

CHAPITRE 17

Main-d'oeuvre et conditions de travail

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	17-i
--------------------------	------

17	Main-d'oeuvre et conditions de travail	17-1
17.1	Introduction.....	17-1
17.2	Questions relatives à la méthodologie d'évaluation des impacts	17-1
17.2.1	Présentation	17-1
17.2.2	Commentaires découlant de la collaboration avec les représentants de la main-d'œuvre.....	17-3
17.3	Résumé des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail	17-5
17.4	Impacts associés à la main-d'œuvre et aux conditions de travail (y compris la chaîne d'approvisionnement)	17-7
17.4.1	Synthèse des conditions initiales.....	17-7
17.4.2	Cadre juridique et normes en vigueur.....	17-8
17.4.3	Ampleur des impacts	17-10
17.4.4	Sensibilité des récepteurs	17-13
17.4.5	Importance de l'impact avant atténuation.....	17-13
17.4.6	Mesures d'atténuation	17-14
17.4.7	Importance de l'impact résiduel.....	17-20
17.4.8	Déclassement	17-20
17.5	Impacts sur la santé et la sécurité au travail	17-20
17.5.1	Synthèse des conditions initiales.....	17-21
17.5.2	Cadre juridique et normes en vigueur.....	17-22
17.5.3	Ampleur des impacts	17-23
17.5.4	Sensibilité des récepteurs	17-24
17.5.5	Importance de l'impact avant atténuation.....	17-25
17.5.6	Mesures d'atténuation	17-25
17.5.7	Importance de l'impact résiduel.....	17-27
17.5.8	Déclassement	17-27
17.6	Violence et harcèlement basés sur le genre au sein du personnel	17-28
17.6.1	Synthèse des conditions initiales.....	17-28
17.6.2	Cadre juridique et normes en vigueur.....	17-28
17.6.3	Ampleur des impacts	17-29
17.6.4	Sensibilité des récepteurs	17-30
17.6.5	Importance de l'impact avant atténuation.....	17-31
17.6.6	Mesures d'atténuation	17-32
17.6.7	Importance de l'impact résiduel.....	17-33
17.6.8	Déclassement	17-34
17.7	Références	17-34

TABLEAUX

Tableau 17.1	Résumé des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail	17-6
Tableau 17.2	Importance de l'impact avant atténuation pour les impacts potentiels associés aux conditions de travail	17-14

Tableau 17.3	Importance de l'impact résiduel associé aux conditions d'emploi et de travail	17-20
Tableau 17.4	Importance de l'impact avant atténuation sur la santé et la sécurité au travail	17-25
Tableau 17.5	Importance de l'impact résiduel sur la santé et la sécurité au travail	17-27
Tableau 17.6	Importance de l'impact avant atténuation concernant la violence et le harcèlement basés sur le genre parmi la main d'œuvre	17-32
Tableau 17.7	Importance de l'impact résiduel lié à la Violence et au harcèlement basés sur le genre parmi la main d'œuvre.....	17-34

17 Main-d'œuvre et conditions de travail

17.1 Introduction

Ce chapitre présente les éléments suivants :

- Considérations relatives à la méthodologie d'évaluation des impacts spécifiques à l'évaluation de la main d'œuvre et des conditions de travail
- Commentaires reçus quant à l'engagement de travailleurs directs et contractuels au cours du travail de terrain socioéconomique de 2022 présenté à l'annexe 15 : Étude socio-économique de base
- Une évaluation des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail en tenant compte des phases de construction et d'exploitation du Projet, comme suit :
 - Impacts associés aux conditions de travail (y compris la chaîne d'approvisionnement) : Section 17.4
 - Impacts sur la SST : Section 17.5
 - VHCS au sein de la main-d'œuvre : Section 17.6

Pour la phase de déclassement, les impacts sont à ce jour identifiés au stade de la conception. On s'attend à ce que le Projet achève une étude d'évaluation socioéconomique mise à jour avant le déclassement.

17.2 Questions relatives à la méthodologie d'évaluation des impacts

17.2.1 Présentation

Il est important de noter que l'évaluation mentionnée dans le présent chapitre se concentre sur la conformité aux protections juridiques, aux normes d'entreprise et internationales, ainsi qu'à toutes les réglementations associées. L'évaluation et l'ampleur des impacts connexes ne se rapportent pas à la prise en compte d'événements imprévus (décrits comme tout événement raisonnablement prévisible qui n'est pas prévu dans le cadre d'un projet, mais qui peut vraisemblablement être dû à des activités liées au projet), comme des accidents, des déversements ou des explosions. Les événements imprévus ne relèvent pas du présent champ d'application.

L'évaluation préliminaire des impacts sur la main-d'œuvre et les conditions de travail tient compte des contrôles intégrés, définis comme des exigences légales, des standards et/ou des processus de gestion en place au sein de Rio Tinto Simfer, ainsi que des mesures qui font partie de la conception du Projet (le cas échéant), indépendamment du processus d'évaluation des impacts. Les impacts sont d'abord évalués sur la base de l'application des dispositions des exigences légales et de Rio Tinto applicables et des normes externes pertinentes, pré-atténuation pour fournir aux parties prenantes une compréhension de ce que les impacts pourraient être, sur la base de la conformité aux règlements et aux normes, en l'absence de mesures d'atténuation spécifiques au Projet. Les impacts résiduels sont ensuite évalués en tenant compte de la mise en œuvre des mesures d'atténuation définies pour chaque impact.

La méthode d'évaluation de l'ampleur et de la sensibilité des récepteurs décrite dans la Section 1.10 est utilisée pour les impacts évalués dans le présent chapitre. Toutefois, un contexte supplémentaire est présenté sur la manière dont ce chapitre de l'EIES a appliqué cette méthodologie :

- **Ampleur des impacts :**
 - Étant donné que le même impact pourrait être ressenti différemment par différentes ressources et différents récepteurs, les définitions de degré de changement (également appelé intensité) pour la main-d'œuvre et les conditions de travail sont décrites ci-dessous :
 - Négligeable : Les protections relatives à la main-d'œuvre et aux conditions de travail, à la santé et la sécurité au travail ainsi que celles des employeurs contre les inégalités entre les sexes sont conformes aux

réglementations et aux normes internationales, nationales et d'entreprise, sans dérogation prévue en raison d'opérations spécifiques au Projet.

- Faible : L'incidence prévue d'une non-conformité ou d'une violation de la loi, des réglementations et/ou des normes en ce qui concerne les protections relatives à la main-d'œuvre et aux conditions de travail et de travail, à la santé et la sécurité au travail ainsi que celles des employeurs contre les inégalités entre les sexes devrait être rare ou seulement exceptionnelle. L'impact qui en résulte doit être propre aux sites du Projet (p. ex., les travailleurs et les prestataires sur le site minier et les sites le long de l'embranchement ferroviaire).
- Modéré : L'incidence prévue d'une non-conformité ou d'une violation de la loi, des réglementations et/ou des normes en ce qui concerne les protections relatives à la main-d'œuvre et aux conditions de travail et de travail, à la santé et la sécurité au travail ainsi que celles des employeurs contre l'inégalité entre les sexes devrait être occasionnelle et pourrait particulièrement concerner les travailleurs contractuels et ceux de la chaîne d'approvisionnement dans la région.
- Élevé : L'incidence prévue d'une non-conformité ou d'une violation de la loi, des réglementations et/ou des normes en ce qui concerne les protections relatives à la main-d'œuvre et aux conditions de travail et de travail, à la santé et la sécurité au travail ainsi que celles des employeurs contre les inégalités entre les sexes devrait être fréquente et pourrait s'étendre à l'échelle nationale au-delà du pays (p. ex., les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en Guinée et à l'échelle internationale).
- Les commentaires recueillis lors des discussions avec du personnel direct et contractuel présent dans le camp de Canga au cours du travail sur le terrain réalisé en 2022 dans le cadre de l'étude socioéconomique, et rapportés dans la Section 17.2.2 ci-dessous, sont considérés comme pertinents à la fois pour les conditions de base et l'évaluation de l'ampleur et sont notés comme tels dans cette section.
- **Sensibilité des récepteurs :**
 - La sensibilité des récepteurs est considérée comme **élevée** lorsque les capacités et les moyens d'adaptation à un changement donné et de maintien ou d'amélioration de la qualité de vie (c.-à-d. lorsque leur résilience est **faible**) des récepteurs est faible. Dans ce contexte, les « récepteurs de sensibilité élevée » peuvent inclure des groupes vulnérables¹ (voir Section 9 de l'Annexe 15 : Étude socio-économique initiale).
 - La sensibilité des récepteurs est considérée comme **modérée** lorsque les capacités et les moyens de s'adapter à un changement donné et de maintenir ou d'améliorer la qualité de vie (c.-à-d. une résilience **modérée**) sont limités.
 - La sensibilité des récepteurs est considérée comme **faible** lorsque les capacité et les moyens d'adaptation à un changement donné et de maintien ou d'amélioration de la qualité de vie (c.-à-d. une résilience **élevée**) sont modérés à élevés.
 - Groupes vulnérables :
 - Il y a une forte présence de groupes vulnérables au sein de la ZI sociale, qui seront touchés par les activités du Projet. Certains impacts ont été identifiés spécifiquement en relation avec les groupes vulnérables, notamment en relation avec le genre. Dans ces cas, les groupes concernés sont identifiés dans la section « Sensibilité des récepteurs ».

¹ La norme de performance 1 de la Société financière internationale (SFI) précise qu'il est nécessaire d'identifier les personnes et les groupes de personnes qui peuvent être affectés de façon différentielle ou disproportionnée par le Projet en raison de leur statut défavorisé ou vulnérable. Les personnes et les groupes de personnes vulnérables peuvent être plus sensibles aux impacts négatifs ou avoir une capacité plus limitée à tirer parti des impacts bénéfiques. Des mesures d'atténuation et de gestion différenciées peuvent être nécessaires afin que les impacts néfastes ne touchent pas ces groupes de manière disproportionnée. La vulnérabilité est également un facteur important dans l'engagement des parties prenantes, car certains groupes de personnes peuvent disposer d'un accès plus limité à l'information et aux processus de prise de décision.

