les acheteurs d'électricité de chaque Etat contractant ("Acheteurs") pour le Projet.

L'élaboration des procédures de gestion du personnel vise à garantir que le projet Ruzizi III répond aux exigences de la norme environnementale et sociale (ESS 2) de la Banque mondiale, "Travail et conditions de travail", et aux exigences des autres bailleurs de fonds en la matière, et à s'aligner sur les exigences de la législation du travail des États contractants (Burundi, RDC et Rwanda). Il sera appliqué pendant la mise en œuvre du projet Ruzizi III et comprendra la phase de construction de Ruzizi III et l'exploitation de la centrale électrique.

Le document est organisé comme suit:
Section 2: Estimez le nombre de travailleurs qui participeront au projet.
Section 3: Décrivez le calendrier et la nature des besoins en main-d'œuvre, y compris le nombre, la source et les caractéristiques probables de la main-d'œuvre.
Section 4 : Décrire les activités du projet et les risques potentiels pour les travailleurs.
Section 5 : Donner un aperçu des principales dispositions de la législation pertinente.
Section 6 : Décrire le personnel de Ruzizi III Energy Limited qui sera responsable du projet.
Section 7 : Identifie les politiques et procédures de Ruzizi III Energy Limited en matière d'emploi. et les relations de travail
Section 8 : Définit l'âge de l'emploi.
Section 9 : Décrit les termes et conditions d'emploi.

Section 10: Résume le mécanisme de recours des travailleurs.
Section 11: Décrit comment REL gérera la section des entrepreneurs.
Section 12: Décrit comment REL s'assurera que les fournisseurs principaux ne recourent pas au travail des enfants ou au travail forcé, ou qu'ils n'exposent pas les travailleurs à des conditions dangereuses.

II. Nombre de travailleurs du projet

Le nombre de travailleurs qui seront employés pour les différentes composantes du projet pendant les phases de construction et d'exploitation n'est pas encore connu. Ruzizi III Energy Limited (REL), créée pour développer le projet hydroélectrique régional de Ruzizi III (projet), opère dans les trois États contractants avec un total de 23 employés. Ce nombre augmentera au cours des phases de construction et d'exploitation. La société bénéficie du soutien de ses sponsors (Scatec ASA et IPS) pour faire avancer le projet, avec un total de 15 experts travaillant sur le projet (finance, E&S, ingénierie). En outre, le projet fait appel à des sociétés de conseil pour soutenir la phase de développement, notamment:

- Une société de conseil environnemental et social a été engagée pour soutenir le projet et 18 experts au total travaillent sur le projet.
- Une société d'ingénierie a soutenu REL pour l'ingénierie et la conception technique et 13 personnes travaillent sur le projet.

Le processus de recrutement de l'entrepreneur EPC du projet selon les normes de passation des marchés de la Banque mondiale est en cours. La liste restreinte des entreprises de construction EPC a été complétée et approuvée par la Banque mondiale et les États contractants. Les documents d'appel d'offres préparés par REL ont été examinés et approuvés par la Banque mondiale et les États contractants. En parallèle, la passation de marché conjointe entre REL et EGL pour l'ingénieur indépendant en utilisant la sélection basée sur la qualité de la Banque Mondiale, le panel indépendant d'experts sur la sécurité du barrage, et les experts environnementaux et sociaux est également en cours.

III. Calendrier et nature des besoins en main-d'œuvre

3.1. Calendrier:

Les travaux sur les différentes composantes du projet commenceront après le recrutement de l'entrepreneur EPC. La période de construction prévue est de 48 à 60 mois. À ce jour, on s'attend à ce que le calendrier soit le suivant:

- ✓ Le recrutement et la mobilisation de l'entrepreneur EPC sont prévus pour le premier trimestre 2025 (mars 2025),
- ✓ Études d'ingénierie:
  - Études de génie civil : première année (Avril 2025-Mars 2026)
  - Études d'hydromécanique et d'électromécanique : Première année (Mai 2025-Janvier 2026)
  - Études de Poste de Commutation et de Ligne : Première année (Juin 2025-Décembre 2025)
- ✓ Travaux préparatoires au cours de la première année (septembre 2025-mars 2026)

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- ✓ Travaux de génie civil : Janvier 2026-Mars 2029
- ✓ Centrale électrique Équipement mécanique : Janvier 2026-Décembre 2028
- ✓ Travaux électromécaniques : Janvier 2026-Mars 2029

3.2. Sources de main-d'œuvre

La plupart du personnel non qualifié proviendra des trois États contractants (Burundi, RDC et Rwanda), en particulier dans la zone du projet, le district de Rusizi au Rwanda et le territoire de Walungu (Nyangezi, Kamanyola) au Sud-Kivu (RDC) et la province de Cibitoke au Burundi, en tant que mesure visant à améliorer l'économie locale. Une grande partie des postes semi-qualifiés et qualifiés, tels que les cadres, les ingénieurs, les contremaîtres, les chauffeurs et les opérateurs d'équipement, ainsi que les électriciens, proviendront toujours des trois États contractants, des villes environnantes et des capitales des trois pays (Kamembe, Kigali au Rwanda, Bukavu, Goma et Kinshasa en RDC, et Bujumbura au Burundi). On estime qu'environ 80 % du personnel sera composé de personnel non qualifié et semi-qualifié et proviendra principalement des trois États contractants.

3.3. Type de travailleurs

Le projet devrait engager les catégories de travailleurs suivantes, telles que définies par le ESS2:

1. **Travailleurs directs :** Les travailleurs directs du projet Ruzizi III comprendront les chefs de projet, les superviseurs et le personnel administratif et de soutien qui sont des employés de REL et qui participeront à la construction et à l'exploitation du projet. Le nombre estimé de travailleurs directs du projet est d'environ 40 personnes pendant la construction et 45 pendant les phases d'exploitation. Les travailleurs directs comprendront également des consultants indépendants (particuliers ou entreprises), spécialisés dans différentes disciplines travaillant sur le projet, notamment les aspects E&S, l'ingénierie, la santé et la sécurité. Certains consultants individuels seront engagés à temps partiel, avec des missions et des tâches spécifiques (rôle de conseiller technique, suivi et évaluation, etc.).

2. **Travailleurs sous contrat:** Personnes engagées par l'intermédiaire de tiers, en particulier l'entrepreneur EPC en tant que partenaire technique principal, et recrutées conformément aux exigences de la BM en matière de passation de marchés pour effectuer des travaux liés à la construction du projet Ruzizi III. L'entrepreneur EPC engagera de nombreux sous-traitants, mais cela ne sera connu qu'une fois l'entrepreneur EPC sélectionné. Les effectifs des sous-traitants seront également considérés comme des travailleurs sous contrat. Au début des activités de construction, l'entrepreneur et le(s) sous-traitant(s) auront environ 1500 travailleurs sur le site.

3. ***Travailleurs communautaires*** : considérés comme des personnes engagées dans la réalisation de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, les travailleurs communautaires ne seront pas employés par le projet.

4. ***Travailleurs migrants :*** La construction du projet hydroélectrique régional Ruzizi III nécessitera une combinaison de travailleurs locaux des communautés voisines, de travailleurs d'autres

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

parties des États contractants et éventuellement de travailleurs d'autres pays. Les "migrants internes" seraient des travailleurs semi-qualifiés et qualifiés qui ont déjà travaillé sur des projets similaires dans la région. Les travailleurs "migrants" étrangers seraient des cadres et du personnel technique. Le nombre de travailleurs migrants dépendrait des décisions prises par le projet et l'entrepreneur EPC. D'après les expériences précédentes dans la région, la répartition pendant la construction pourrait être d'environ 5 à 10 % de travailleurs internationaux.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

3.4. Caractéristiques du personnel

Comme nous l'avons indiqué, la main-d'œuvre requise pour le projet comprendra un mélange de travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés, ainsi que des techniciens, des électriciens et des ingénieurs, en particulier pour les travaux électromécaniques. Environ 25 % de la main-d'œuvre de construction sera non qualifiée. Compte tenu de la nature de la main-d'œuvre du projet et des caractéristiques du marché du travail dans les trois États contractants (Burundi, RDC et Rwanda), il est probable que la main-d'œuvre, en particulier les travailleurs peu qualifiés, sera essentiellement masculine. Il est possible que les femmes représentent un pourcentage plus faible de la main-d'œuvre, et il s'agirait probablement de personnel technique (par exemple, ingénieur) et/ou de personnel travaillant dans les bureaux d'exploitation et les camps (femmes de ménage, cuisinières, nettoyeuses, etc.). Toutefois, au cours du processus de recrutement, les femmes et les jeunes filles seront encouragées à s'inscrire afin de garantir que le projet représente l'égalité des genres. Tous les travailleurs sont et seront âgés de plus de 18 ans et auront probablement une moyenne d'âge de 30 à 40 ans.

IV. Risques potentiels liés au travail

4.1. Activités du projet.

Le projet hydroélectrique régional de Ruzizi III comprend un barrage hydroélectrique, un réservoir, une centrale électrique, des lignes de transmission et des infrastructures de soutien, notamment des routes d'accès, des camps de travailleurs, des carrières, des zones de déblais, etc. La construction de la centrale hydroélectrique de Ruzizi III comprendra les activités suivantes:

1. Études de génie civil:
    - Levés et enquêtes
    - Conception des camps et des routes d'accès
    - Conception détaillée des travaux de génie civil.
2. Études hydromécaniques et électromécaniques
3. Études de poste de commutation et de lignes
4. Travaux préparatoires:
    - Construction d'une route d'accès
    - Réhabilitation de ponts
    - Routes d'accès aux carrières
    - Construction de camps.
5. Travaux de génie civil:
    - Travaux de réservoirs.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- Travaux de dérivation des tunnels 1 et 2.
- Déviation de la rivière
- Batardeau amont
- Structure du barrage
- chemin d'eau de l'usine
- Tour de prise d'eau
- Galerie d'amenée
- Réservoir d'équilibre
- Tunnel haute pression et conduite forcée
- Déversoir
- Vidange de fond
- Bâtiment de contrôle au barrage
- Centrale hydroélectrique

6. Centrale hydroélectrique Équipements mécaniques:
    - Fourniture et installation de l'unité 1
    - Approvisionnement et installation de l'unité 2
    - Approvisionnement et installation de l'unité 3
7. Travaux électromécaniques:
    - Fourniture et installation du générateur 1
    - Fourniture et installation du générateur 2
    - Fourniture et installation du générateur 3
    - Approvisionnement et installation de l'unité de transformation
    - Ligne 220 KV de la centrale - Acquisition et installation du poste de sectionnement
    - Approvisionnement et installation du poste de sectionnement 220 KV
    - Ligne 30KV poste de sectionnement - barrage Approvisionnement et installation
    - Lignes de transmission Poste d'aiguillage-Kamanyola Approvisionnement et installation
8. Essai et mise en service.
9. Fonctionnement.

4.2. Principaux risques liés au travail

Le projet de centrale hydroélectrique Ruzizi III est confronté à d'importants risques en matière de santé, de sûreté, de sécurité et d'environnement (SSSE), qui exigent une gestion minutieuse pour garantir le bien-être de la main-d'œuvre et la réussite du projet. Ces risques englobent les dangers sur le site, les normes d'hébergement, les problèmes de sécurité transfrontalière, les défis liés à la gestion des entrepreneurs et les risques sanitaires tels que le paludisme.