- Néanmoins, la plupart des impacts ont tendance à concerner tous les membres de la communauté, pas seulement ceux qui sont vulnérables. Par conséquent, des commentaires sont fournis dans les descriptions de chaque impact lorsque cela est nécessaire pour expliquer quand les personnes vulnérables sont plus susceptibles que les autres de présenter une sensibilité plus grande à un impact.
- L'évaluation de la sensibilité des récepteurs tient également compte des commentaires recueillis auprès des parties prenantes engagées dans le cadre des études socio-économiques menées sur le terrain en 2022 et rapportées dans la Section 17.2.2.

En ce qui concerne la définition des mesures d'atténuation ou d'amélioration, les mesures qui sont présentées dans le Registre des engagements 2012 élaboré à la suite de l'EIES 2012 sont énumérées en premier dans la mesure où elles ont été élaborées et sont applicables. Ces engagements sont énumérés dans le texte intégral et sont accompagnés du numéro qui leur a été attribué dans le Registre des engagements 2012. Ensuite, le cas échéant, des mesures d'atténuation ou d'amélioration supplémentaires sont définies dans le cadre de cette version actualisée de l'EIES 2024. Les effets résiduels sont évalués sur la base des mesures d'atténuation supplémentaires.

Les mesures d'atténuation ou d'amélioration supplémentaires définies dans le présent chapitre seront incluses dans le Registre des engagements mis à jour dans le cadre du PGSE, le cas échéant. Lorsque ces recommandations doivent être incluses dans des plans de gestion spécifiques, elles ont été indiquées.

En termes de structure, pour chacun des impacts devant être évalués dans le présent chapitre, l'analyse des impacts est organisée comme suit :

- Synthèse des conditions initiales
- Cadre juridique et normes en vigueur
- Ampleur des impacts
- Sensibilité des récepteurs (ce qui comprend les groupes vulnérables)
- Importance de l'impact avant atténuation
- Mesures d'amélioration/atténuation (le cas échéant)
- Importance de l'impact résiduel
- Déclassement

17.2.2 Commentaires découlant de la collaboration avec les représentants de la main-d'œuvre

Dans le cadre du travail sur le terrain socioéconomique de 2022 (Annexe 15 : Étude socio-économique de base), deux réunions ont eu lieu avec neuf employés de Rio Tinto Simfer (huit hommes et une femme) et neuf travailleurs contractuels (sept hommes et deux femmes, de trois sociétés différentes) basés au camp Canga Est. L'objectif de ce petit échantillonnage représentatif des points de vue de travailleurs existants était de recueillir des commentaires sur la main-d'œuvre et les conditions de travail ainsi que sur les aspects SST caractérisant actuellement l'emploi pour le Projet. Étant donné que le Projet est actif depuis environ 10 ans, mais qu'il fait l'objet de soins et d'entretien depuis fin 2016, cet effort d'engagement auprès de certains membres de la main-d'œuvre existante a permis de mieux comprendre l'efficacité des mesures de contrôle et de gestion intégrées existantes en ce qui concerne la main-d'œuvre et les conditions de travail, ce qui a été utile pour évaluer les impacts potentiels.

En général, il existait une différence entre les points de vue exprimés par des employés directs et ceux des travailleurs contractuels (c.-à-d. les paiements de primes, la diffusion des informations pendant la pandémie de COVID-19, les attentes) ; cependant, ils ont exprimé une position commune concernant des conditions de travail globalement bonnes sur le site (y compris les aspects SST) et un processus d'emploi équitable.

Les modalités de recrutement et les processus de gestion en vigueur au sein de Rio Tinto Simfer font en sorte que le processus de recrutement soit gratuit pour les candidats et que les exigences relatives à l'âge minimum soient

respectées par Rio Tinto Simfer et ses prestataires. Les travailleurs ont dressé un bilan positif de ces processus de recrutement, indiquant que, d'après leur expérience, il n'y avait pas de frais facturés pour le recrutement et que Rio Tinto Simfer ne conservait pas leurs documents d'identité. Les employés interrogés sur le site du Projet n'ont signalé aucune préoccupation concernant le travail des enfants/du travail forcé. De même, des conventions d'emploi écrites sont fournies aux travailleurs dans des langues qu'ils peuvent comprendre, et elles réglementent les heures de travail, les heures supplémentaires, les congés, les salaires et les avantages ainsi que la couverture médicale. Des travailleurs ont toutefois indiqué que dans le cas des travailleurs contractuels, le paiement des heures supplémentaires devait être réglementé et la couverture médicale étendue.

Rio Tinto Simfer est signataire de la Convention collective des mineurs du 14 juillet 1995 et des travailleurs sont membres d'un syndicat qui organise régulièrement des réunions (bien que les travailleurs interrogés aient affirmé que la direction de Rio Tinto Simfer était rarement présente), sur invitation des représentants syndicaux. Les travailleurs interrogés ont déclaré ne pas connaître le mandat exact du syndicat. Des élections des représentants syndicaux ont eu lieu à Canga et à Conakry sous la supervision de l'inspection du travail et de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG). Rio Tinto Simfer a apporté un soutien quant à la logistique des élections. Les travailleurs contractuels ne sont membres d'aucun syndicat.

Les travailleurs ont indiqué qu'il n'y avait pas eu de cas connus de discrimination ou de harcèlement sexuel. Ils ont toutefois mentionné des situations où des expatriés présents sur le camp ne répondaient pas aux salutations du personnel guinéen. Le mécanisme de règlement des griefs « My Voice » (Ma voix) (voir la Section 17.4.2) est disponible et il a été présenté aux travailleurs lors de différentes séances. Les travailleurs ont confirmé qu'ils savaient comment et où présenter leurs réclamations ; cependant, ils ont signalé que le mécanisme de règlement des griefs n'était pas fréquemment utilisé.

Les travailleurs interrogés ont indiqué avoir reçu une formation d'intégration, qui est également une condition préalable pour vivre dans le camp de Canga. Cette formation portait sur les droits des travailleurs, les exigences en matière de santé et de sécurité, le respect des traditions communautaires et culturelles, les procédures de règlement des griefs et où les trouver, les coordonnées disponibles dans le camp (adresse électronique, numéro de téléphone, etc.), les connaissances générales sur le cadre réglementaire dans la région (c.-à-d. les règles de transport), le droit à la liberté de circulation et les procédures disciplinaires existantes.

Les travailleurs ont déclaré se sentir en sécurité au travail en raison des mesures de santé et de sécurité rigoureuses appliquées sur place. Les principaux risques associés à leur travail seraient la déshydratation des travailleurs, les éventuelles glissades et chutes, les blessures par électrocution, les accidents avec des machines, les morsures de serpents et d'insectes et le mécontentement des membres de la communauté.

Les travailleurs ont fait part de leurs attentes quant à ce qu'ils aimeraient voir se produire à l'avenir pour ceux qui travaillent à la mine : révision des aides au logement et aux transports par rapport aux récentes normes de Rio Tinto Simfer ; amélioration de la stratégie de communication de Rio Tinto Simfer : e-mails et réunions trimestrielles, rendant les informations plus accessibles et les décisions de gestion plus transparentes afin d'établir une meilleure confiance avec les travailleurs.

Concernant les normes d'hébergement existantes, les travailleurs ont indiqué que le camp de Canga offrait des chambres simples ou doubles, des espaces de loisirs (bars, salles de télévision, salle de sport, terrain de football) et une cantine de taille adéquate. Le camp répond aux normes d'hygiène. Toutefois, les travailleurs interrogés ont indiqué que la capacité d'hébergement disponible n'était plus suffisante et que l'accès au camp n'était donc autorisé qu'aux personnes recrutées à l'extérieur de Beyla. Les travailleurs ont souligné le fait que le camp devrait être accessible à plus de travailleurs une fois que la capacité reprendra. Des contrôles supplémentaires ont été signalés au besoin afin de gérer la présence de serpents sur le camp.

17.3 Résumé des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail

Le tableau 17.1 résume l'importance préliminaire (avant l'atténuation) et résiduelle des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail associées au Projet.

Tableau 17.1 Résumé des impacts potentiels sur la main-d'œuvre et les conditions de travail

Sujet	Impact potentiel	Phase	Ampleur des impacts	Sensibilité des récepteurs au sein de la ZI sociale et de la région	Évaluation de l'importance de l'impact avant atténuation	Résumé des principales mesures d'atténuation	Évaluation de l'importance de l'impact résiduel
Main d'œuvre et conditions de travail	Impacts associés aux conditions de travail (y compris la chaîne d'approvisionnement)	Construction	Négligeable pour les employés directs Faible pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	Modérée pour les employés directs Élevée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	Négligeable pour les employés directs Modérée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	- Élaborer un cadre de surveillance détaillé pour recueillir des renseignements sur les conditions de travail et l'emploi des employés engagés dans le Projet. - Renforcer la promotion et la diffusion des politiques de ressources humaines, notamment concernant la discrimination fondée sur le genre ou l'appartenance ethnique, le harcèlement sexuel et la liberté d'association. - Élaborer des mécanismes pour surveiller la mise en œuvre correcte par les prestataires des procédures sur les heures supplémentaires. - Veiller à ce que les mécanismes de règlement des réclamations et des litiges soient mis à la disposition de tous les employés vivant dans des camps. - Veiller à ce que son mécanisme de règlement des réclamations dispose de personnel formé pour recevoir les réclamations de femmes relatives au harcèlement sexuel. - Demander aux prestataires de promouvoir des pratiques de recrutement non sexistes et de mettre en œuvre des programmes d'inclusion non sexistes portant sur la formation des femmes afin de leur offrir un accès à l'emploi dans le secteur de la construction et d'envisager des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes. - Procéder à des audits des conditions de travail et d'emploi des prestataires, sous-traitants et fournisseurs, afin de s'assurer que leurs activités en relation le Projet se conforment aux exigences internationales en matière de droits de l'homme, à la norme de performance 2 de la SFI, au code de conduite des fournisseurs de Rio Tinto et aux normes internationales du travail telles qu'établies par l'OIT. - Réévaluer les impacts sur les conditions d'emploi et de travail dans le cadre de l'Évaluation indépendante des impacts sur les droits de l'homme (EIDH) que Rio Tinto Simfer s'est engagé à réaliser en 2023. Affiner les mesures d'atténuation ci-dessus, selon les résultats de l'EIDH.	Négligeable pour les employés directs
		Opérations					Mineure pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique
							Négligeable pour les employés directs
							Mineure pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique
	Impacts sur la santé et la sécurité au travail	Construction	Faible	Modérée pour tous les récepteurs	Mineure	- Élaborer des plans de santé et de sécurité et travailler à l'amélioration continue des performances en matière de santé et de sécurité au profit du personnel du Projet et des communautés locales. - Veiller à ce que tous les plans et procédures de SST élaborés par Rio Tinto Simfer soient transmis à tous les prestataires et sous-traitants par le biais des clauses et de la langue de l'approvisionnement et contractuelles afin de s'assurer que le même niveau de SST soit appliqué à l'ensemble de l'effectif. - Veiller à ce que le genre soit pris en compte dans tous les aspects de la gestion et du déploiement SST à travers, par exemple, des tailles appropriées d'équipements de protection individuelle pour les femmes employées. - Garantir le suivi des commentaires obtenus via le mécanisme de règlement de réclamations concernant les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité des employés et assurer un suivi opportun pour régler ces questions. Veiller à ce que les questions portant sur les femmes soient traitées à partir des commentaires des femmes employées.	Négligeable
		Opérations					
	VHCS au sein de la main-d'œuvre	Construction	Modérée	Élevée pour tous les récepteurs	Majeure	- Dans le cadre de la prochaine EIDH, le Projet procédera à un examen participatif de la procédure de règlement des réclamations du Projet Simandou (et d'autres mécanismes de règlement des réclamations pour les employés) par rapport aux critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. - Mettre à jour le code de conduite général de Rio Tinto Simfer afin d'aborder la VHCS et de refléter un ensemble de normes de conduite et de comportement acceptables. - Inclure les exigences relatives à la VHBG dans les codes de conduite, les normes et les protocoles pour les prestataires, ce qui comprend la formation sur les normes et les procédures une fois qu'elles ont été élaborées. - Mettre en place des systèmes de surveillance aux niveaux les plus élevés pour le suivi régulier de l'impact social et l'établissement de rapports sur la VHBG.	Modérée
		Opérations	Faible à modérée		Modérée à majeure		Mineure à modérée