1. **Risques liés à la construction et à l'exploitation du site**:

- Les chutes de hauteur, le risque d'être heurté par des équipements en mouvement ou des objets qui tombent, et l'électrocution sont des préoccupations majeures en raison des zones de travail surélevées, des machines lourdes et des installations électriques inhérentes à la construction.
- Les dangers liés à l'excavation et au creusement de tranchées posent des risques d'effondrement et de piégeage, en particulier dans les zones où le sol ou les conditions géologiques sont instables.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- L'exposition à des matières dangereuses, notamment des produits chimiques, des carburants et des lubrifiants, nécessite des protocoles stricts de manipulation, de stockage et d'élimination afin d'éviter tout dommage aux travailleurs et toute contamination de l'environnement.
- Le travail en espace confiné, comme dans les tunnels ou les réservoirs, présente des risques d'asphyxie, d'exposition à des substances toxiques ou de piégeage si les procédures de sécurité ne sont pas rigoureusement suivies.

2. Camp et hébergement:

- **Mauvais logement du personnel** : Des logements adéquats doivent être fournis, garantissant des conditions de vie sûres et hygiéniques aux travailleurs, y compris des logements propres et bien entretenus, des installations sanitaires et des sources d'eau potable.
- **Mauvaise alimentation du personnel** : Les protocoles de sécurité alimentaire sont essentiels pour prévenir les maladies d'origine alimentaire et exigent un stockage, une préparation et une manipulation appropriés des denrées alimentaires.
- **Absence ou inefficacité des systèmes de gestion des déchets** : Des systèmes de gestion des déchets efficaces sont essentiels pour gérer les déchets solides et les eaux usées de manière responsable, en atténuant l'impact sur l'environnement et en maintenant des normes sanitaires.
- **Absence ou inefficacité des mesures de sécurité incendie** : Des mesures de sécurité incendie, notamment des systèmes de détection et des équipements d'extinction des incendies, doivent être mises en place pour protéger les zones d'hébergement contre les risques d'incendie.

3. Risques transfrontaliers en matière de sécurité:

- L'instabilité politique, les conflits frontaliers et les activités criminelles le long de la frontière entre le Rwanda et la RDC posent des risques de sécurité qui peuvent avoir un impact sur la sécurité des travailleurs et la continuité du projet.
- La collaboration avec les autorités locales et les forces de sécurité est essentielle pour surveiller et traiter les menaces potentielles à la sécurité, afin de garantir la sécurité des travailleurs et des biens du projet.

4. Risques liés à la gestion des entrepreneurs:

- Les lacunes en matière de compétences parmi les entrepreneurs et les sous-traitants présentent des risques pour la qualité, la sécurité et les délais des projets. Le manque d'expertise ou de respect des normes HSE peut compromettre les résultats du projet.
- De solides protocoles de gestion des entrepreneurs, comprenant des évaluations de préqualification, une supervision continue et des évaluations des performances, sont nécessaires pour garantir que les entrepreneurs atteignent les niveaux de compétence requis et se conforment aux réglementations SSE.

5. Risques pour la santé, ERP

- La prévalence du paludisme dans la région représente un risque important pour la santé des travailleurs. Les mesures de lutte contre les moustiques, telles que les moustiquaires imprégnées d'insecticide, les pulvérisations intradomiciliaires à effet rémanent et les mesures de protection individuelle, sont essentielles pour prévenir la transmission du paludisme.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- Des examens de santé réguliers, l'accès à des soins médicaux appropriés et la fourniture de médicaments antipaludiques sont des éléments essentiels d'un plan global de gestion de la santé visant à protéger les travailleurs contre le paludisme et d'autres maladies à transmission vectorielle.
- Les risques sanitaires liés à l'alimentation sont des préoccupations importantes dans tout projet de construction, en particulier dans les régions éloignées ou frontalières comme le projet Ruzizi III. Des mesures de sécurité alimentaire inadéquates, ainsi qu'un stockage, une manipulation ou une préparation incorrects des aliments peuvent entraîner des épidémies de maladies d'origine alimentaire, telles que des infections à la salmonelle ou à l'E. coli, parmi les travailleurs, ce qui a un impact sur leur santé et leur productivité. La mise en œuvre de protocoles rigoureux en matière de sécurité alimentaire, l'accès à de l'eau propre et potable et le maintien d'installations sanitaires adéquates sont des mesures essentielles pour atténuer ces risques sanitaires et préserver le bien-être des travailleurs sur le site. Un contrôle régulier et une éducation à l'hygiène renforcent les efforts visant à prévenir l'apparition et la propagation des maladies d'origine alimentaire et hydrique.
- Les maladies d'origine hydrique peuvent être présentes dans des sources d'eau contaminées ou des installations sanitaires insuffisantes, ce qui peut contribuer à la propagation de maladies telles que le choléra, la fièvre typhoïde ou la diarrhée.
- Des plans d'intervention d'urgence doivent être élaborés et communiqués pour faire face aux urgences médicales, aux évacuations et aux protocoles de communication.

Pour atténuer efficacement ces risques, l'équipe de gestion du projet REL doit élaborer et mettre en œuvre des plans de gestion SSSE complets, adaptés aux défis uniques du site de construction et de l'environnement. L'évaluation proactive des risques, la surveillance continue, l'engagement des parties prenantes et le respect des exigences réglementaires sont essentiels pour promouvoir la sécurité du travail, la gestion de l'environnement et la réussite du projet dans cette région frontalière complexe.

V. Aperçu de la législation pertinente

5.1. Législation du travail

Les relations de travail sont régies par les dispositions des lois nationales sur le travail et l'emploi des trois États contractants (Burundi, République démocratique du Congo et Rwanda), les politiques du REL, y compris, mais sans s'y limiter, le code de conduite, et les réglementations du travail de la CEPGL.

5.1.1. Travail forcé et travail des enfants

a) Burundi

En référence au décret-loi N°1/11 du 24 Novembre 2020 portant révision du décret-loi N°1-037 du 07 juillet 1993 portant code du travail au Burundi, il est interdit à toute personne de provoquer, d'inciter,

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

de permettre ou d'imposer, directement ou indirectement, un travail forcé ou obligatoire de quelque nature que ce soit:

1. Contraindre ou tenter de contraindre, par la violence, la tromperie, la fraude ou la promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations prévues par son travail,

2.D'utiliser un contrat de travail fictif ou tout autre document contenant des informations inexactes pour se faire embaucher ou se substituer volontairement à un autre travailleur.

Le décret-loi N°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi N°1-037 du 07 juillet 1993, article 10 prévoit que l'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans. Un arrêté du ministre chargé du travail peut prévoir des dérogations à ce principe en vertu de l'article 278 du présent code, à condition que l'enfant soit âgé d'au moins 15 ans et qu'il ne soit pas inscrit à l'école fondamentale.

L'article 11 de la même loi prévoit qu'il est interdit de faire effectuer à un enfant un travail disproportionné par rapport à ses capacités. Les enfants ne doivent pas être employés à des travaux qui ne sont pas adaptés à leur âge, à leur condition ou à leur état, ou qui les empêchent de recevoir une instruction scolaire.

L'article 12 de la même loi stipule que toutes les pires formes de travail des enfants sont interdites. Les pires formes de travail des enfants comprennent notamment:

1. Toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.
2. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique, de spectacles pornographiques ou d'obscénité.
3. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, en particulier pour la production et le trafic de stupéfiants.
4. Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de porter atteinte à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

b) RDC

L'article 2 de la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail dispose que le travail est un droit et un devoir pour chacun. Il est une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'incapacité médicale. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Est également interdit tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement.

La loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail prévoit que la capacité de contracter est fixée à dix-huit ans, sous réserve des dispositions suivantes:

1. Une personne âgée de 15 ans ne peut être embauchée ou maintenue en service, même comme apprenti, qu'avec l'autorisation expresse du Président du Tribunal de Paix, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail.
2. Le président du tribunal de paix est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, de l'inspecteur du travail ou de toute personne intéressée.
3. Toutefois, l'opposition de l'inspecteur du travail et de l'autorité parentale ou tutélaire à la dérogation prévue au point 1 ci-dessus peut être levée par le Président du Tribunal de Paix lorsque les circonstances ou l'équité le justifient.
4. Le jeune de 16 à 18 ans ne peut être embauché ou maintenu en service que pour l'exécution de travaux légers et salubres prévus par un arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.
5. En l'absence d'acte de naissance, la vérification de l'âge du travailleur visé aux points 1 et 3 ci-dessus s'effectue selon les modalités prévues par la loi n° 87-010 du 1er août 1987 portant code de la famille.
6. Toute forme de recrutement en violation des points 1 et 3 du présent article est interdite sur l'ensemble du territoire national.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Dans l'esprit de la Convention 138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22 septembre 1986 sur l'éducation nationale, article 115. Pour certains types de travaux, l'âge légal d'admission est fixé à 18 ans. Il s'agit des activités susceptibles de mettre en danger la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et 13 ans pour les "travaux légers", c'est-à-dire les travaux qui ne sont pas susceptibles de mettre en danger la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3), les activités qui ne sont pas susceptibles de nuire à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à sa capacité à bénéficier de l'instruction reçue (art.6). Par conséquent, le travail des enfants sera considéré comme étant:

1. Toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour cette activité et qui est susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant.
2. Toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inadaptée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarisation ou à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral, y compris l'exercice excessif d'activités "non économiques". La loi congolaise interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans les entreprises publiques, agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de leurs branches. La loi congolaise autorise l'emploi d'enfants âgés de 12 ans et plus dans certains cas.

c) Rwanda

Au Rwanda, les relations de travail entre employeurs et travailleurs sont régies par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 réglementant le travail au Rwanda réglementant le travail et ses ordonnances d'application. Cette loi s'applique aux employés travaillant dans le secteur formel et le secteur informel pour certains aspects tels que la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale, l'interdiction du travail des enfants, etc.

L'article 5 de la loi sur le travail au Rwanda prévoit que l'âge minimum d'admission à l'emploi est de seize (16) ans. Toutefois, un enfant âgé de treize (13) à quinze (15) ans n'est autorisé à effectuer que des travaux légers dans le cadre de l'apprentissage.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Il est interdit à un enfant âgé de moins de dix-huit (18) ans d'exercer les formes de travail suivantes:

- ✓ Formes de travail physiquement préjudiciables à l'enfant.
- ✓ Travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés.
- ✓ Travailler avec des machines, des équipements et des outils dangereux, ce qui implique la manipulation manuelle ou le transport de charges lourdes.
- ✓ Travailler dans un environnement qui expose l'enfant à des températures, des niveaux de bruit ou des vibrations préjudiciables à sa santé.
- ✓ Travail pendant de longues heures ou pendant la nuit, ou travail effectué dans des espaces confinés.