REMARQUES :

1. ZI = zone d’influence ; VHCS = violence et harcèlement à caractère sexiste ; EIDH = Évaluation de l'impact sur les droits humains ; SFI = Société financière internationale ; OIT = Organisation internationale du travail ; SST = santé et sécurité au travail.

17.4 Impacts associés à la main-d'œuvre et aux conditions de travail (y compris la chaîne d'approvisionnement)

Ces impacts concernent les droits des travailleurs tels que le droit à un travail rémunéré, les heures supplémentaires réglementées, le droit au repos et les périodes de congé, la liberté d'association et le droit d'être protégé contre le travail forcé ou le travail des enfants.

Les normes internationales, y compris la norme de performance 2 de la SFI : Main d'œuvre et conditions de travail, exigent des sociétés qu'elles prennent des mesures pour veiller à ce que les employés directs, ainsi que les sous-traitants et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, soient soumis à des conditions de travail conformes aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT).

En l'absence de garanties appropriées, telles que des syndicats, une convention collective et des mécanismes de surveillance efficaces des prestataires et des tiers par Rio Tinto Simfer, les droits des travailleurs pourraient être affectés. Cette situation peut concerner, dans une moindre mesure, les travailleurs directement employés par Rio Tinto Simfer et, dans une plus grande mesure, les prestataires et les employés des prestataires, ainsi que les travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

17.4.1 Synthèse des conditions initiales

Les parties prenantes interrogées dans le cadre du travail socioéconomique sur le terrain en 2022 ont indiqué que l'emploi salarié était limité dans la ZI sociale. Rio Tinto Simfer représente le principal employeur officiel de la ZI sociale depuis plus de dix ans. Les commentaires recueillis au cours d'échanges avec le petit échantillon de travailleurs et de prestataires au cours du travail socioéconomique sur le terrain de 2022 ont indiqué que des contrôles incorporés liés à la main-d'œuvre et aux conditions de travail sont mis en œuvre et efficaces : les travailleurs sont payés à temps, le processus de recrutement est gratuit et efficace (échange d'informations sur les postes, entretiens/tests, périodes d'essai), les documents d'identité ne sont pas conservés, les employés disposent de contrats de travail dans une langue qu'ils comprennent, ils ont accès à une assurance maladie, les heures de travail ne sont pas excessives, divers types de congés sont autorisés et ils sont formés sur la conduite attendue dans le camp et au travail. Les efforts déployés par Rio Tinto Simfer pour lutter contre la corruption liée au recrutement ont été salués.

Toutefois, comme l'indique le tableau 15.1, les jeunes engagés dans de nombreuses communautés ont indiqué que les défis associés à l'emploi chez les prestataires de Rio Tinto Simfer comprenaient les bas salaires et l'absence de possibilités d'avancement professionnel.

Rio Tinto Simfer (en tant qu'employeur clé de la ZI sociale) applique cependant des processus officiels de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre pour le Projet depuis le début de sa présence dans la région. Toutefois, compte tenu de la prévalence du travail informel dans la ZI sociale, il est toujours possible d'affirmer qu'une main-d'œuvre et des conditions de travail formalisées constituent une exception plutôt que la règle - voir les Sections 6 et 11 de l'Annexe 15 : Étude socio-économique initiale.

L'agriculture et les activités minières artisanales, qui prévalent dans la ZI sociale, représentent des activités de subsistance clés dans cette même ZI sociale, mais elles sont généralement menées de façon indépendante et en dehors de tout emploi formel et ignorent souvent les réglementations sur la main-d'œuvre et les conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail. Les travailleurs des sites miniers artisanaux utilisent souvent des techniques rudimentaires et sont exposés à de nombreux risques environnementaux et sanitaires tels que l'absence ou un accès insuffisant à une nourriture adéquate, de l'eau et des installations sanitaires sur les sites, le risque d'effondrement des mines, avec des conséquences potentiellement mortelles, ainsi que l'exposition au bruit et à la poussière. Dans l'ensemble, la présence de travail d'enfants et de travail forcé sur les sites miniers est reconnue par des sources

internationales, bien que celles-ci ne fassent pas de distinction entre les mines artisanales et les mines commerciales (voir la Section 11 de l'Annexe 15 : Étude socio-économique initiale).

Dans ce contexte, les travailleurs de la ZI sociale n'ont pas l'habitude d'avoir des conventions d'emploi formelles, des heures de travail réglementées, des salaires, des congés annuels et médicaux, une assurance maladie ou le paiement des heures supplémentaires ainsi que le droit reconnu de se syndiquer ou de soulever des griefs liés au travail.

Selon la réglementation guinéenne, l'âge minimum pour l'emploi est de 16 ans, tandis que l'âge minimum pour un travail dangereux est de 18 ans. Les parties prenantes interrogées n'ont signalé aucun cas de jeunes de moins de 18 ans embauchés par Rio Tinto Simfer, mais des membres des communautés interrogés ont indiqué que les jeunes commençaient en général à chercher du travail avant l'âge de 18 ans.

Dans la ZI sociale, aucune organisation de travailleurs en dehors des associations liées à Rio Tinto Simfer n'a été identifiée.

17.4.2 Cadre juridique et normes en vigueur

Rio Tinto Simfer sera conforme aux réglementations guinéennes du travail pertinentes (Code du travail et code de l'enfant) ainsi qu'aux exigences du Code minier guinéen. À l'annexe 1B du Volume 1 de l'EIES, est présentée une vue d'ensemble de ces questions concernant le travail des enfants, le travail forcé, les heures de travail et les heures supplémentaires, les salaires, la liberté d'association/de conventions collectives, la non-discrimination et l'égalité de traitement. Le Code minier stipule qu'« aucune personne âgée de moins de dix-huit (18) ans ne peut être employée dans une mine ou une carrière, souterraine ou à ciel ouvert, ni faire fonctionner des machines afin de soulever ou déplacer des objets ou sur des grues pour soulever ou descendre des personnes ou pour le dynamitage ». Rio Tinto Simfer respectera également les exigences relatives au salaire minimum ; au 1er juin 2022, le salaire minimum est fixé à 550.000 GNF par mois (soit l'équivalent de 63,79 USD) (WageIndicator.org, 2022).

En avril 2023, Rio Tinto Simfer avait négocié et enregistré l'Accord-cadre (Simfer S.A., 2023a) pour la construction des Blocs 3 et 4 Simandou auprès de la juridiction chargée du travail de Conakry. Cette disposition fixe les conditions générales d'emploi des travailleurs nationaux guinéens de tous les prestataires travaillant dans le secteur de la construction minière. Cet Accord-cadre a été négocié sous les auspices de l'Inspecteur général de l'inspection du travail, du Secrétaire général du principal syndicat de Guinée (le CNTG), des prestataires actuels de la construction minière et de leurs représentants syndicaux. La durée de l'accord correspond à toute la période de construction de la mine, y compris la mise en service.

L'Accord-cadre régleme les heures de travail, la procédure de paiement des salaires, le paiement des heures supplémentaires, les périodes de congés annuels et spéciaux, les congés sans solde, les jours fériés, l'hébergement pour différentes catégories de personnel, le transport des employés et les pauses journalières, la gestion des fautes professionnelles et la procédure de règlement des griefs et des litiges. L'Annexe B de l'Accord-cadre (Simfer S.A., 2023b) interdit aux prestataires d'avoir recours au travail des enfants pour le Projet (c.-à-d. d'employer des personnes de moins de 18 ans).

L'Annexe A de l'Accord-cadre (Simfer S.A., 2023c) présente la grille des salaires pour les années 2023 à 2025.

En outre, l'Accord-cadre fait référence à la mise en place d'un Comité de coordination des relations industrielles (CCRI) chargé d'assurer la mise en œuvre effective du présent Accord-cadre et de l'ensemble des procédures et standards connexes en matière de relations industrielles et de relations avec les employés. Le CCRI sera composé d'un représentant principal ou du directeur des relations industrielles de chaque Prestataire et dirigé par l'équipe des relations avec les employés de Rio Tinto Simfer. Le CCRI se réunira au moins une fois par mois.

En octobre 2022, Rio Tinto a mis à jour sa Politique relative aux droits de la personne (Rio Tinto, 2022a), qui est entrée en vigueur en janvier 2023. Celle-ci comprend un engagement à respecter les droits de la personne reconnus au niveau international, tels qu'énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, et à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. En outre, Rio Tinto a adopté d'autres normes internationales pertinentes, notamment les Principes volontaires sur la sécurité et les Droits humains, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales, la Convention du travail maritime, les Normes de performance environnementale et sociale de la SFI, les Principes miniers du Conseil international des mines et des métaux et les 10 Principes du Pacte mondial des Nations Unies (Rio Tinto, 2022b).