La loi sur le travail interdit l'emploi d'enfants de moins de 16 ans. En outre, il existe certaines restrictions quant au type de travail pouvant être effectué par des travailleurs de moins de 18 ans, et quant aux heures de travail autorisées. Par exemple, la loi rwandaise sur le travail stipule qu'un enfant de moins de dix-huit (18) ans n'a pas le droit d'exercer les formes de travail suivantes:

- Formes de travail physiquement préjudiciables à l'enfant.
- Travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés.
- Travailler avec des machines, des équipements et des outils dangereux, ce qui implique la manipulation manuelle ou le transport de charges lourdes.
- Travailler dans un environnement qui expose l'enfant à des températures, des niveaux de bruit ou des vibrations préjudiciables à sa santé.
- Le travail pendant de longues heures ou pendant la nuit, ou le travail dans des espaces confinés.

En général, le projet n'emploiera pas de personnes âgées de moins de 16 ans, étant donné que les activités du projet ne comportent pas d'activités compatibles avec l'emploi de mineurs.

5.1.2. Salaires et déductions

Les lois du travail des 3 pays reconnaissent qu'un contrat de travail pour les travailleurs du projet doit être fixe et sous forme écrite avec les spécifications des termes et conditions d'emploi et doit être signé par l'employeur et l'employé. Le décret-loi N°1/11 du 24 novembre 2020, modifiant le décret-loi N°1- 037 du 07 juillet 1993, établissant le code du travail au Burundi stipule que le salaire payable à l'employé doit être payé selon les termes du contrat de travail, qui ne peut déterminer que la forme et le montant de la rémunération. Il prévoit également que toute forme d'emploi doit être équitablement rémunérée. La rémunération doit être suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence équitable.

La loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail en RDC vise, entre autres, à garantir les contrats de travail et le salaire minimum. Elle prévoit que La rémunération est fixée par des contrats individuels librement conclus entre salariés et employeurs ou par des conventions collectives. Toute clause d'un contrat individuel ou d'une convention collective fixant la rémunération à un niveau inférieur aux salaires minima interprofessionnels garantis déterminés conformément à l'article 87 du présent code.

La loi sur le travail N° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi N° 66/2018 du 30/08/2018 stipule que tout employé a droit à son salaire pour le travail effectué et qui est payé chaque jour pour un employé employé sur une base horaire ou journalière, chaque semaine pour un employé recruté pour une semaine, tous les quinze jours pour un employé recruté pour une quinzaine et chaque mois pour un

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

employé recruté sur une base d'un mois. Le salaire est payé dans la devise prévue par les lois pertinentes.

La loi sur le travail stipule que l'employeur verse à l'employé la totalité du salaire auquel il a droit et le dépose sur un compte donné par écrit par l'employé dans une banque ou une institution financière reconnue.

L'article 73 de la loi sur le travail au Rwanda prévoit qu'un employeur ne peut pas saisir le salaire de l'employé, sauf dans les circonstances prévues par la loi sur le travail. A l'exception des déductions obligatoires et autres charges éventuelles en vertu des dispositions du contrat de travail, un employeur saisit le salaire d'un employé en cas d'exécution forcée d'une décision de justice ou en cas de transfert volontaire.

5.1.3. Les femmes

es travailleurs vulnérables du projet, tels que les femmes et les travailleurs handicapés, recevront l'attention nécessaire en les protégeant contre toute forme de mauvais traitement ou de harcèlement et bénéficieront d'une assistance chaque fois que cela sera jugé nécessaire.

L'article 146 du code du travail de la RDC stipule que l'employeur doit se conformer aux dispositions en vigueur concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires de l'entreprise, ainsi que les conditions particulières de travail des femmes enceintes et des jeunes. Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil national du travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail et les conditions de recours à la procédure de mise en demeure par les inspecteurs et contrôleurs du travail.

L'article 63 du code du travail rwandais prévoit que la femme enceinte ou allaitante n'est pas employée à des travaux susceptibles de porter atteinte à sa vie ou à celle de son fœtus ou de son bébé si elle présente un certificat médical délivré par un médecin agréé. S'il apparaît qu'il existe des risques pour la santé de la femme enceinte ou allaitante, les mesures suivantes sont prises:

- Enlever ce qui peut causer de tels risques ;
- Faciliter l'exercice de son travail.

5.1.4. Horaires de travail

Le code du travail burundais stipule que la durée du travail ne peut excéder 40 heures par semaine (8 heures par jour). Cette durée ne comprend pas les pauses repas. La durée du travail est normalement de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Les heures de travail sont celles où le salarié est à la disposition de l'employeur.

L'article 119 du code du travail congolais stipule que la durée du travail ne peut excéder 45 heures par semaine (8 heures par jour). Cette durée inclut les pauses repas. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de l'employeur. En l'absence de conventions collectives, une ordonnance du ministre chargé du travail fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées en sus des heures normales de travail et les modalités de leur paiement.

La loi rwandaise sur le travail N° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi N° 66/2018 du 30/08/2018 stipule que la durée maximale de travail est de quarante-cinq (45) heures par semaine. Cependant, un employé peut travailler des heures supplémentaires après accord avec son employeur. L'horaire journalier des heures de travail et de pause d'un employé est déterminé par l'employeur. Le repos quotidien accordé par l'employeur à l'employé n'est pas comptabilisé comme heures de travail.

5.1.5. Le congé

Les employés ont droit à un congé payé (article 289 et suivants du Code du travail burundais). Ce congé ne comprend pas le congé de maternité (article 109). Le salarié a le droit d'accumuler des jours de congé de maladie rémunérés prévus par une convention collective ou un contrat de travail, jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels il a droit par période de 12 mois de travail. Sauf si le contrat de travail, la convention collective, le règlement d'entreprise ou les usages en disposent autrement, les salariés ont droit à un congé annuel payé dont la durée ne peut en aucun cas être inférieure à 1 jour 2/3 ouvrables par mois complet de service, soit 20 jours ouvrables par année de service. Le congé ne comprend pas le congé de maternité (article 122). À sa demande, l'employée bénéficie d'un congé de maternité de 12 semaines, comme le prévoit la loi burundaise.

La législation du travail de la RDC stipule que l'employeur est tenu d'accorder à l'employé un congé annuel. L'employé ne peut pas renoncer à ce congé. Le droit au congé annuel naît à l'expiration d'une année de service, comptée de date à date, auprès du même employeur ou d'un employeur substitué. La date du congé est fixée d'un commun accord, mais la prise effective du congé ne peut excéder six mois après la date fixée pour son début. Le travailleur ne peut accumuler que la moitié du congé au cours d'une période de deux ans. Pendant la période de congé, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé. En cas de congé hors de la République démocratique du Congo ou du lieu de travail, l'employeur rembourse, sur avis du médecin-conseil, tout ou partie des soins reçus.

En outre, le droit du travail rwandais stipule qu'un employé a droit à un congé annuel. Il peut également bénéficier d'un congé circonstanciel, d'un congé de maternité, d'un congé de maladie ou d'une absence autorisée. Sauf dispositions contractuelles plus favorables à l'employé, le congé annuel est égal à un jour et demi (1½) ouvrable par mois de travail. L'enfant salarié âgé de seize (16) ans et plus mais de moins de dix-huit (18) ans doit bénéficier de deux (2) jours ouvrables de congé par mois de travail. Le salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable supplémentaire par an de congé annuel payé par tranche de trois (3) ans d'expérience dans la même entreprise. Toutefois, le congé annuel payé ne peut en aucun cas dépasser vingt et un (21) jours ouvrables de congé annuel payé. Un salarié nouvellement recruté bénéficie d'un congé annuel après douze (12) mois de service, y compris la période d'essai. Les jours fériés officiels ne sont pas considérés comme faisant partie du congé annuel payé. Un employé en congé annuel continue à bénéficier des droits découlant de son contrat de travail.

5.1.6. Heures supplémentaires

L'article 261 du code du travail concerne les heures supplémentaires et prévoit que toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire et donne droit à une majoration de salaire ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires sont calculées sur une base hebdomadaire.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

L'article 119 du code du travail congolais stipule que le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail et les modalités de paiement sont déterminés par arrêté du ministre du travail à défaut de conventions collectives.

Si un employé a effectué des heures supplémentaires, il a droit à un repos ou à un paiement pour compenser les heures supplémentaires effectuées, conformément à la législation du travail au Rwanda.

5.1.7. Conflits du travail

Le code du travail burundais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les clauses essentielles d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail.

En effet, l'inspecteur du travail peut à tout moment suspendre la procédure s'il apparaît que le litige peut être réglé par la conciliation (article 173 et suivants). Cette procédure consiste en une négociation directe entre le salarié et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, celui-ci se poursuit devant le tribunal (article 460 du Code du travail).

Le Code du travail congolais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits en cas de désaccord entre l'employeur et le travailleur sur les termes essentiels d'une convention collective ou d'autres aspects du travail, ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

L'inspecteur du travail peut suspendre la procédure à tout moment s'il apparaît que le litige peut être réglé par la conciliation (article 298 et suivants). Cette procédure consiste en une négociation directe entre le salarié et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à trouver un conciliateur, si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige se poursuit devant le tribunal (article 186 du Code du travail).

L'article 102 du code du travail rwandais prévoit que les représentants des salariés règlent à l'amiable les conflits de travail individuels entre employeurs et salariés. Si les représentants des travailleurs ne parviennent pas à régler les différends à l'amiable, l'intéressé saisit l'inspecteur du travail du ressort de l'entreprise.

Si l'inspecteur du travail du lieu d'implantation de l'entreprise ne parvient pas à régler le litige en raison de la nature de l'affaire ou du conflit d'intérêts, il saisit l'inspecteur du travail au niveau national en lui exposant les motifs de la saisine. En cas d'échec du règlement à l'amiable devant l'inspecteur du travail du lieu d'implantation de l'entreprise ou devant l'inspecteur du travail au niveau national, l'affaire est portée devant le tribunal compétent. Toutefois, le tribunal peut décider de ne pas se saisir de l'affaire après avoir constaté que les étapes du règlement à l'amiable prévues dans le présent article n'ont pas été suivies.

Les conflits collectifs de travail survenant dans le ressort de l'inspecteur du travail sont portés à la connaissance de l'inspecteur du travail.
Les conflits collectifs dépassant le cadre de l'inspecteur du travail qui ne sont pas réglés par l'inspecteur du travail au niveau national ou qui ne sont pas réglés en raison de leur nature ou du conflit d'intérêts sont portés devant le ministre chargé du travail.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine l'organisation, le fonctionnement de l'inspection du travail et la procédure de règlement des conflits du travail.

5.2. Législation en matière de santé et de sécurité au travail

Le projet est un projet régional impliquant trois pays : le Burundi, la RDC et le Rwanda, et les codes du travail régissent également la santé et la sécurité au travail.

Le décret-loi N°1/11 du 24 novembre 2020, modifiant le décret-loi N°1- 037 du 7 juillet 1993, établissant le code du travail au Burundi prévoit une législation sur la santé et la sécurité au travail. L'article 30 de la loi prévoit que tous les travailleurs bénéficient d'une protection satisfaisante de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une obligation impérative de l'employeur. La formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail doit être organisée sur tous les lieux de travail.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

La loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail en RDC, en son article 159, dispose que les conditions de santé et de sécurité au travail sont assurées en vue de:

1. Prévenir les accidents du travail.
2. Lutter contre les maladies liées au travail.
3. Créer des conditions de travail saines.
4. Remédier à la fatigue excessive au travail
5. Adapter le travail à l'individu
6. Gérer et combattre les grandes endémies de santé communautaire sur le lieu de travail.

L'article 160 de la même loi stipule que les entreprises ou établissements de toute nature sont tenus de s'assurer le concours des services de santé au travail et l'article ajoute que les services de santé au travail sont dirigés par un médecin du travail. Leur rôle est essentiellement préventif et ils sont chargés de:

- Surveillance médicale des travailleurs et surveillance sanitaire du lieu de travail.
- Assistance immédiate et soins d'urgence aux victimes d'accidents ou de maladies.

L'article 162 précise qu'un arrêté du ministère chargé du travail et de la sécurité sociale, pris après consultation du Conseil national du travail, détermine et fixe les modalités d'application de la présente convention. L'avis du Conseil national du travail détermine et fixe les modalités d'application du présent chapitre.

L'article 163-166 de la loi prévoit ce qui suit:

1. Tous les établissements sont tenus d'organiser des mesures spéciales de sécurité, d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail.
2. Le service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement est chargé d'assurer:
    - Surveillance technique des travailleurs et surveillance sanitaire des lieux de travail.
    - Éducation et formation générales des travailleurs.

3. Le département spécial de la sécurité, de la santé et de la beauté des lieux de travail est doté d'un responsable appelé chef du département de la sécurité, de la santé et de la beauté des lieux de travail.
4. Un arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pris après avis du Conseil national du travail, détermine et fixe les modalités d'application de la présente convention.

L'avis du Conseil national du travail détermine et fixe les modalités d'application du présent chapitre.

Les articles 167 à 169 de la loi prévoient ce qui suit en ce qui concerne le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail:

1. Toute entreprise ou établissement de toute nature employant des travailleurs est tenu de créer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.
2. Le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est chargé de:
    - Concevoir, corriger et mettre en œuvre une politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
    - Encourager et contrôler le bon fonctionnement des services de santé et de sécurité au travail.

3. Un décret du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pris après avis du Conseil national du travail, fixe la composition, la compétence et les modalités de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

La loi numéro 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi numéro 015-2002 sur le code du travail prévoit également le contrôle des nuisances dans les articles 170 à 176:

1. Tous les établissements doivent être maintenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel.
2. Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont régies par des arrêtés du ministre du travail et de la sécurité sociale.
3. Ces arrêtés précisent dans quels cas et sous quelles conditions l'inspecteur du travail local devra recourir à la procédure de mise en demeure et les modalités de recours.
4. La mise en demeure doit être faite par l'inspecteur du travail soit par écrit, rédigée sur place et remise à l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.
5. Elle doit être datée et signée. Il précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels il doit y être remédié. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.
6. Il est interdit de vendre, de louer, d'exposer ou de céder de quelque manière que ce soit des machines dont les éléments dangereux ne sont pas munis de dispositifs de protection appropriés.
7. Un arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pris après avis du Conseil national du travail, fixera les modalités d'application du présent article.
8. Les visites, agréments, épreuves, contre-épreuves, inspections et examens effectués par les organismes prévus par les dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que les inspections des installations électriques dans les entreprises et établissements utilisant le courant électrique, doivent être effectués par des personnes ou organismes agréés par le ministre ayant le Travail et la Sécurité sociale dans ses attributions.
9. Lorsque ces personnes ou organismes appartiennent au service public ou sont placés sous le contrôle de l'État, l'arrêté de désignation est pris sur proposition du ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné.
10. Toute infraction aux dispositions des arrêtés visés à l'article 171 peut être constatée immédiatement par procès-verbal.
11. Lorsque les faits révélés constituent un danger grave et imminent pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail local peut, dans des circonstances exceptionnelles, ordonner ou faire arrêter la machine ou le travail en cause.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

12. Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et qui ne sont pas visées par les arrêtés prévus à l'article 171 ci-dessus, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

En ce qui concerne les services médicaux offerts par l'entreprise à ses employés, l'article 177 à 184 de la loi sur le travail stipule ce qui suit:

1. Toute entreprise ou établissement est tenu d'assurer un service médical à ses travailleurs. Des arrêtés du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, pris après avis du Conseil national du travail, déterminent les modalités d'application de cette obligation. Ces décrets prévoient notamment:

- Le nombre, la qualification et les fonctions du personnel médical à employer, compte tenu des conditions locales et du nombre de travailleurs employés dans l'entreprise ou l'établissement.
- Les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent faire assurer leur service médical soit par un centre de formation médicale extérieur à l'entreprise ou à l'établissement, soit par une formation propre à l'entreprise ou à l'établissement, soit par un service commun à plusieurs entreprises.
- Les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner des locaux à usage d'infirmerie, d'hôpital ou des boxes de premiers secours.

2. En cas de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, et même en cas de suspension du contrat pour cause de force majeure, l'employeur est tenu de fournir au travailleur et à sa famille, jusqu'à la fin du contrat:

- Frais médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.
- Frais de voyage nécessaires lorsque le travailleur ou sa famille est dans l'incapacité physique de se déplacer.
- Lunettes, appareils orthopédiques et prothétiques, à l'exception des prothèses dentaires, sur prescription médicale et selon les tarifs établis par le ministre chargé de la santé publique.

Lorsque, par suite du contrat ou de la loi, le salarié doit être rapatrié aux frais de l'employeur, l'obligation de soins ne s'éteint pas avant le jour où l'état de santé du salarié permet son retour. Cette décision est prise par l'employeur sur avis du médecin. En cas de litige, le travailleur peut faire appel auprès d'une commission médicale dont la composition est fixée par le Gouverneur de Province, dans les formes et procédures déterminées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Sécurité sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil national du travail.

3. Si la maladie ou l'accident est considéré comme une maladie professionnelle ou un accident du travail au sens de la réglementation de la sécurité sociale, les obligations de l'employeur au titre de l'article 178 sont limitées à la période non couverte par les prestations de l'Institut national de sécurité sociale.

4. L'employeur ne prend pas en charge le coût du traitement:

- si la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque particulier, conformément à l'article 107 du présent code.
- Si le bénéficiaire s'abstient, sans raison valable, soit d'un traitement médical, même préventif, soit de règles d'hygiène préventive, soit d'un contrôle médical proposé par l'employeur.
- En cas de fausse déclaration ou de dissimulation de la part des intéressés.

5. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer les soins prévus au présent titre, dans les conditions fixées par les arrêtés prévus à l'article 177 du présent code.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

6. En cas d'accident ou de maladie dont la responsabilité peut être imputée à un tiers, l'exercice d'un recours contre ce tiers ne libère pas l'employeur de ses obligations.
7. Le taux de remboursement des frais engagés par le travailleur et sa famille pour des soins de santé à l'étranger est fixé par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale, après consultation du ministre de la santé publique.
8. Les membres de la famille du travailleur ne bénéficient des dispositions du présent chapitre que s'ils sont à la charge du travailleur, vivent effectivement avec lui et n'exercent pas d'activité professionnelle lucrative. Sont considérés comme vivant effectivement avec le travailleur:

- Les enfants scolarisés en République démocratique du Congo
- Membres de la famille lorsque la séparation résulte de la nature du travail, d'un cas de force majeure, d'un acte de l'employeur ou de la coutume.

Au Rwanda, la loi sur le travail n° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 stipule les règles de santé et de sécurité au travail. L'article 77 sur les conditions générales de santé et de sécurité sur le lieu de travail prévoit que l'employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être sur le lieu de travail des employés travaillant dans son entreprise et de toutes les personnes qui fréquentent l'entreprise, et qu'un employé n'est pas tenu de payer des frais liés aux mesures visant à assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail. En outre, l'article 78 prévoit que l'entreprise crée un comité de sécurité et de santé au travail. Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les conditions générales de santé et de sécurité au travail.

L'article 79 de la loi sur le travail stipule également que l'employeur fournit à toute personne pénétrant dans une zone de l'entreprise où elle est susceptible d'être exposée à un risque de blessure ou de préjudice dû à une contamination, un équipement de protection approprié et des instructions pour son utilisation, et qu'il vérifie que cet équipement est utilisé. L'employeur prend les mesures nécessaires pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie, la prévention et la lutte contre les dangers imminents qui peuvent survenir dans son entreprise.

L'article 81 prévoit la prévention et la lutte contre les accidents du travail et les maladies liées au travail. Il stipule que pour prévenir et combattre les accidents du travail et les maladies liées au travail, l'employeur prend les mesures suivantes:

- Évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail.
- Élaborer une politique de sécurité et de santé au travail et contrôler sa mise en œuvre.
- Prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail.
- Réduire au mieux les risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail.
- Lutter contre les accidents du travail et les maladiesliées au travail.
- Adapter les modalités de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs aux nouvelles technologies.

L'article 82 prévoit également que l'employeur déclare à la direction de l'organisme de sécurité sociale au Rwanda et à l'inspection du travail du lieu d'implantation de l'entreprise, l'accident du travail, la maladie professionnelle ou le décès conformément à la législation en vigueur. Si l'employeur ne déclare pas l'accident du travail, la maladie professionnelle ou le décès, la victime de l'accident ou de la maladie a le droit de le faire. La déclaration peut également être faite par le bénéficiaire de la victime de l'accident ou de la maladie ou de la personne décédée, ou par l'autorité compétente dans un délai prévu par les lois pertinentes.

Outre les législations du travail en vigueur dans les trois États contractants, REL vise à atteindre les normes les plus élevées en matière de santé, de sécurité et d'environnement, en intégrant le principe du développement durable dans ses activités. REL a défini une politique en matière de santé, de

sécurité et d'environnement et s'est engagée à respecter les aspects suivants en matière de santé, de sécurité et d'environnement:

- Consulter nos employés sur les questions affectant leur santé et leur sécurité.
- Fournir des informations, des instructions et une supervision suffisantes à nos employés.
- Développer des services de satisfaction pour nos clients et offrir des solutions personnalisées à tous les problèmes qu'ils peuvent rencontrer.
- Veiller à ce que tous les employés soient compétents et qualifiés et bénéficient d'une formation adéquate et suffisante pour accomplir leurs tâches.
- Améliorer en permanence le système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement de l'entreprise.
- Veiller à ce que toutes les opérations respectent les normes de gestion internationales reconnues telles que ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 et ISO 45001:2018.
- Assurer un contrôle adéquat des risques pour la santé et la sécurité découlant de nos activités professionnelles.
- Fournir des systèmes de travail sûrs.
- Maintenir des zones de travail, des installations et des équipements sûrs.
- Assurer la gestion des urgences et de la reprise pour les employés, les autres parties prenantes et les biens contre les événements imprévus et les catastrophes, en évaluant toutes les activités et tous les sites de l'entreprise.
- Chercher en permanence à améliorer les performances environnementales.
- Réduire la pollution, les émissions et les déchets.
- Réduire l'utilisation de toutes les matières premières, de l'énergie et des fournitures.
- Sensibiliser, encourager la participation et former les employés.
- Sélectionner les produits et services des fournisseurs appropriés et coopérer avec les fournisseurs et sous-traitants responsables en matière de SSE afin d'obtenir la meilleure qualité d'approvisionnement possible.
- Maintenir un cadre efficace d'établissement de rapports et de distribution d'informations sur les indicateurs clés de performance SSSE, les risques opérationnels et les enseignements tirés.
- Communiquer cette politique à tous les employés, fournisseurs, sous-traitants et autres parties prenantes.
- Fournir les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.
- Participer aux discussions sur les questions environnementales.
- Contrôler les progrès et revoir les performances chaque année.
- L'entreprise se conformera à toutes les exigences légales, normes et meilleures pratiques pertinentes.
- Examiner périodiquement la pertinence et l'adéquation de la présente politique.