En janvier 2022, Rio Tinto a mis à jour le code de conduite mondial intitulé Notre approche de l'entreprise (The Way We Work) (Rio Tinto, 2022c) qui décrit la façon dont la société poursuit son objectif et sa stratégie et qui fournit un cadre de comportement conforme aux valeurs de la société. Notre approche de l'entreprise comprend des engagements sur les points suivants :

- Diversité et inclusion pour tous les employés et partenaires, sans distinction de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de religion, d'âge ou d'orientation sexuelle.
- Respect des lois locales et des accords internationaux sur le travail de la main-d'œuvre.
- Reconnaissance du droit des personnes à choisir d'adhérer ou non à un syndicat et de chercher à négocier collectivement.
- Fonctionnement conforme aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.
- Exiger des fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes en matière de droits de la personne que la société.
- Rejeter ouvertement toute forme de travail des enfants ou d'esclavage, y compris le travail forcé, et œuvrer pour que l'esclavage ou le travail des enfants soit absent du secteur de la société et que les chaînes d'approvisionnement soient conformes aux normes internationales.
- Engagements vis-à-vis du respect de la confidentialité des données.
- Ne pas se livrer à des actes de corruption et gérer de manière responsable les informations confidentielles, aussi bien celles de la société que celles appartenant à des tiers.
- Ne tolérer aucune forme de représailles contre les donneurs d'alerte qui ont la possibilité de signaler confidentiellement toute préoccupation par l'intermédiaire de myVoice (Rio Tinto, 2021a), le programme d'alerte confidentielle de Rio Tinto.

La procédure myVoice, en place depuis le 15 mars 2021, est un service de signalement qui permet à toute personne ayant des préoccupations ou des informations relatives à des actes, situations ou comportements répréhensibles liés à Rio Tinto de les signaler. Ces signalements peuvent inclure des soupçons de violations des standards et procédures de Rio Tinto, d'atteintes aux droits de l'homme, d'infractions liées à la sécurité ou à l'environnement, d'irrégularités en matière de rapports financiers, de fraudes ou des questions d'intégrité commerciale en général. Cette fonction est accessible aux employés actuels et anciens, aux prestataires, aux fournisseurs, aux fournisseurs de services, aux stagiaires, aux partenaires en co-entreprise, aux membres des communautés au sein desquelles la société opère, ainsi qu'à leurs partenaires, aux personnes à charge et aux membres de leur famille. Le système permet de signaler les préoccupations de manière anonyme. La procédure myVoice comprend des engagements en matière de protection de la confidentialité et de protection contre les comportements préjudiciables et les représailles.

La politique d'emploi de Rio Tinto (Rio Tinto, s.d.-a) comprend des engagements sur les points suivants, qui sont également des aspects prévus dans le cadre réglementaire guinéen :

- Non-discrimination et égalité des chances ; des exceptions sont autorisées afin de favoriser l'emploi local lorsque les lois locales le permettent.
- Élimination des accidents du travail.

Ne pas avoir recourt au travail forcé, à l'esclavage ou au travail des enfants.

- Conditions de travail, systèmes rémunération et d'incitation équitables et transparents et codes de conduite.
- Reconnaissance du droit des travailleurs de choisir s'ils souhaitent ou non être représentés collectivement.

La politique de Rio Tinto relative à l'inclusion et à la diversité (Rio Tinto, 2019a), en vigueur depuis janvier 2019, énonce les engagements de la société en faveur de l'égalité des chances, de la transparence des processus, de la diversité et de solides relations avec les diverses parties prenantes, notamment : actionnaires, communautés, employés, gouvernements, clients et fournisseurs.

Rio Tinto a adopté en mars 2022 un Code de conduite pour les fournisseurs (Rio Tinto, 2022d) qui impose des exigences essentielles aux prestataires et aux fournisseurs travaillant avec la société. Les exigences, qui concernent principalement la main-d'œuvre et les conditions de travail, y compris les aspects SST, sont résumées ci-dessous :

- Performances en matière de santé et sécurité
- Gouvernance et respect de la législation
- Main-d'œuvre et droits humains
- Informations et rapports
- Engagement de la direction

Suite aux résultats du rapport de 2021 sur le respect au quotidien intitulé Everyday Respect (Rio Tinto, 2021b)², le groupe de travail Everyday Respect Taskforce a été approuvé par le Comité exécutif de Rio Tinto en décembre 2020 et officiellement lancé en mars 2021. Sa mission est d'améliorer la façon dont Rio Tinto prévient et réagit aux comportements irrespectueux sur le lieu de travail. Le groupe de travail est défini au niveau mondial de Rio Tinto et collaborera avec chaque site pour mettre en œuvre diverses initiatives. Les exploitations de Rio Tinto Simfer sont incluses dans le champ d'application du groupe de travail et les discussions ont commencé ; toutefois, en mai 2023, les initiatives n'en étaient pas au stade de la mise en œuvre.

17.4.3 Ampleur des impacts

Des droits spécifiques dont jouissent les travailleurs sont liés au droit du travail ; la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle ; l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les aspects SST - voir Section 17.5. Des conséquences sur la main-d'œuvre et les conditions de travail peuvent survenir lorsque des principes fondamentaux tels que le droit des travailleurs de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement ne sont pas respectés, que les lieux de travail ne sont pas exempts de discrimination et de harcèlement, que les travailleurs ne sont pas officiellement employés ou sont payés moins que le salaire³ minimum réglementé, et que les travailleurs n'ont pas accès à un recours efficace lorsque ces droits sont niés.

² En mars 2021, Rio Tinto a commandé un examen indépendant de la culture de la société sur le lieu de travail pour mieux comprendre, prévenir et réagir aux comportements nuisibles sur l'ensemble des opérations mondiales. L'ancienne commissaire australienne à la discrimination sexuelle, Elizabeth Broderick, a mené l'examen. Ses conclusions et recommandations ont été présentées en février 2022. Rio Tinto travaille actuellement à la mise en œuvre de ses 26 recommandations.

³ Au 1^{er} juin 2022, le salaire minimum est fixé à 550 000 GNF par mois (soit l'équivalent de 63,79 USD).

Comme il est indiqué dans la Section 2.2.6, la main-d'œuvre de la construction de la mine est estimée à 2 500 employés en moyenne. La proportion d'ouvriers guinéens dans la main-d'œuvre du chantier devrait être d'environ 85 %, les 15 % restants étant des expatriés.

Comme indiqué à la section 2.2.6, la main-d'œuvre de la construction de l'embranchement ferroviaire atteindra environ 3 750 personnes.

- 400 seront des employés expatriés qui travailleront du lundi au vendredi selon une rotation de 11 mois de travail et 1 mois de congé
- 2 000 Guinéens (moins d'une heure de trajet pour se rendre au travail) travailleront du lundi au vendredi, sans rotation
- 1 200 seront des Guinéens de la région (ayant >1 heure de trajet pour aller travailler) qui travailleront 13 jours par quinzaine selon une rotation de 2 semaines de travail pour 1 semaine de congé
- 150 seront des employés de Rio Tinto Simfer qui travailleront 13 jours par quinzaine selon une rotation de 4 semaines de travail pour 2 semaines de congé

Les ouvriers du bâtiment constitueront la majeure partie de la main-d'œuvre de la construction, une plus petite partie occupant des postes support tels que les services de sécurité, les chauffeurs ou les consultants.

Les employés seront un mélange de professionnels, de techniciens qualifiés et semi-qualifiés et d'ouvriers. Les employés seront recrutés en Guinée dans la mesure du possible avec un objectif d'environ 85 % de Guinéens, dont environ 62 % seront qualifiés ou semi-qualifiés et 38 % non qualifiés. Le reste sera composé de travailleurs étrangers (expatriés) dont 80 % devraient être des travailleurs qualifiés et 20 % des cadres. Le personnel de construction qui n'est pas local sera hébergé dans des camps temporaires sécurisés établis le long de la route, tandis que les travailleurs embauchés localement devront vivre dans leurs propres maisons. Le transport sera assuré pour tous les travailleurs. La rotation des travailleurs, y compris le transport des travailleurs, est décrite au Chapitre 2 : Description du projet.

Les prestataires seront responsables de leur propre recherche de main-d'œuvre conformément à la Procédure de recrutement normative pour les Guinéens qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés figurant à l'Annexe E de l'Accord-cadre (Simfer S.A., 2023d, 2023a) pour la construction des blocs 3 et 4 de Simandou enregistrée auprès de la juridiction chargée du travail de Conakry le 7 avril 2023. Cette Procédure de recrutement pour les Guinéens qualifiés, semiqualifiés et non qualifiés fournit aux prestataires et sous-traitants du Projet le processus à suivre afin de recruter des Guinéens pour les activités de construction des mines.

Les prestataires et sous-traitants du Projet seront contractuellement tenus d'adopter les conditions générales de l'Accord-cadre. Comme l'exige l'Accord-cadre, les processus de recrutement des prestataires devront privilégier les locaux ou les Guinéens pour la construction de la mine.

Comme indiqué à la Section 2.2.6, la main-d'œuvre non locale du chantier sera logée dans le camp temporaire, d'une capacité de 3 700 travailleurs, situé au sud de la zone d'exploitation centrale. L'Accord-cadre (Simfer S.A., 2023a) pour la construction des blocs 3 et 4 de Simandou enregistrée le 7 avril 2023 auprès de la juridiction chargée du travail de Conakry prévoit trois désignations relatives à l'hébergement des employés nationaux guinéens comme suit :

- Les « locaux » sont définis comme des employés qui vivent dans une ville ou un village à moins de 80 km de la concession du site minier. Ils seront responsables de trouver leur propre hébergement.
- Un employé DIDO (drive in/drive out) se définit comme vivant dans une ville ou un village à plus de 80 km de la concession du site minier et utilisant le transport routier pour se rendre au Projet. Un hébergement en camp lui est proposé.
- Un employé FIFO (fly in/fly out) se définit comme prenant un vol vers Beyla depuis Conakry. Un hébergement en camp lui est proposé.

Rio Tinto Simfer fournira un logement à la main-d'œuvre.

Selon la Section 2.5, une fois que la mine sera pleinement opérationnelle, la main-d'œuvre de la mine (y compris les installations de déchargement ferroviaire) devrait atteindre un sommet d'environ 2 050 personnes pendant la production de la mine d'Ouéléba, plus 1 400 prestataires supplémentaires qui fournissent principalement des services de sécurité, de gestion des camps et d'entretien. Il y aura environ 320 expatriés au total. Environ les trois quarts seront des employés directs et un quart travaillera pour des prestataires (Chapitre 2 : Description du Projet).