VI. Personnel responsable

Cette section décrit et clarifie les organes et/ou le personnel du projet qui seront responsables de l'engagement et de la gestion des travailleurs du projet en ce qui concerne les catégories auxquelles ils appartiennent. Les organes/le personnel qui seront responsables de la santé et de la sécurité au travail (SST), de la formation des travailleurs et du traitement des griefs des travailleurs sont également identifiés dans cette section.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

❖ ***Engagement et gestion des travailleurs du projet.***

Les travailleurs directs du projet seront gérés dans le cadre de la gestion des REL.

❖ ***Engagement et gestion des fournisseurs/contractants ou des sous-traitants.***

Les entrepreneurs seront gérés par Ruzizi III Energy Limited Management, tandis que les sous-traitants seront gérés par les entrepreneurs.

❖ ***Formation des entrepreneurs et des travailleurs.***

La formation sera gérée dans le cadre des structures existantes de REL. La formation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail (hygiène, MST, VBG, ESE, etc.) sera assurée par l'unité Santé et Sécurité Environnement (SSE) en collaboration avec l'unité Sociale et Environnementale. Les entrepreneurs assumeront également cette responsabilité pour les travailleurs qu'ils emploient. Les entrepreneurs rendront compte à REL et à l'unité SSE afin d'assurer un suivi efficace.

❖ ***Santé et sécurité au travail.***

Cette responsabilité incombera à l'unité SSE et à l'unité sociale et environnementale de REL pour garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail. Les entrepreneurs disposeront également d'un personnel désigné pour veiller à ce que la santé et la sécurité au travail soient effectivement respectées.

❖ ***Gestion des plaintes et griefs des travailleurs***

Dans un cadre normal, les représentants des travailleurs traitent les griefs/différends directs des travailleurs par le biais d'un règlement à l'amiable, conformément aux lois en vigueur. En cas d'échec du règlement à l'amiable, la Cour de justice traitera les plaintes.

Les griefs des travailleurs sous traitants et de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée des chantiers de construction seront traités par des comités de règlement des griefs établis à différents niveaux. Pour traiter les doléances au niveau du site, des comités de règlement des doléances (CRD) seront mis en place sur le site de tous les travaux dans les trois États contractants représentés. Un deuxième niveau de CRD sera mis en place au niveau du secteur et du groupement pour traiter les problèmes qui ne sont pas résolus au niveau de la base ou du site. Le dernier niveau de CRD sera établi et mis en œuvre au niveau du district (combinant des représentants des autorités du district, des entrepreneurs et du leadership du REL) pour traiter les questions qui n'ont pas été résolues aux deux niveaux inférieurs. Tout grief non résolu à ces trois niveaux sera soumis à la Cour de justice.

VII. Politiques et procédures

Cette section présente les principales politiques et procédures à suivre pendant les phases de construction et d'exploitation du projet. Le cas échéant, cette section sera mise à jour et modifiée si nécessaire tout au long du cycle de vie du projet.

Les relations de travail sont régies par le droit du travail des États contractants (Burundi : Décret-loi N°1/11 du 24 novembre 2020, modifiant le décret-loi N°1- 037 du 07 juillet 1993, RDC : Loi N° 16/010 du 15 juillet 2016, modifiant et complétant la Loi N° 015-2002, Rwanda : Loi sur le travail N° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi N° 66/2018 du 30/08/2018), les contrats de travail entre les REL et les employés, et la convention collective entre les REL et les entrepreneurs. Ces instruments s'appliquent

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

aux travailleurs directs (c'est-à-dire aux employés de REL travaillant sur le projet) et sont également soumis à un Code de conduite. Les entrepreneurs seront également soumis aux codes de conduite de leurs propres entreprises, qui seront approuvés par REL avant que l'entrepreneur ne soit autorisé à se mobiliser sur le site.

L'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination dans aucun aspect de la relation de travail, comme le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Le recrutement aux différents postes du projet doit être publié sur les sites web et dans les renouvellements, et le processus de sélection doit respecter les qualifications requises pour chaque poste.

7.1. Élaboration d'un plan d'action pour atténuer les effets du SAE/SS et y répondre

Comme indiqué ci-dessus, il n'y aura aucune discrimination dans aucun aspect de l'emploi, des mesures proactives seront incluses dans le processus afin d'encourager les femmes et les membres d'autres groupes vulnérables à être recrutés pour le travail du projet. Un plan d'action contre la violence liée au sexe sera élaboré et mis en œuvre avant le début des activités du projet. Sur la base de l'évaluation des risques de violence liée au sexe liés aux activités prévues dans le cadre du projet, ce plan d'action peut prendre en compte les éléments suivants:

- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre du PGES du projet.
- Cartographie des prestataires de services en matière de VBG
- Intégration du risque EAS/SS dans les instruments de sauvegarde.
- Inclusion d'approches sensibles à la violence liée au sexe dans les manuels de gestion de projet.
- Définition des exigences en matière de SAE/SS dans les documents d'appel d'offres (y compris l'exigence d'un code de conduite pour tous les travailleurs).
- Veiller à ce que les codes de conduite soient signés et compris par l'ensemble du personnel, y compris les travailleurs locaux et les superviseurs.
- Garantir la sécurité physique des lieux de travail (installations séparées pour les femmes et les hommes, signalisation pour les hommes et les femmes, signalisation des comportements interdits, etc.)

En plus des actions susmentionnées, compte tenu du niveau de risque élevé, le projet devrait également veiller à ce qu'un spécialiste de la GBV soit recruté au sein de l'UGP et de l'équipe du consultant chargé de la supervision.

VIII. Âge de l'emploi

8.1. L'âge de travailler

Au Burundi, la loi interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans les entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de leurs succursales. Toutefois, un enfant de 14 ans n'est autorisé à effectuer des travaux légers que

dans le cadre d'un apprentissage (article 10). D'une manière générale, le projet n'emploiera pas de personnes âgées de moins de 16 ans. Le projet peut cependant recruter des personnes âgées de 14 ans ou plus si le travail est conforme à l'article 6 relatif à la définition des travaux légers en droit burundais. Le projet, dans son règlement intérieur et conformément aux lois des trois États contractants, fixe l'âge minimum pour travailler dans les différentes activités du projet.

Outre les lois burundaises, les lois de la RDC stipulent également que l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi est de 16 ans. Toutefois, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne âgée de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Depuis la promulgation de la loi sur la protection de l'enfance (article 50), cette dérogation est accordée par le juge des enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou la tutelle sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou par toute personne intéressée.

Dans l'esprit de la Convention 138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge de cessation de la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22 septembre 1986 sur l'éducation nationale, article 115. Pour certains types de travaux, l'âge légal d'admission est fixé à 18 ans. Il s'agit des activités susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et de 13 ans pour les "travaux légers", c'est-à-dire les activités qui ne sont pas susceptibles de nuire à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par l'autorité compétente ou à sa capacité à bénéficier de l'enseignement reçu (art.6). En conséquence, sont considérés comme travail des enfants:

- Toute activité effectuée par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité et qui est susceptible d'interférer avec l'éducation ou le développement de l'enfant.
- Toute activité effectuée par un enfant de moins de 18 ans, qu'elle soit rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inadaptée à l'âge de l'enfant, ou qui nuit à sa scolarité ou à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral, y compris l'exercice excessif d'activités "non économiques". La loi congolaise interdit à toute personne de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans les entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de leurs branches. Dans certains cas, la loi congolaise autorise l'emploi d'enfants âgés de 12 ans et plus.

En outre, la loi rwandaise réglemente également l'âge de travail. La loi sur le travail N° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi N° 66/2018 du 30/08/2018 réglementant le travail au Rwanda, à travers l'inspection du travail, le personnel du projet en charge de l'unité de la santé et de la sécurité de l'environnement, en collaboration avec l'unité de l'environnement et du social, inspectera le lieu de travail pour s'assurer qu'il n'y a pas de travailleurs mineurs employés dans le projet et la conformité avec les normes de travail nationales et internationales. Un suivi et une évaluation seront régulièrement effectués pour garantir le respect de la loi en fonction de l'âge des travailleurs. En cas de non-respect, les sanctions prévues par la loi susmentionnée dans ses articles 117, 119 et 121 seront appliquées.

Selon l'article 117 de la loi régissant le travail au Rwanda, l'emploi de travailleurs mineurs est une affaire criminelle. S'il est révélé qu'un employeur a employé des travailleurs mineurs, l'affaire sera signalée aux autorités concernées et l'employeur sera poursuivi.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

L'évaluation des risques pour la prévention des risques liés au travail est une responsabilité de l'employeur conformément à la loi régissant le travail au Rwanda. La procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs du projet, et plus particulièrement pour les travailleurs ayant entre l'âge minimum et 18 ans, est la suivante:

- Évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail.
- Élaborer des lignes directrices en matière de sécurité et de santé au travail et contrôler leur mise en œuvre.
- Prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Réduire au mieux les risques d'accidents du travail et de maladies liées au travail.
- Lutter contre les accidents du travail et les maladies liées au travail.
- Adapter les modalités de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs aux nouvelles technologies.

La direction de REL sera chargée de mettre en place un mécanisme de contrôle des personnes recrutées sur la base de leur carte d'identité nationale, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de travailleurs n'ayant pas l'âge autorisé par les codes du travail. Pour accompagner les activités de contrôle, un registre distinct de tous les travailleurs du projet ayant l'âge minimum mais moins de 18 ans doit être établi et tenu à jour. Ce registre peut contenir des informations sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits. Supposons que l'on découvre qu'un enfant n'ayant pas l'âge minimum requis travaille sur le projet. Dans ce cas, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement de manière responsable, en tenant compte de l'intérêt supérieur de l'enfant. Tout entrepreneur qui embauche un mineur sur son site sera traité conformément à la loi.

8.2. Travail forcé

REL respectera le droit du travail des Etats contractants. Par conséquent, le projet est contre le travail forcé, qui peut être défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Les articles 7 et 8 du code du travail burundais interdisent toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Le projet Ruzizi III ne recourra pas au travail forcé, qui peut être défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. L'article 2 du code du travail congolais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

IX. Conditions d'emploi

Cette section sera mise à jour et modifiée si nécessaire, après l'attribution des contrats pour les différents postes du projet. Les conditions applicables aux employés de REL sont définies dans des contrats qui prévoient les droits des employés conformément au code du travail, décrit à la section 3, ou au statut général des fonctionnaires.

Ce règlement intérieur s'applique aux employés de REL qui sont affectés à un travail spécifique en rapport avec le projet (travailleurs directs). Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

partiel sont déterminées par leur contrat individuel. Pour les travailleurs des contractants, chaque contractant doit soumettre son plan de gestion du personnel à REL afin d'en assurer la conformité.