Pour la phase d'exploitation, Rio Tinto Simfer sera propriétaire d'un camp permanent, d'une capacité d'environ 800 lits pour l'exploitation minière d'Ouéléba et de 1 000 lits pour le développement du gisement du Pic de Fon. Le camp a été dimensionné de manière à accueillir les employés expatriés, à assurer la couverture des employés initialement basés à Conakry, à assurer le repos des équipes de nuit et à accueillir le personnel de fermeture. La gestion des camps, y compris la restauration, l'entretien des bâtiments et les services hôteliers, sera externalisée.

Rio Tinto Simfer est signataire de la Convention collective des mineurs du 14 juillet 1995 et des travailleurs sont membres d'un syndicat qui organise régulièrement des réunions. Les membres du personnel des prestataires ne sont pas membres de syndicats, mais ils auraient des représentants au niveau de la direction de leur employeur.

Bien qu'un mécanisme de règlement des griefs soit en place, certains travailleurs parmi les petits échantillons ont affirmé que myVoice n'était pas fréquemment utilisé.

Les informations sur les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et leur origine (qui sont importantes pour évaluer la possibilité d'atteintes aux droits des travailleurs le long de la chaîne d'approvisionnement) n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport (mars 2023). Cependant, la chaîne logistique mondiale de Rio Tinto en 2021 comprenait l'Australie, le Canada, la Chine, l'Allemagne, le Japon, la Mongolie, Singapour, l'Afrique du Sud, le Royaume-Uni et les États-Unis (Rio Tinto, 2021c) parmi les 10 principaux pays fournisseurs. La plupart de ces pays sont connus pour disposer d'une réglementation du travail solide, tandis que certains se distinguent par des lacunes dans la protection adéquate des droits des travailleurs et ont signalé des préoccupations liées au travail forcé et au travail des enfants.

La violation potentielle des droits des travailleurs constitue un impact « négatif » qui pourrait être à la fois « direct » (causé par le Projet) et « induit » (conditions créées par les activités du Projet). Les exigences liées à la main-d'œuvre guinéenne s'appliqueront à l'ensemble des effectifs directs et contractuels sur le site du Projet. Pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, les exigences liées à la main-d'œuvre des pays dans lesquels ils travaillent seront applicables.

La durée de l'impact peut s'étendre sur la durée du Projet à différents moments ou phases (construction, exploitation et déclassé) qui nécessitent une main-d'œuvre, l'impact est donc « à long terme ». L'étendue est considérée comme essentiellement « locale », au sein de la ZI sociale, où se situent les sites de travail, mais pourrait également s'étendre davantage « au niveau régional » dans le cas des travailleurs contractuels et des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

Compte tenu des normes en place au sein de l'organisation de Rio Tinto visant à protéger les droits de la main-d'œuvre, y compris au sein de la chaîne d'approvisionnement principale, la fréquence des violations des droits des travailleurs directs survenant dans le cadre du Projet est évaluée comme « rare » à la fois pendant les phases de construction et d'exploitation.

La probabilité de violations est considérée comme « possible », étant donné la présence d'une main-d'œuvre beaucoup plus importante (et les multiples niveaux de sous-traitance) pendant la construction et l'exploitation, les aspects liés à la gestion de la main-d'œuvre seront alors plus difficiles à surveiller par Rio Tinto Simfer. Les problèmes potentiels les plus probables comprennent le paiement des heures supplémentaires, le temps de repos, la couverture médicale

ainsi-qu'un mécanisme de règlement des griefs efficace pouvant être utilisé sans crainte de représailles. Les violations des droits des travailleurs contractuels et des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement sont considérées comme « possibles » étant donné que des parties prenantes au sein des communautés ont soulevé des questions liées aux bas salaires et au manque de possibilités d'avancement professionnel. Le degré de changement, si une infraction survenait au sein de la main-d'œuvre directe, serait « modéré » lors des phases de construction et d'exploitation. Le degré de changement en cas de violation au sein des prestataires et de la chaîne d'approvisionnement est estimé à « élevé ». La probabilité peut encore augmenter en cas d'absence de supervision ou de supervision insuffisante, de la part de Rio Tinto Simfer, quant à ses prestataires et sa chaîne d'approvisionnement. En outre, le Code de conduite des fournisseurs a été publié par Rio Tinto en 2022. Il est relativement récent et sa mise en œuvre complète par les fournisseurs puis la vérification par Rio Tinto peuvent nécessiter un délai supplémentaire.

L'ampleur de l'impact est donc **négligeable** pour la main-d'œuvre directe et **faible** pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique durant les phases de construction et d'exploitation.

17.4.4 Sensibilité des récepteurs

Les parties prenantes qui peuvent être touchées pendant les phases de construction et d'exploitation du Projet sont des employés de Rio Tinto Simfer ainsi que des employés des prestataires et de la chaîne logistique. La sensibilité des employés de Rio Tinto Simfer originaires de Guinée et travaillant sur le site du Projet est considérée comme **modérée**, compte tenu du cadre réglementaire régissant les conditions de travail et l'emploi en Guinée, mais aussi des commentaires recueillis lors des échanges avec les employés. On s'attend de plus en plus à ce que les membres de la collectivité locale aient accès à un emploi salarié dans le cadre du Projet, car on estime que cela entraînera un changement positif important de la situation socioéconomique des ménages des employés. Une fois recrutés par Rio Tinto Simfer, les employés susceptibles de rencontrer des problèmes sur le lieu de travail peuvent décider de renoncer à leurs droits par crainte de représailles, préférant conserver leur emploi, surtout s'il s'agit de la principale source de revenu du ménage.

Les jeunes interrogés à Beyla, Nionsomoridou, Lamadou et Foma, Traoréla, Kérouané et Moribadou ont affirmé que les personnes travaillant pour les prestataires de Rio Tinto Simfer ont des bas salaires et que leurs possibilités d'avancement professionnel étaient faibles. La sensibilité est donc évaluée comme **élevée** pour les prestataires ou les employés de la chaîne logistique, qui peuvent ne pas avoir les mêmes salaires et conditions de travail que les employés directs et qui peuvent également ne pas avoir accès aux solutions de recours en cas de violation des droits du travail.

Les sensibilités particulières liées au sexe sont abordées dans la Section 17.6.

17.4.5 Importance de l'impact avant atténuation

L'ampleur de l'impact est **négligeable** pour la main-d'œuvre directe et **faible** pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique durant les phases de construction et d'exploitation. La sensibilité est **modérée** pour les employés de Rio Tinto Simfer qui travaillent sur le site du Projet et **élevée** pour les prestataires et les employés de la chaîne logistique. Par conséquent, l'importance des impacts sur les conditions de travail est considérée comme **négligeable** pour les employés directs et **modérée** pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique (Tableau 17.2).

Tableau 17.2 Importance de l'impact avant atténuation pour les impacts potentiels associés aux conditions de travail

Paramètre	Classification	
Impact : Impacts potentiels associés à l'emploi et aux conditions de travail		
Phase	Construction	Utilisation
Direction	Négative	
Type	Directe / Induite	
Degré de changement	Modérée pour la main-d'œuvre directe et Élevée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	
Étendue	Locale / régionale	
Durée	À long terme	
Fréquence	Rare	
Probabilité	Possible	
Ampleur des impacts	Négligeable pour la main-d'œuvre directe Faible pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	
Sensibilité des récepteurs		
Sensibilité des récepteurs	Modérée pour les employés directs et Élevée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	
Importance de l'impact		
Importance	Négligeable pour la main-d'œuvre directe et modérée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	

17.4.6 Mesures d'atténuation

17.4.6.1 Mesures d'atténuation inscrites au registre des engagements 2012

Les mesures d'atténuation suivantes sont incluses dans le registre des engagements 2012 pour remédier à cet impact :

- [No. 224] : Voir Section 15.7.5.6.1.
- [No. 274.9] : Voir Section 15.4.2.6.1.

Les mesures d'atténuation supplémentaires suivantes sont énumérées dans l'EIES 2012.

- Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - Prendre en considération les questions relatives aux ressources humaines, au droit du travail et aux relations de travail lors de la préqualification des prestataires et des fournisseurs, en tenant compte de la taille et de la nature des sociétés susceptibles de postuler à une préqualification .
 - Inclure une évaluation spécifique des méthodes de recrutement pour les sociétés utilisant des niveaux élevés de main-d'œuvre non qualifiée et les sociétés provenant de pays où un risque spécifique a été identifié.
 - Travailler avec l'EPCM (Engineering, Procurement, and Construction Management) et les prestataires pour assurer des ressources et des connaissances techniques adéquates pour couvrir les questions relatives aux droits du travail et aux conditions de travail.
 - Travailler avec l'EPCM et les prestataires pour promouvoir l'élaboration de politiques et de procédures appropriées portant en particulier sur les conditions de travail, la non-discrimination et les réclamations.

- Veiller à ce que son mécanisme de règlement des réclamations soit communiqué adéquatement aux employés au moment du recrutement.
- Élaborer un cadre de surveillance détaillé pour recueillir des renseignements sur les conditions de travail et l'emploi des employés engagés dans le Projet.
- Revoir et adapter les normes et procédures de ressources humaines pour assurer leur bonne mise en œuvre tout au long du Projet et veiller à ce que l'EPCM applique les mêmes principes à travers son organisation et celle de ses prestataires.
- Continuer de développer les ressources et les capacités du département des ressources humaines.
- Communiquer le règlement intérieur, la convention collective et les normes pertinentes à tous les employés au moment de leur recrutement et annexer ces règlements et documents aux contrats de travail des employés.
- Renforcer la promotion et la diffusion des politiques de ressources humaines, notamment concernant la discrimination fondée sur le genre ou l'appartenance ethnique, le harcèlement sexuel et la liberté d'association.
- Assurer la liaison avec l'équipe de formation afin d'inclure des informations sur les droits et avantages des employés dans les séances d'information présentées à tous les nouveaux arrivants, ce qui comprend les employés présentant un faible taux d'alphabétisation.
- Élaborer des modules de sensibilisation aux droits et obligations des employés en collaboration avec les syndicats concernés.
- Travailler avec ses prestataires pour développer l'appui des capacités et politiques relatives aux droits de l'homme, ce qui comprend les exigences relatives au contenu des politiques des prestataires en matière de droits de l'homme et aux rôles et responsabilités de leurs services des ressources humaines.
- Effectuer un suivi de la mise en œuvre et des audits réguliers des procédures propres au Projet et de celles des prestataires. Il faudra tenir compte de cette nécessité dans les contrats entre Rio Tinto Simfer et les prestataires.
- Pour gérer les heures de travail, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Employer un nombre approprié d'employés pour éviter une pression indue sur les heures travaillées par le personnel .
 - Édicter des règles en matière d'horaires de travail et de contrôle des heures supplémentaires, ainsi que de versement éventuel de primes d'heures supplémentaires, afin de s'assurer que les limitations prévues par la loi et la politique de société soient comprises et respectées .
- Pour les employés des prestataires, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Veiller à ce que les prestataires disposent de normes et de procédures adéquates sur les heures de travail et le recours aux heures supplémentaires.
 - Élaborer des mécanismes pour surveiller la mise en œuvre correcte par les prestataires des procédures sur les heures supplémentaires.
 - Élaborer des indicateurs clés d'établissement de rapports sur les heures de travail des prestataires (nombre d'heures de travail, volume des heures supplémentaires par catégorie de personnel).
 - Évaluer périodiquement si ses demandes et ses objectifs de rendement auprès des prestataires sont responsables ou contribuent à tout type de non-respect de la législation sur les heures de travail.
 - Inclure les questions relatives aux heures de travail dans toute vérification effectuée chez les prestataires.
 - Veiller à ce que tous les employés comprennent qu'ils peuvent déposer des réclamations ou contacter des représentants syndicaux en relation avec des heures de travail excessives.

- Concernant les salaires et les avantages sociaux, Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - Veiller au paiement rapide des salaires et des avantages sociaux et fournir des fiches de paie à tous les employés.
 - Éviter autant que possible le recours à des employés journaliers.
 - Examiner les taux d'employés journaliers pour s'assurer qu'ils permettent à la fois de répondre aux besoins de base (logement, énergie, alimentation, vêtements, soins de santé, éducation, eau potable, garde d'enfants et transport) et fournir un revenu discrétionnaire (Rio Tinto et al., 2012⁴).
 - Comparer les taux d'employés journaliers aux salaires des employés non qualifiés permanents du Projet et d'autres sociétés.
 - Permettre aux employés journaliers de choisir leurs propres représentants pour négocier en leur nom et s'assurer que leurs préoccupations sur le lieu de travail peuvent être traitées.
 - Participer à des enquêtes sur les salaires dans l'industrie et les zones opérationnelles à travers des entrevues avec les communautés locales et les employés.
 - Recueillir, en coordination avec les partenaires concernés, des données sur les prix des denrées alimentaires de l'énergie et des logements afin de déterminer comment le revenu est utilisé et utiliser une méthodologie internationalement acceptée pour déterminer le seuil de pauvreté et le niveau des salaires décents.
 - Élaborer un mécanisme de révision régulière des salaires, en consultation avec les représentants des employés et sur la base d'une série de critères objectifs.
 - Examiner les procédures d'approbation des heures de travail afin d'éviter aux employés des difficultés à obtenir l'approbation du superviseur sur les feuilles de présence.
- Pour les employés des prestataires, Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - S'assurer que les prestataires ont élaboré des normes et des procédures adéquates sur les salaires, ce qui comprend une structure salariale détaillée, et que ces normes et ces structures sont communiquées au Projet.
 - Mettre au point des mécanismes permettant de contrôler la mise en œuvre correcte par les prestataires des procédures relatives aux salaires et aux avantages sociaux. Cela pourra inclure les éléments suivants :
 - Élaboration d'indicateurs clés relatifs à la communication des données sur les salaires des prestataires (détail des salaires versés par catégorie de personnel, régularité des paiements, etc.).
 - Inclusion des questions relatives aux salaires dans toute vérification effectuée chez les prestataires.
 - Examen de la documentation relative au paiement des salaires.
- Afin de gérer les risques associés au logement des employés de la construction et au logement du personnel d'exploitation, Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - Concevoir et exploiter des camps d'hébergement conformément aux bonnes pratiques internationales en matière d'hébergement des employés et aux normes de la SFI / Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) (SFI/BERD, 2009).
 - Adopter des règles d'hébergement internes détaillées, claires et non discriminatoires, ce qui comprend des procédures disciplinaires.
 - Veiller à ce que les mécanismes de règlement des réclamations et des litiges soient mis à la disposition de tous les employés vivant dans des camps.

⁴ Tiré des références aux Conventions 26 et 131 de l'OIT sur le salaire minimum et de la Constitution de l'OIT et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008).

- Veiller à ce que tous les employés soient informés de leurs droits et obligations dans les camps d'hébergement.
- Le cas échéant, consulter les employés et leurs représentants sur les normes internes et la mise à disposition d'installations.
- Pour sa main-d'œuvre opérationnelle, Rio Tinto Simfer élaborera et mettra en œuvre une stratégie de logement et d'infrastructure fondée sur les bonnes pratiques et en consultation avec la main-d'œuvre et les collectivités locales.
- Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Continuer à promouvoir un dialogue ouvert avec les délégués syndicaux .
 - Continuer à prendre des mesures pour aider les délégués syndicaux à comprendre leur rôle et à développer leurs capacités sur le terrain du droit du travail et de la négociation .
 - Formaliser davantage les procédures relatives à la communication et à l'échange d'informations avec les délégués syndicaux afin de s'assurer que les informations nécessaires à des discussions ou négociations constructives parviennent en temps utile .
 - Élaborer un cadre visant à déterminer des domaines de concertation avec les délégués syndicaux.
- Pour les employés des prestataires, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Veiller à ce que les prestataires aient conçu des normes adéquates sur la question des syndicats et à ce qu'ils ne restreignent et ne découragent pas les employés à se syndiquer ou à adhérer à un syndicat.
 - Travailler avec l'EPCM, les syndicats, les prestataires et les fonctionnaires concernés pour discuter des questions d'emploi liées à la main-d'œuvre de construction sous contrat.
- Afin de réduire au minimum le risque de discrimination Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Communiquer ses normes de lutte contre les discriminations, en particulier en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe et l'origine ethnique et les employés migrants.
 - Veiller à ce que son mécanisme de règlement des réclamations dispose de personnel formé pour recevoir les réclamations de femmes relatives au harcèlement sexuel.
 - Continuer à étudier la question de la nécessité de surveiller les salaires perçus par les employés hommes et femmes.
 - Veiller à ce que les normes et procédures relatives à la non-discrimination et à l'égalité des chances couvrent les aspects du recrutement, de la cessation d'emploi, des conditions de travail et d'emploi.
- Afin de minimiser les risques pour les employés migrants, en particulier pendant la construction, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Mettre au point un cadre d'établissement de rapports spécifique pour gérer et suivre le recours aux employés migrants par les prestataires internationaux et recueillir des informations sur leurs conditions générales.
 - Exiger des audits fréquents des conditions de travail des employés par les prestataires, ce qui comprend des entretiens avec les employés.
 - Exiger qu'un mécanisme de règlement des réclamations soit mis à la disposition des employés migrants, par l'intermédiaire du prestataire ou du Projet, et que le Projet reçoive des rapports réguliers sur les réclamations pour les prestataires disposant de leur propre procédure.
- Lorsque des réductions des effectifs sont prévues, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante :
 - Élaborer et appliquer un plan de réduction des dépenses fondé sur la norme de performance 2 de la SFI, notamment : chercher des solutions alternatives à la réduction des effectifs, consulter les employés, lutter contre la discrimination, respecter la législation nationale et les conventions collectives et veiller à ce que tous les paiements pertinents soient versés aux employés (SFI, 2005).
 - Procéder à une réduction ordonnée de la main-d'œuvre des mines au fur et à mesure que l'exploitation s'achève, conformément à une approche planifiée de la fermeture des mines et en tenant compte de

l'évolution des compétences susceptibles d'être requises au fur et à mesure que l'exploitation passe de la pleine production à la fermeture et au suivi à long terme en passant par la réhabilitation et le déclassement.

- Répondre au besoin de conserver une main-d'œuvre qualifiée jusqu'à la fin de l'exploitation et fournir parallèlement des compétences et des possibilités pour les employés de passer à d'autres employeurs ou carrières.
- Réduire la main-d'œuvre conformément aux bonnes pratiques internationales en matière de réduction des effectifs.
- S'assurer que le personnel des ressources humaines a reçu l'information et la formation nécessaires pour gérer correctement la réduction des effectifs.
- Si l'on prévoit que la réduction des dépenses sera importante, entreprendre une évaluation des incidences sociales afin d'analyser les effets négatifs potentiels sur la collectivité et faciliter la planification de la réduction des dépenses.
- Élaborer et mettre en œuvre des calendriers de communication afin de préparer les employés et la communauté élargie aux transitions de la phase du Projet et aux répercussions sur l'emploi direct, indirect et induit. (Les activités de communication avec la communauté élargie seront incluses dans le SEP du Projet).
- Réaliser des évaluations de la chaîne logistique du Projet (ce qui comprend les entreprises indirectes et induites) avant la prochaine phase afin de déterminer les liens économiques régionaux et locaux avec le Projet. À la suite de ces évaluations, le Projet élaborera des réponses appropriées pour soutenir la capacité des entreprises à répondre à de nouvelles demandes ou à s'étendre à d'autres marchés (p. ex., références auprès des industries, accès au financement, formation professionnelle pour les petites et moyennes entreprises).
- Afin d'éviter tout risque pour les enfants dans le cadre du Projet, Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - Élaborer une politique explicite conforme aux exigences de la norme de performance 2 de la SFI sur l'âge de travail minimum et des procédures sur les conditions de travail propres aux personnes de moins de 18 ans.
 - Mettra au point des procédures de suivi de la santé, de la sécurité, des conditions de travail et de la durée du travail des enfants âgés de 16 ans (âge minimum pour travailler en Guinée) à 18 ans .
 - Mettre au point un mécanisme de suivi permanent du travail des enfants dans la chaîne logistique.
 - Préparer et mettre en œuvre des mesures d'urgence si le travail des enfants est détecté dans la chaîne logistique.
- Afin d'éviter tout risque de travail forcé, Rio Tinto Simfer procèdera de la manière suivante :
 - Élaborer des procédures de diligence raisonnable afin d'évaluer et surveiller les pratiques de recrutement des prestataires .
 - Surveiller les conditions de travail, de recrutement et d'emploi, en accordant une attention particulière aux prestataires qui emploient un grand nombre d'employés migrants.
 - Mettre en œuvre des mesures correctives immédiates en cas de découverte de cas de travail forcé.