En outre, cette section présente également des détails concernant:

- Salaires, horaires et autres dispositions spécifiques applicables au projet

Pour les travailleurs des projets, les salaires sont déterminés conformément aux lois en vigueur. Pour les travailleurs sous contrat, les salaires spécifiques seront calculés lors de négociations entre les entrepreneurs et les travailleurs. Toutefois, conformément à la loi régissant le travail au Rwanda, un employeur doit verser aux employés un salaire égal pour un travail de valeur égale, sans discrimination d'aucune sorte.

- Nombre maximal d'heures pouvant être consacrées au projet

Le nombre maximum d'heures de travail est de 40 heures par semaine. Toutefois, les heures supplémentaires sont acceptées et leur rémunération est régie par la loi.

- Toutes les conventions collectives qui s'appliquent au projet. Le cas échéant, fournir une liste des conventions et décrire les principales caractéristiques et dispositions

La convention collective est acceptée par la loi régissant le travail au Rwanda. Ainsi, pendant la mise en œuvre de ce projet, les parties (représentants des employés et employeurs) qui souhaiteraient conclure une convention collective suivront les dispositions de la loi.

X. Mécanisme de recours en cas de plaintes

En plus du mécanisme global de règlement des griefs du projet Ruzizi III mis en place dans le cadre du plan d'engagement des parties prenantes, un mécanisme de règlement des plaintes (MRP) sera mis en place par REL pour entendre les préoccupations des travailleurs du projet, enregistrer leurs plaintes et faciliter leur résolution, y compris les procédures spécifiques de gestion des plaintes liées à l'EAS/SS. Le MRP sera accessible et ouvert à tous les travailleurs. En outre, les travailleurs du projet qui s'estiment lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du service de résolution des plaintes de la Banque mondiale.

Le mécanisme de gestion des risques proposé pour les travailleurs du projet Ruzizi III est basé sur les principes suivants et comprend l'approche et les étapes décrites ci-dessous. Les entrepreneurs et les prestataires de services joueront un rôle de premier plan dans la gestion des plaintes liées au travail. Les principes et les étapes de traitement sont différents de ceux du MRP global du projet. Les entrepreneurs sont tenus de contacter les unités REL SSE et E&S pour toutes les plaintes reçues, y compris celles réglées à l'amiable à la satisfaction du plaignant.

10.1. Principes directeurs du MRP

Les plaintes liées au travail seront traitées directement par les entrepreneurs et les prestataires de services selon le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront régulièrement communiquées aux unités REL SSE et E&S, en collaboration avec les autres agences, qui sont chargées de veiller à ce que les plaintes, qu'elles soient verbales ou écrites, soient reçues, documentées et traitées.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Les unités REL SSE et E&S seront chargées de contrôler et de suivre les résolutions conclues entre le contractant et le plaignant afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences de ce mécanisme. Pour les plaintes qui n'ont pas été résolues à l'amiable par le contractant, les unités HSE et E&S de REL, en collaboration avec les autres agences, seront chargées de reprendre les enquêtes et de les traiter conformément au mécanisme général de gestion des risques.

Toute plainte enregistrée doit, si nécessaire, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste, notifiée au plus tard cinq (7) jours après sa réception.

75 % des plaintes doivent être traitées et clôturées dans les 30 jours suivant leur enregistrement. Les plaintes nécessitant plus de temps pour l'enquête seront traitées aussi rapidement que possible.
Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les enquêtes correspondantes doivent être documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que le contractant et le prestataire de services devront soumettre aux unités SSE et E&S de REL. Les plaintes anonymes sont reçues de manière confidentielle afin de protéger le plaignant.

10.2. Approche MRP

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être à l'origine de situations litigieuses. Pour minimiser ce type de situation, le contractant mettra en place, sous la supervision des unités REL SSE et E&S, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un mécanisme destiné à permettre de résoudre le plus rapidement possible les problèmes, difficultés ou malentendus rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant les solutions à l'amiable. Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et fournira un moyen structuré de recevoir et de résoudre les problèmes soulevés par les travailleurs qui s'estiment lésés par les méthodes et les conditions de travail. Les plaintes seront traitées rapidement dans le cadre d'une procédure compréhensible et transparente, culturellement appropriée, gratuite et sans représailles.

Le contractant proposera au plaignant un accord signé pour formaliser un règlement. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques concernant les salaires, les conditions de travail, les incidents ou accidents, les dommages ou blessures réels, les demandes de correction, les préoccupations générales concernant le travail, et les incidents et impacts perçus ou réels. L'entrepreneur donne la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par le contractant, la mission de contrôle et les unités SSE et E&S de REL de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et soumettre leurs plaintes.

Bien que la gestion du mécanisme de plaintes des travailleurs soit assurée par le contractant, un travailleur peut librement choisir de s'adresser directement à la mission de contrôle, aux unités REL SSE et E&S seules ou en collaboration avec les autres agences. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'entrepreneur (dans les bureaux du site), des unités REL HSE et E&S, et un numéro de référence sera rendu public, le registre des plaintes. Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'entrepreneur, les unités REL SSE et E&S, en collaboration avec les autres agences, mèneront les négociations par le biais de son mécanisme étendu de gestion des plaintes, présenté dans le GRM global du projet Ruzizi III. Outre ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes publics de règlement des litiges (tribunaux).

Dans le cas de ces derniers, le recours aux tribunaux pour traiter les plaintes des travailleurs pose d'énormes difficultés en termes de temps (longs délais de jugement devant les tribunaux) et de ressources (les procédures judiciaires et administratives sont coûteuses, y compris les frais d'avocats).

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Ces deux raisons montrent clairement que peu de travailleurs ont des difficultés à accéder à ce mode de résolution des conflits (recours judiciaire).

10.3. Procédure, recours et traitement des plaintes

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des employés sont décrites ci-dessous. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit fondée ou non, devra passer par le processus de résolution. Lorsqu'un travailleur se plaint, cela signifie que le problème soulevé constitue un désavantage, un risque ou un impact qui exige que le contractant, le REL et d'autres agences le résolvent. Que la plainte soit authentique ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée dans le cadre de la procédure en place, qui repose sur les principes fondamentaux suivants:

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale.
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et donnera la priorité à la langue locale en fonction de la partie spécifique de la zone du projet (Kirundi, Swahili, Kinyarwanda), et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit.
- Les travailleurs doivent avoir un accès égal à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre qualifiée ou non) ;
- Les plaintes et les griefs, qu'ils soient réels ou non, doivent être enregistrés conformément à la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées aux unités REL HSE et E&S dans les plus brefs délais ;
- Les plaintes doivent donner lieu à des discussions avec le plaignant afin de mieux comprendre la nature du problème.
- Il convient de noter que dans le cadre de la gestion des plaintes, le logiciel de gestion des plaintes (LGP) qui sera mis en place par les unités SSE et E&S de REL sera appliqué à l'ensemble du projet, y compris le GRM sensible à la GBV/AES/SS, et concernera tous les travailleurs du projet.

Étape 1 : Réception et enregistrement de la plainte

L'entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision des unités REL SSE et E&S en collaboration avec les autres agences, devra diriger et coordonner le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Un dossier sera créé pour chaque plainte et comprendra, entre autres, les éléments suivants:

- Un formulaire de plainte initiale contenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant après son enregistrement.
- Un formulaire de suivi de la plainte pour contrôler les mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une copie d'un formulaire de clôture de dossier sera remise aux unités REL SSE et E&S et au plaignant une fois que ce dernier aura accepté la clôture et signé le formulaire. Toute plainte réelle ou fictive sera introduite dans le système et donnera lieu à une inspection dans un délai maximum de sept (7) jours.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Étape 2 : Traitement de la plainte.

Le spécialiste des sauvegardes sociales de l'entrepreneur ou son représentant parmi les autres membres clés du personnel de l'entrepreneur traitera la plainte par le biais des activités suivantes:

- Rencontrer le plaignant et discuter avec lui ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer l'UGP de la plainte reçue et de sa légitimité ;
- Classer la plainte si, par exemple, elle n'est pas fondée. Le contractant fournira une réponse verbale et écrite au plaignant. Dans le cas contraire ;
- Classer la plainte en fonction de son importance : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique, et proposer une solution ;
- Classer la plainte si le(s) plaignant(s) accepte(nt) la solution proposée. Dans le cas contraire.

Le(s) plaignant(s) peut(vent) avoir recours à des procédures d'appel qui nécessiteront des examens, des enquêtes, des consultations et des traitements supplémentaires.

Étape 3 : Utilisation du GRM de REL

Supposons que la plainte ne puisse être résolue en interne entre le(s) plaignant(s) et le contractant. Dans ce cas, la plainte sera traitée directement par les unités SSE et E&S de REL en suivant le mécanisme de redressement des griefs de REL au lieu de suivre celui du contractant.

Étape 4 : Action juridique

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation au contractant ou au projet ne le prive pas du droit de recourir aux tribunaux pour ses réclamations. Ainsi, si la plainte d'un travailleur n'a pas été traitée de manière satisfaisante, il peut saisir l'autorité étatique compétente, y compris, entre autres, les ministères du travail et, si nécessaire, les tribunaux compétents, auxquels il peut soumettre ses réclamations.

Pour les salariés régis par le code du travail, un conflit du travail peut prendre deux formes :

- Un conflit de travail individuel est un conflit entre un travailleur et son employeur au cours de l'emploi ou lors de la résiliation du contrat de travail ;
- Conflits collectifs : est considéré comme conflit collectif de travail tout différend entre un ou plusieurs employeurs, d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel, d'autre part, relatif aux conditions de travail et susceptible de compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (article 303 du code du travail).

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes pour les employés régis par le code du travail sont précisés dans leur contrat de travail. En outre, lors des séances de négociation du contrat, l'employeur informera l'employé de ses droits et obligations, ainsi que du mécanisme de résolution des litiges.

Collecter, traiter et résoudre les plaintes en matière d'abus et d'exploitation sexuels/de harcèlement sexuel

Des points de collecte des plaintes pour abus sexuels multiples et exploitation/harcèlement sexuel (SAE/SS) seront mis en place à trois niveaux : (i) au niveau du site, par l'intermédiaire du point focal (SAE/SS) qui sera également une femme membre des comités locaux du GRM ; (ii) plate-forme mobile ; un membre féminin formé pour recevoir les plaintes (SAE/SS) ; (iii) points focaux EAS/SS au niveau du secteur/groupement. Tous ces points de collecte dirigeront ces plaintes vers le point focal (SAE/SS) du

projet et le comité de vérification des plaintes (SAE/SS) au niveau du projet pour traiter confidentiellement les plaintes de cette catégorie. Les points focaux (SAE/SS) et les membres de ce comité seront formés pour traiter les plaintes (SAE/SS), en tenant compte de leur nature sensible, en utilisant des procédures transparentes, sûres et confidentielles pour toutes les parties concernées, en particulier le survivant.

Numéro d'appel gratuit

Le numéro vert qui sera mis en place par les unités SSE et E&S de REL permettra de suivre et d'évaluer les sous-projets en utilisant une approche communautaire (AC), qui repose sur le principe que les bénéficiaires ont "le droit de participer à la prise de décision qui affecte leur vie" ainsi que "le droit à l'information et à la transparence", et que les gestionnaires/investisseurs/exécutants du projet sont tenus de respecter ces droits). Pour ce faire, le service est fourni par un centre d'appel externe géré par REL qui effectue les suivis nécessaires en suivant les procédures de gestion des griefs.