17.4.6.2 Mesures supplémentaires d'atténuation liées à l'étude d'impact environnemental et social

Outre les engagements 2012 décrits ci-dessus, les mesures d'atténuation suivantes seront mises en œuvre :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion de l'emploi et des conditions de travail afin de gérer les aspects connexes pour les employés et les prestataires et de prendre en compte leurs engagements pertinents.
- Les employés assisteront aux programmes de sensibilisation, de prévention et de traitement du VIH à travers les panneaux de sensibilisation de la société concernant les dangers associés, comme le VIH / sida et le paludisme qui seront affichés et maintenus dans les zones régulièrement utilisées par les employés.

- On cherchera activement à établir des partenariats avec des organismes externes spécialisés pour proposer des services d'éducation, de sensibilisation et de traitement du VIH aux employés, à leurs personnes à charge et à la communauté en général.
- La formation initiale comprendra également la communication des procédures en place pour assurer une gestion appropriée des réclamations et l'obligation pour tout le personnel de signaler toute réclamation dans les 24 heures suivant sa réception.
- Continuer de travailler avec l'inspection du travail pour assurer la présence de représentants des employés élus de manière libre, ouverte et transparente au sein du syndicat et renforcer la confiance des employés à l'égard du syndicat en tant qu'entité protégeant leurs intérêts par un engagement régulier et une transparence totale des processus décisionnels.
- Demander aux opérateurs de limiter au maximum le bruit des moteurs et les perturbations des véhicules dans les zones où se trouvent les espèces les plus sensibles au bruit, comme les oiseaux et les primates. Des panneaux de rappel seront placés aux endroits appropriés.
- Communiquer aux employés les exigences en matière de comportement et de procédures en lien avec la réduction des perturbations dues au bruit, à la lumière et à d'autres types de perturbations humaines.
- Revoir chaque année les allocations de logement et de transport en tenant compte de l'inflation des prix locaux et les rajuster si besoin.
- Élaborer un plan de gestion de l'hébergement des employés visant à assurer des capacités et des normes adéquates en matière d'hébergement conformément aux exigences de la norme d'orientation *Hébergement des employés : processus et normes* de la SFI et de la BERD datée de 2009 (SFI/BERD, 2009).
- Réexaminer les camps d'hébergement temporaires destinés aux employés résidant dans la région mais qui ne peuvent pas rejoindre leur domicile en cas d'heures supplémentaires.
- Veiller à ce que la couverture médicale et le paiement des heures supplémentaires soient réglementés et mis en œuvre de façon uniforme pour tout le personnel des prestataires sur le site.
- Continuer de diffuser le mécanisme de règlement des réclamations myVoice à l'attention des employés des prestataires et garantir que les préoccupations signalées seront traitées de manière adéquate et en temps opportun sans crainte de représailles.
- Envisager d'installer des casiers de réclamations à des endroits précis sur les sites du Projet, ce qui permettrait aux employés directs et contractuels de soumettre des commentaires, des réclamations et des suggestions de façon anonyme. Communiquer l'emplacement de ces casiers aux employés ainsi que la marche de Rio Tinto Simfer pour recueillir, gérer / résoudre les réclamations reçues et en établir des rapports appropriés.
- Examiner le mécanisme de règlement des réclamations myVoice en mettant l'accent sur les délais de réponse et vérifier si ceux-ci sont respectés.
- Exiger des prestataires qu'ils élaborent un code de conduite pour leurs employés qui abordera également les aspects liés au genre.
- Examiner les normes et les politiques en place pour s'assurer qu'elles encouragent les employés à déposer des réclamations si leurs droits ne sont pas respectés et définir les conséquences pour ceux à l'origine de représailles.
- Former le personnel des ressources humaines chargé des réclamations internes sur la façon de réagir de manière adéquate à toute question portée à son attention.
- Demander aux prestataires de promouvoir des pratiques de recrutement non sexistes et de mettre en œuvre des programmes d'inclusion non sexistes portant sur la formation des femmes afin de leur offrir un accès à l'emploi dans le secteur de la construction et d'envisager des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes.
- Renforcer la promotion et la diffusion des politiques de ressources humaines, notamment concernant la discrimination fondée sur le genre ou l'appartenance ethnique, le harcèlement sexuel et la liberté d'association.

- Procéder à des audits des conditions de travail et d'emploi des prestataires, sous-traitants et fournisseurs, afin de s'assurer que leurs activités en relation le Projet se conforment aux exigences internationales en matière de droits de l'homme, à la norme de performance 2 de la SFI, au code de conduite des fournisseurs de Rio Tinto et aux normes internationales du travail telles qu'établies par l'OIT.
- Réévaluer les impacts sur les conditions d'emploi et de travail dans le cadre de l'Évaluation indépendante des impacts sur les droits de l'homme (EIDH) que Rio Tinto Simfer s'est engagé à réaliser. Affiner les mesures d'atténuation ci-dessus, selon les résultats de l'EIDH.
- Veiller à ce que les activités du groupe de travail Respect au quotidien comprennent également le site Simandou. Mener des campagnes de sensibilisation auprès des employés internes et externes sur les efforts déployés par Rio Tinto à l'échelle mondiale pour relever les défis identifiés sur le lieu de travail et renforcer l'engagement de la société sur l'importance de telles initiatives pour le Projet.

17.4.7 Importance de l'impact résiduel

La mise en œuvre réussie de ces mesures d'atténuation, ce qui comprend la mise en place de l'ensemble des normes, plans et procédures pertinents pour renforcer les conditions d'emploi et de travail, devrait améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre et réduire ainsi la sensibilité des récepteurs à **faible** pour les employés directement employés et **modérée** pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique. Par conséquent, l'impact potentiel demeure **négligeable** pour les employés directs et est réduit à un effet défavorable **mineur** pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique.

Tableau 17.3 Importance de l'impact résiduel associé aux conditions d'emploi et de travail

Impact résiduel	Sensibilité des récepteurs	Ampleur	Principales mesures d'atténuation	Importance de l'impact résiduel
Impacts associés aux conditions d'emploi et de travail	Faible pour les employés directs et modérée pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	Négligeable pour la main-d'œuvre directe et faible pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique	Voir Section 17.4.6.	Négligeable pour les employés directs
				Mineur pour les employés des prestataires et de la chaîne logistique

17.4.8 Déclassement

Les droits des employés associés aux conditions de travail continueront d'être applicables tout au long de la phase de déclassement ; Les risques associés à cette phase seront évalués par Rio Tinto Simfer et atténués de façon appropriée sur la base d'une planification technique détaillée et d'une évaluation de la main d'œuvre. Toutefois, étant donné que cette phase du Projet sera associée à la perte d'emplois pour le personnel opérationnel, un plan de réduction des effectifs devrait être nécessaire. Ce plan sera élaboré conformément à la législation nationale et aux bonnes pratiques industrielles internationales en vigueur et sera soutenu par des consultations avec les syndicats concernés (le cas échéant) et avec les employés.

17.5 Impacts sur la santé et la sécurité au travail

Cette section identifie et évalue les impacts potentiels SST du Projet. Toutefois, cette section ne constitue pas une évaluation des dangers ou une analyse des risques professionnels. Un grand nombre d'employés seront nécessaires au cours des trois différentes phases du Projet (construction, exploitation et déclassement). Ils effectueront des activités qui peuvent avoir une incidence négative sur leur santé et leur sécurité, voire sur leur vie, en l'absence d'identification

et d'atténuation adéquates des risques ainsi que de mesures visant à prévenir les incidents et/ou d'affichages sur le lieu de travail.

Selon l'OIT, l'exploitation minière demeure l'une des professions les plus dangereuses, compte tenu des taux de décès, de blessures et de maladies parmi les mineurs. Les travaux miniers représentent 8,00 % des accidents mortels sur le lieu de travail (Alliance for Responsible Mining, s.d.). L'OIT indique également que l'industrie de la construction enregistre un taux disproportionné d'accidents (OIT, 2023).

17.5.1 Synthèse des conditions initiales

La ZI sociale est principalement caractérisée par l'emploi informel et par conséquent par des pratiques SST de faible niveau (en dehors du Projet) en raison d'un manque de sensibilisation et de formation des employés sur les questions SST. Compte tenu de la présence de petites exploitations minières artisanales dans la région, les risques SST typiques associés à ces activités peuvent comprendre un manque d'équipement de protection individuelle et une mauvaise compréhension de la façon de l'utiliser, l'utilisation et l'exposition à des matières dangereuses, l'exposition à la poussière, au bruit, au travail souterrain et au travail physique lourd et répétitif et le manque d'eau potable et d'installations sanitaires adéquates (Pacte, s.d.). Le faible niveau de compétences et de formation en matière de santé et de sécurité signifie que les risques d'accident et de blessure sont élevés.

En ce qui concerne le Projet en particulier, les employés directs et indirects interrogés lors des études socio-économiques menées sur le terrain en 2022 ont déclaré se sentir en sécurité au travail en raison des mesures SST rigoureuses mises en place au camp de Canga par Rio Tinto Simfer. Après le recrutement, les employés sont soumis à un examen médical effectué par un médecin SST et passent par une initiation couvrant plusieurs thèmes comme les questions SST avant d'accéder au camp.

Les principaux problèmes SST identifiés par les employés en lien avec leur emploi sont la déshydratation, les glissements possibles, les blessures par électrocution, les accidents avec des machines, les morsures de serpents et d'insectes et le mécontentement des membres de la communauté. Aucun incident SST n'a été signalé et les employés ont indiqué que cela était dû aux mesures SST mises en place par Rio Tinto Simfer. Toutefois, il convient de noter qu'au moment des entretiens (septembre/octobre 2022), le Projet développait ses activités de soins et d'entretien ainsi que ses opérations.

Le rapport Respect au quotidien 2021 (voir Section 17.4.2) indique que 2020 a été la deuxième année consécutive sans décès chez Rio Tinto à travers le monde. Au cours des 10 dernières années, tant la gravité des blessures que le taux mondial de fréquence des blessures (TFB) de Rio Tinto⁵ a considérablement diminué, passant de 0,69 en 2010 à 0,37 en 2020 (Rio Tinto, 2021b⁶). Le TFB a toutefois augmenté pour atteindre 0,40 en 2021 par rapport à 2020 (Rio Tinto, 2021d). Pour les opérations de Rio Tinto en Afrique, le TFB pour 2021 était le plus faible (0,07) de toutes les régions où Rio Tinto est présent. Parmi les prestataires, ce taux était de 0,45, supérieur à celui des employés en 2021, et a été stable par rapport aux niveaux de 2017 à 2020. Le seuil annuel du TFB (ou niveau maximal) du Projet pour 2023 est de 0,49⁷.