Des procédures opérationnelles standardisées régissent la classification des plaintes en quatre niveaux (faible, moyen, élevé et sensible), un système de codage pour garantir l'anonymat et la collecte des données, ainsi qu'un arbre de communication pour gérer le traitement des différents types de plaintes. Par exemple, s'il s'agit d'une plainte sensible (qui concerne, par exemple, un membre du personnel de REL à l'égard d'un bénéficiaire, ou un agent à l'égard d'un autre agent de projet, etc.), elle parviendra à la direction de REL qui, en toute confidentialité, traitera la question avec la personne en charge des questions (SAE/SS). Chaque semaine, le centre d'appel (dont l'équipe sera formée au (SAE/SS), aux principes directeurs et à la confidentialité ainsi qu'au code de bonne conduite que chacun aura à sa disposition) sera informé de l'évolution de la situation et de l'évolution du projet.

de confidentialité et le code de bonne conduite que chacun devra signer) produira un rapport à l'intention de la direction du projet, qui recevra des informations non seulement sur les interventions qu'elle entreprend dans les zones où le projet est mis en œuvre, mais aussi sur les incidents concernant la sécurité et la protection des communautés, des partenaires commerciaux, des agences de mise en œuvre, des ONG, etc. Les consultations communautaires permettront de choisir des modèles/outils de rapports appropriés pour les femmes, les filles et les garçons.

Accès à l'information et campagnes de sensibilisation

Le projet organisera des sessions de sensibilisation pour les travailleurs du projet impliqués dans la construction, les personnes affectées par le projet et les communautés dans la zone du projet. Ces séances de sensibilisation seront axées sur les points de réception des plaintes, ainsi que sur les procédures et les délais de résolution à chaque niveau du mécanisme de gestion du travail.

Les procédures de gestion du travail ne s'appliquent qu'aux travailleurs directs, aux travailleurs contractuels et aux principaux fournisseurs. Cependant, tous les travailleurs du projet auront accès au mécanisme de gestion des griefs, qui sera à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour soulever des problèmes liés au travail, y compris des plaintes liées aux SAE/SS. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des doléances au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre d'éventuelles représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à ce que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

XI. La gestion des entrepreneurs

Le REL, en collaboration avec d'autres institutions (districts, groupements, communes), utilisera les documents types d'appel d'offres et de passation de marchés 2018 de la Banque (documents types d'appel d'offres 2018) pour les appels d'offres et les marchés comprenant des exigences en matière de travail et de santé et de sécurité au travail.

Les documents obligatoires à soumettre par les entreprises ou les fournisseurs comprendront le code de conduite, le plan de gestion du travail, le règlement intérieur du travailleur, le plan de gestion environnementale et sociale et le principe relatif à la santé et à la sécurité au travail.
Dans le cadre du processus de sélection des entrepreneurs qui engageront des travailleurs sous contrat, REL examinera les informations suivantes:

Informations contenues dans les registres publics, par exemple les registres des sociétés et les documents publics relatifs aux violations du droit du travail applicable, y compris les rapports des inspections du travail et d'autres organismes chargés de l'application de la loi.

- Licences d'exploitation, enregistrements, permis et approbations.
- Documents relatifs à un système de gestion du travail et à un système de santé et de sécurité au travail (par exemple, manuels de ressources humaines, programme de sécurité) qui peuvent être exigés dans le cadre de la proposition.
- Identification du personnel chargé de la gestion du travail, de la sécurité et de la santé, de ses qualifications et de ses certifications.
- Dossiers des litiges liés au travail
- Certifications/permis/formation des travailleurs pour effectuer le travail requis.
- Registres des infractions en matière de sécurité et de santé, et réponses apportées
- Registres des accidents et des décès et notifications aux autorités
- Registres des avantages sociaux légalement requis et preuve de l'inscription des travailleurs aux programmes correspondants
- Registres de paie des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus.
- Identification des membres du comité de sécurité et comptes rendus des réunions

Copies des contrats précédents avec les entrepreneurs et les fournisseurs, montrant l'inclusion de dispositions et de termes reflétant l'ESS2 ou des exigences équivalentes.

Les contrats de construction et autres contrats incluront des dispositions relatives au travail et à la santé et la sécurité au travail, conformément au document standard de passation de marchés de la Banque mondiale, aux lois nationales et aux règlements internes de REL.

REL gérera et contrôlera les performances des entrepreneurs en ce qui concerne les travailleurs sous contrat, en se concentrant sur le respect par les entrepreneurs de leurs accords contractuels (obligations, déclarations et garanties) et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les plans de gestion environnementale et sociale pour la construction du projet Ruzizi III exigent que le consultant en gestion de projet élabore un plan de gestion des entrepreneurs pour approbation par REL. Les plans de gestion environnementale et sociale comprennent également des exigences spécifiques en matière de suivi, notamment des audits périodiques, des inspections et des contrôles ponctuels des sites du projet et des chantiers, ainsi que des registres et des rapports de gestion du travail compilés par les entrepreneurs.

Les dossiers et rapports de gestion du travail des entrepreneurs susceptibles d'être examinés comprendraient : des échantillons représentatifs de contrats ou d'accords de travail entre des tiers et des travailleurs sous contrat, des dossiers relatifs aux griefs reçus et à leur résolution, des rapports relatifs aux inspections de sécurité, y compris les décès et les incidents, et la mise en œuvre de mesures correctives, des dossiers relatifs aux incidents de non-conformité avec les lois nationales, et des dossiers relatifs à la formation dispensée aux travailleurs sous contrat pour expliquer les risques en matière de santé et de sécurité au travail et les mesures préventives. Le contrat avec le contractant comprendra un recours en cas de non-respect des dispositions en matière d'environnement et de sécurité.

XII. Fournisseurs principaux

La Banque mondiale définit les "fournisseurs principaux" comme "les fournisseurs qui, de manière continue, fournissent directement au projet des biens ou des matériaux essentiels aux fonctions essentielles du projet". Les fonctions essentielles d'un projet sont les processus de production et/ou de service essentiels à une activité spécifique du projet, sans lesquels le projet ne peut se poursuivre. Norme environnementale et sociale 1 de la Banque mondiale, paragraphe 34, note de bas de page 34). Les fournisseurs primaires comprennent ceux qui fournissent des biens ou des matériaux aux projets de construction (sur une base continue).

REL demandera à tous les entrepreneurs dont les fournitures et matériaux requis répondent aux définitions ci-dessus de vérifier que leurs fournisseurs n'ont pas recours au travail des enfants ou au travail forcé. Pour ce faire, l'entrepreneur pourrait demander aux fournisseurs potentiels d'inclure dans leurs offres des informations indiquant si le fournisseur potentiel a été accusé ou sanctionné pour des questions liées au travail des enfants, au travail forcé et à la sécurité. S'il s'avère qu'ils ont recours au travail des enfants ou au travail forcé, ou qu'ils ont été accusés ou sanctionnés, les contractants devront disqualifier ces fournisseurs.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

Annexe A

Exemple de mécanisme de recours en cas de plaintes

Mécanisme de recours pour les travailleurs

Projet hydroélectrique régional Ruzizi III

i. Introduction

La mise en œuvre efficace des politiques et des procédures est cruciale pour la culture d'entreprise de toute société. C'est pourquoi il est essentiel qu'il existe un mécanisme par lequel les employés qui perçoivent une injustice, un traitement inéquitable ou une violation des politiques peuvent exprimer leurs préoccupations et être sûrs qu'elles seront prises en compte.

Ruzizi III Energy Limited s'efforce de créer un environnement de travail dans lequel tous les employés ont le sentiment d'être une partie importante de l'entreprise, où les employés se sentent traités équitablement et où les problèmes qui surviennent peuvent être discutés et résolus à un stade précoce grâce à une communication ouverte et honnête. REL exigera également de ses contractants, y compris les consultants, qu'ils prennent des mesures pour instaurer un environnement de travail aussi favorable. Toutefois, même dans un tel environnement, il peut arriver qu'un employé ait un différend avec un superviseur ou avec l'entreprise, différend qui peut être résolu au mieux par une procédure formelle de résolution des litiges.

Tous les litiges entre un employé et l'employeur doivent être résolus conformément à la procédure suivante. REL se réserve le droit de modifier cette procédure à tout moment et rien dans cette procédure ne doit être interprété comme constituant un contrat, ou une partie de contrat, entre l'employé et l'employeur.

Le présent mécanisme de règlement des plaintes (MRP ou mécanisme) a pour but de permettre aux employés de faire part de leurs préoccupations, problèmes ou plaintes et d'y répondre afin que les problèmes puissent être résolus rapidement, équitablement et dans l'intérêt de toutes les personnes concernées. L'entreprise veillera à ce que les employés soient entendus. L'objectif est de rendre ce mécanisme accessible et crédible pour tous les travailleurs employés dans le cadre du projet hydroélectrique régional de Ruzizi III.

Il convient de souligner que ce mécanisme ne doit pas être utilisé pour traiter des questions relatives à l'exercice professionnel des fonctions d'un travailleur ou au rôle contenu dans la description de poste ou le contrat de travail de l'employé.

ii. Application du mécanisme de recours en cas de plaintes

De nombreux problèmes peuvent être à l'origine de l'insatisfaction des travailleurs et conduire à la présentation de griefs. Il peut s'agir, entre autres, des éléments suivants:

- Conditions d'emploi
- Questions de santé et de sécurité
- Relations de travail avec les collègues ou les superviseurs
- Mauvais traitements de la part des superviseurs
- Brimades et harcèlement par des collègues ou des superviseurs

- Environnement de travail dangereux, malsain ou désagréable
- Discrimination par l'entreprise ou les superviseurs
- Harcèlement sexuel ou violence fondée sur le sexe
- Changement organisationnel.

Ce mécanisme ou un mécanisme équivalent est à la disposition de tous les employés de REL, des consultants du projet et des entrepreneurs désignés pour soutenir la construction du projet hydroélectrique régional Ruzizi III. Un employé peut soulever une question par le biais du mécanisme s'il est directement affecté ou s'il a observé ou a connaissance de conditions ou d'événements qui affectent d'autres travailleurs.

Il est possible que plusieurs employés soient affectés par des circonstances identiques ou similaires et qu'ils considèrent qu'il serait plus efficace de déposer un grief collectif. Dans ce cas, plusieurs employés peuvent déposer un seul grief, et le groupe d'employés sera traité comme s'il avait soulevé la question en tant qu'individu unique. Une seule notification de grief sera effectuée et tous les membres du groupe pourront assister à la (aux) réunion(s) de grief et à la (aux) procédure(s) d'appel).

iii. Les principes

- Ce mécanisme de règlement des griefs est à la disposition de tous les employés affectés au projet hydroélectrique Ruzizi III.
- Tous ces employés ont le droit de déposer un grief formel. Il est souhaitable que l'employé tente de résoudre le problème de manière informelle, mais ce n'est pas nécessaire.
- Tous les griefs seront pris au sérieux et traités sans délai déraisonnable. L'objectif est que tous les griefs soient résolus dans un délai de 21 jours.
- REL exigera du consultant en gestion de projet, de la centrale hydroélectrique de Nurek et de chaque entrepreneur désigné pour le projet qu'ils élaborent un mécanisme de règlement des griefs équivalent à celui-ci. Le consultant en gestion de projet examinera les mécanismes soumis par les entrepreneurs et les approuvera s'ils sont jugés équivalents. REL examinera et approuvera le mécanisme du consultant en gestion de projet. Chaque entreprise sera responsable de la résolution des griefs de ses propres employés, mais les travailleurs peuvent porter leurs griefs au niveau suivant s'ils ne sont pas satisfaits de la résolution proposée par l'employeur. Si les griefs sont portés à un niveau supérieur, la décision du REL sera considérée comme définitive.
- Le recours au mécanisme n'empêche pas les employés d'utiliser les moyens légaux pour résoudre les problèmes ou les moyens fournis par les syndicats ou d'autres groupes d'employés légalement constitués.
- Aucune décision ne sera prise avant qu'une enquête raisonnable n'ait été menée pour établir les faits.
- L'employé qui dépose un grief a le droit d'être accompagné d'un représentant à toute réunion de grief ou d'appel dans le cadre de la présente procédure de grief. Ce représentant peut être un représentant syndical ou un collègue, à la discrétion de l'employé. Lors de toute réunion, le représentant peut présenter des observations et poser des questions, mais il ne doit pas répondre aux questions au nom de l'employé.
- Si un grief est formulé à l'encontre d'une personne, celle-ci sera entendue dans le cadre d'une enquête et aura la possibilité de répondre aux allégations avant qu'une décision finale ne soit prise.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- À tout moment de la procédure, ou entre les étapes, l'employé peut demander une médiation par l'intermédiaire du REL, le cas échéant.

- Le REL ou tout autre employeur s'efforcera de résoudre les griefs rapidement et de manière informelle par la discussion et/ou la médiation. Le recours à la médiation est laissé à la discrétion du directeur responsable des relations humaines et sera envisagé dans les cas appropriés.

- Les employés et leurs représentants doivent s'efforcer d'assister aux réunions de griefs qui leur sont demandées. Les employeurs leur accorderont le temps nécessaire pour assister à ces réunions. Le fait de ne pas assister à plus d'une réunion sans raison valable entraînera l'abandon du grief.

- Les décisions concernant le règlement des griefs seront communiquées à la personne qui a présenté le grief. Si la résolution prend plus de 15 jours, l'état d'avancement sera communiqué au moins une fois par semaine jusqu'à ce que le grief soit résolu.

- Les griefs peuvent être soumis de manière anonyme. Dans ce cas, il ne sera pas possible de communiquer la résolution à la personne qui a déposé le grief, mais la résolution sera communiquée à tous les employés par le biais d'annonces ou d'avis sur le tableau d'affichage.

- Aucun superviseur ou responsable ne peut exercer de représailles ou prendre des mesures à l'encontre d'un employé qui a déposé un grief, quelle que soit la résolution.

iv. La procédure

En général, il est préférable qu'un employé aborde d'abord le grief avec son supérieur hiérarchique direct. Toutefois, si un employé ne se sent pas en mesure de parler à son supérieur immédiat, ou si la plainte concerne un supérieur, elle peut être transmise au niveau hiérarchique suivant ou au responsable des ressources humaines concerné. Dans la mesure du possible, l'employé et la personne à qui un grief est signalé doivent discuter des possibilités de résoudre le problème de manière informelle. Si ces efforts informels n'aboutissent pas, la procédure officielle de règlement des griefs peut être engagée.

- Les griefs peuvent être soumis par écrit ou verbalement. Une ou plusieurs "boîtes à plaintes" seront placées à des endroits pratiques pour les travailleurs. Les boîtes seront fermées à clé et seul le personnel désigné des RH et/ou de l'ESHS disposera des clés. Les boîtes seront vérifiées au moins deux fois par semaine.

- Le responsable des ressources humaines et le directeur de l'ESHS de chaque organisation mettront en place un comité permanent chargé de traiter les griefs. Ce comité comprendra le chef des ressources humaines, le gestionnaire de l'ESHS et le gestionnaire de projet, ou les personnes désignées par eux. Ce comité permanent examinera tous les griefs et sera chargé de prendre des décisions à leur sujet. Si l'un des membres du comité permanent fait l'objet d'un grief de quelque manière que ce soit, le chef des ressources humaines désignera un membre suppléant.

- Dès réception d'un grief, celui-ci sera consigné dans un registre des griefs qui servira à suivre l'état actuel de tous les griefs et toutes les étapes clés de la procédure de résolution.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

- Dans les trois jours suivant la réception d'un grief, le comité permanent chargera une ou plusieurs personnes d'enquêter sur les faits (cette personne ne peut pas être le sujet du grief ou être impliquée d'une autre manière dans le grief). Cette enquête doit comprendre des entretiens avec la personne qui a déposé le grief (à moins qu'il ne soit anonyme), avec tout superviseur concerné et avec d'autres personnes bien informées. Les enquêteurs préparent et soumettent ensuite un rapport comprenant une recommandation de résolution et les raisons de cette recommandation. Le rapport sera soumis au comité permanent dans un délai d'une semaine.

- Le président du comité écrit à l'employé pour prendre acte du grief et l'invite à une réunion avec la personne chargée de l'enquête. Cette réunion se tiendra dans la semaine suivant la nomination de l'enquêteur et à un moment qui conviendra à toutes les parties, en particulier à la personne qui a déposé le grief. L'enquêteur et la personne qui a déposé le grief peuvent demander que d'autres personnes ayant des connaissances ou des intérêts pertinents soient invitées à la réunion. Au moins un membre du comité permanent y assistera également.

- La réunion de règlement des griefs est dirigée par un membre du comité permanent. L'employé est invité à expliquer la nature de sa plainte et la manière dont il estime que le problème peut être résolu. L'enquêteur présentera ensuite les résultats de l'enquête et d'autres personnes pourront présenter des informations si le président le juge utile.

- Si l'employé ne se présente pas à la réunion sans explication ou s'il apparaît qu'il n'a pas suffisamment tenté de s'y rendre, la réunion peut avoir lieu en l'absence de l'employé.

- Après la réunion, le comité permanent se réunira pour parvenir à un accord sur la résolution ou pour accorder un délai supplémentaire pendant lequel des investigations complémentaires seront menées, ce qui peut inclure une ou plusieurs réunions avec l'employé.

- Une fois la résolution trouvée, l'employé sera informé par écrit du résultat dans un délai de 10 jours ouvrables et de toute mesure que l'entreprise se propose de prendre à la suite de la plainte. Il incombe au président du comité permanent de veiller à ce que tout résultat proposé à l'issue de la réunion de règlement des griefs soit mis en œuvre. Les actions proposées feront l'objet d'un suivi et d'un réexamen, le cas échéant. Si aucune action n'est jugée nécessaire ou appropriée, le président de la réunion d'examen des griefs s'assurera que les raisons en sont soigneusement expliquées.

- Si un employé n'est pas satisfait de la décision du comité, il peut faire appel par écrit auprès de la direction de REL. L'employé doit indiquer clairement les motifs de l'appel. Il doit le faire dans les 10 jours ouvrables suivant la notification écrite de l'issue de la réclamation.

- Lorsque le directeur responsable est convaincu qu'il existe de véritables motifs d'appel, il nomme un directeur compétent pour examiner l'appel. Il s'agira d'un responsable qui n'est pas lié au grief. Si le responsable estime qu'il n'y a pas de motif réel de recours, il écrit à l'employé pour lui expliquer les raisons de sa décision.

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

v. Rôle des ressources humaines et de l'unité SSE et E&S

Les RH de REL, soutenues par l'unité SSE et E&S de REL, sont responsables de la mise en œuvre de cette politique au sein de l'entreprise et sur le site. La REL est également chargée de veiller à ce que les entrepreneurs mettent en œuvre cette politique ou développent et mettent en œuvre leur propre politique en matière de santé et de sécurité au travail.

vi. Enregistrements

Il incombe aux RH de REL, soutenues par l'unité SSE et E&S de REL, de veiller à ce que des enregistrements précis soient effectués. Ces registres doivent comprendre:

- La nature du grief
- Copie du grief écrit
- Rapport des conclusions de l'enquêteur
- Résumé de la (des) réunion(s)
- Décision et motifs de la décision
- Comptes rendus des communications avec l'employé, y compris la date à laquelle l'employé a été informé de la décision
- Appel éventuel et, le cas échéant, son résultat
- Confirmation que les actions ont été mises en œuvre conformément à la décision.
- Les dossiers seront traités de manière confidentielle et conservés jusqu'à la fin du projet, ou plus longtemps si la procédure interne de chaque entreprise l'exige.
- Les résumés des griefs et des résolutions seront soumis dans les rapports mensuels d'avancement par les entrepreneurs à la direction de REL, comme l'exige le plan de gestion environnementale et sociale.

vii. Confidentialité

- Le comité permanent, l'enquêteur, les employés, leurs représentants, tout défendeur et/ou les témoins ne doivent pas discuter du grief, de l'enquête ou du contenu de leurs déclarations avec d'autres employés ou des tiers en dehors de la procédure de règlement des griefs.

- Des notes seront prises lors des réunions à chaque étape de la procédure afin d'enregistrer les débats. Les notes ne seront pas textuelles (mot pour mot) mais constitueront un résumé précis des discussions qui ont eu lieu. Une copie de tous les documents sera conservée dans les archives comme indiqué ci-dessus.

viii. Formulaire de réclamation

Un exemple de formulaire de réclamation est présenté ci-dessous. Ce formulaire peut être utilisé, ou un autre formulaire qui fournit au moins autant d'informations.

Formulaire de réclamation du travailleur	
Numéro de référence du grief (à remplir au moment de l'inscription):	
Coordonnées	Nom(s):

PUBLIC DISCLOSURE AUTHORIZED

(peuvent être soumises de manière anonyme) Nom(s) :	Address:		
	Telephone:		
	Email:		
Détails de la carte d'identité (non obligatoire)			
Comment préférez-vous être contacté (cochez une case)	Pa mail/post: ☐	Par Telephone: ☐	par email ☐
Langue de préférence	☐ Kirundi/ Français	☐ Swahili/ Français	☐ Kinyarwanda /Anglais
Détaillez votre grief. Décrivez le problème, à qui il est arrivé, quand et où il s'est produit, combien de fois, etc. Décrivez-le avec le plus de détails possible.			
Quelle est votre proposition de résolution du grief, si vous en avez une ? Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez que votre employeur ou une autre partie/personne fasse pour résoudre le problème ?			
Comment ce formulaire a-t-il été soumis au projet ?	Website ☐	email ☐	☐À la main
	En personne ☐	Par telephone ☐	☐Autre (préciser)
Qui a rempli ce formulaire (si ce n'est pas la personne nommée ci-dessus) ?	Nom et coordonnées :		
Signature			
Nom de la personne responsable (enquêteur)			

Résolution (y compris les recours)	Courte description de la résolution	Accepté ? (O/N)	Signature de l'accusé de réception par un employé
1er solution proposée			
2eme solution proposée			
3eme solution proposée			