Au niveau mondial, chez Rio Tinto, 51 nouveaux cas de maladie professionnelle ont été enregistrés parmi les employés et 94 parmi les prestataires en 2021. Sur les 51 cas impliquant des employés, 14 concernaient la perte auditive causée par le bruit, 27 les troubles musculosquelettiques, 1 le stress mental et 9 d'autres causes. Aucun cas n'a été enregistré

⁵ Pour 200 000 heures travaillées.

⁶ En mars 2021, Rio Tinto a commandé un examen indépendant de la culture de la société sur le lieu de travail pour mieux comprendre, prévenir et réagir aux comportements nuisibles sur l'ensemble des opérations mondiales. L'ancienne commissaire australienne à la discrimination sexuelle, Elizabeth Broderick, a mené l'examen. Ses conclusions et recommandations ont été présentées en février 2022. Rio Tinto travaille actuellement à la mise en œuvre de ses 26 recommandations.

⁷ Cette information a été fournie par Rio Tinto à ERM par le biais de commentaires associés au présent document en date du 15 mai 2023.

dans la région Afrique en 2021. Toutefois, la maladie professionnelle par région (pour 10 000 employés) était de 33,7 en 2017 et est tombée à 4,6 en 2021 (Rio Tinto, 2021d).

17.5.2 Cadre juridique et normes en vigueur

Comme décrit en Annexe 1B : Cadre législatif et administratif, l'Article 231 du *Code du travail* prévoit l'obligation pour un comité SST de définir des mesures SST. L'article définit également les exigences SST spécifiques pour les employeurs, ce qui comprend la formation des employés.

Rio Tinto agira en conformité avec les normes d'entreprise ainsi qu'avec les exigences du Code du travail et du Code minier guinéens. Ce dernier nécessite un suivi des facteurs de nuisance, des visites médicales de routine des employés au moins une fois par an et l'élaboration d'un plan d'adaptation sanitaire (République de Guinée, 2011).

Rio Tinto dispose d'une politique Santé, sécurité, environnement et communautés (Rio Tinto, 2018) datant de janvier 2018 qui comprend des engagements en matière de sécurité et de bien-être pour les employés, les prestataires et les communautés et qui assure le respect des lois et règlements pertinents comme point de départ pour atteindre ces objectifs. En outre, comme décrit dans la Section 3.2 du PGSE figurant dans le volume 2, Rio Tinto Simfer a établi un ensemble de principes pour guider ses pratiques et ses performances en matière de santé, de sécurité et d'environnement (les « Principes de Simandou ») ; Davidson, 2015). Ces principes sont étayés par les éléments suivants:

- La vision de Rio Tinto portant sur la mise en place de normes relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement, aux communautés, à l'ingénierie, aux ressources humaines et à l'exploitation pour atteindre l'objectif zéro dommage pour la santé et la sécurité.
- Les objectifs consistant par exemple à garantir un lieu de travail sans blessures ni maladies où chacun rentre chez soi en sécurité et en bonne santé tous les jours.
- Des actions clés telles que la poursuite de l'objectif zéro dommage par le développement d'une culture forte de leadership et de main-d'œuvre, des formations et des compétences solides afin d'atteindre les objectifs définis, la mise en place de contrôles efficaces de prévention d'Ebola et du paludisme ainsi que des programmes de santé et de lutte contre le VIH pour la main-d'œuvre et les communautés affectées.

En janvier 2022, Rio Tinto a mis à jour le code de conduite mondial intitulé Notre approche de l'entreprise (The Way We Work) (Rio Tinto, 2022c) qui décrit la façon dont la société poursuit son objectif et sa stratégie et qui fournit un cadre de comportement conforme aux valeurs de la société. Notre approche de l'entreprise s'applique à notre personnel, à nos prestataires et à nos fournisseurs et comprend des engagements sur la tolérance zéro en matière de travail sous l'influence de l'alcool et des drogues ainsi que sur l'autorisation des employés à « arrêter le travail » si les exigences SST ne sont pas respectées.

Rio Tinto a adopté l'Approche de gestion de la santé (Rio Tinto, s.d.-b) qui vise à protéger, promouvoir et améliorer la santé et le bien-être des employés, objectif aussi essentiel leur protection physique. Les moyens d'y parvenir sont les suivants :

- Identifier et gérer les principaux risques pour la santé au travail, les maladies à transmission vectorielle et les maladies infectieuses sur le lieu de travail .
- Mettre en place une supervision du lieu de travail axée sur les risques afin de se conformer, au minimum, aux normes de l'entreprise et aux obligations légales et de déterminer les contrôles nécessaires pour protéger la santé des travailleurs.

Rio Tinto a adopté l'approche de gestion de la sécurité (Rio Tinto, s.d.-c) qui vise à éliminer les décès et les événements catastrophiques tout en réduisant le nombre de blessures et leur gravité. Parmi les moyens d'y parvenir figurent la mise en œuvre de normes de performances de sécurité et de programmes de sécurité processuelle et de prévention des

décès, la formation des employés et prestataires aux problématiques de sécurité, le suivi des performances par rapport aux normes définies, l'enquête afférente lors de tout incident et la communication des enseignements tirés.

Rio Tinto dispose d'une norme de gestion des risques (Rio Tinto, 2019b) en vigueur depuis 2019 qui décrit les résultats attendus de la gestion des risques, les rôles et les responsabilités associés à la mise en œuvre efficace de l'analyse et de la gestion des risques et les exigences minimales qui doivent être respectées. Un processus d'analyse et de gestion des risques en six étapes est appliqué dans toute l'organisation. Les six étapes sont les suivantes : initier le processus de gestion des risques, identifier les risques, évaluer les risques, planifier et mettre en œuvre des réponses, communiquer, tenir à jour et actualiser les informations sur les risques. Rio Tinto dispose également d'un système de gestion des risques critiques (Rio Tinto, s.d.-d) qui tient compte de facteurs SST comme les espaces confinés, le contact avec l'électricité, la chute d'objets, l'exposition à des substances dangereuses, la chute de hauteur, les opérations de levage, les incendies, l'enchevêtrement et l'écrasement, les glissements de pente, le choc ou le renversement.

Rio Tinto a mis en place la *Norme de groupe H4 : Aptitude au travail dans les emplois critiques pour la sécurité* (Rio Tinto, 2015), en vigueur depuis 2015, qui définit les exigences minimales acceptables relatives aux comportements et/ou les conditions en ce qui concerne la gestion des questions liées à la santé ayant des impacts potentiels sur la sécurité associés à l'aptitude au travail à des postes critiques pour la sécurité, qui, si elles ne sont pas respectées, pourraient avoir un impact significatif sur le Groupe. Cette norme s'applique à toutes les unités commerciales et opérations gérées de Rio Tinto, à toutes les étapes de leur cycle de vie, de l'exploration à la clôture. Elle porte sur l'identification et le contrôle des dangers afin de s'assurer que les employés et les prestataires à des postes essentiels à la sécurité sont aptes au travail. Les domaines d'intérêt comprennent la santé physique, le bien-être mental et émotionnel, la fatigue et les effets de l'alcool et d'autres drogues. Son objectif est le suivant :

- Prévenir les décès et autres conséquences catastrophiques en assurant l'aptitude au travail de ceux qui effectuent des tâches critiques pour la sécurité
- Contribuer à la conformité aux exigences légales locales et aux normes du secteur

Cette norme s'applique lorsqu'une évaluation des risques a permis de déterminer que la réduction de l'aptitude au travail pourrait entraîner des décès ou d'autres conséquences catastrophiques.

17.5.3 Ampleur des impacts

Si les risques SST ne sont pas compris et planifiés de manière adéquate, les employés risquent de subir des incidents entraînant des blessures, des effets nuisibles aigus ou chroniques sur la santé, voire la mort. Il incombe aux employeurs de veiller à ce que les conditions de travail soient sûres et que les risques SST soient minimisés.

Les sources d'impact pertinentes pour évaluer la SST des employés (en fonction des activités présentées au Chapitre 2: Description du Projet) peuvent être :

- Construction : Comme pour toutes les tâches de construction, il existe de nombreux risques potentiels pour la sécurité et la santé en raison de la nature du travail, ce qui comprend, sans limitation, les risques suivants :
 - Les activités de construction comprennent, par exemple, le terrassement ; les déplacements des véhicules, des équipements, des fournitures et des matériaux ; le stockage et la manipulation des combustibles et des produits chimiques ; l'utilisation d'outils ; la gestion des déchets ; le travail en hauteur.
 - Outre les risques physiques des travaux de construction, des risques pour les employés sont également possibles en raison des maladies et des conditions de vie dans les camps de travail temporaires ; la zone minière comportera un camp de construction temporaire pouvant accueillir 3 700 employés et quatre camps de construction le long de la ligne de chemin de fer, comme le montre le Chapitre 2 : Description du projet.

- Opérations : Le travail dans n'importe quelle installation industrielle comporte des risques SST qui doivent être gérés de façon à protéger les employés. Les dangers auxquels on pourrait s'attendre sur un site minier et qui pourraient avoir une incidence SST comprennent, sans limitation :
 - Conduite de véhicules légers et de camions de transport sur les sites miniers du Projet et à l'extérieur de ceux-ci
 - Travaux quotidiens et conditions du site pouvant entraîner une exposition à la poussière, au bruit ou aux matières dangereuses, un stress thermique, des glissements / déplacements / chutes ou autres blessures
 - Manipulation de produits chimiques et de déchets dangereux pouvant entraîner une exposition humaine
 - Utilisation de machines et d'équipements, en particulier dans les espaces clos, qui génèrent du bruit à des niveaux qui pourraient avoir un impact sur l'audition ou créer du stress ou qui pourraient entraîner des blessures ou la mort
 - Entreposage et utilisation d'explosifs (p. ex. dynamitage)
 - Travaux électriques entraînant des blessures
 - Accès insuffisant aux installations de lavage
 - Défrichage dans les zones vierges où des vecteurs de maladies zoonotiques peuvent être présents
 - Conditions de vie dans le camp permanent de Rio Tinto Simfer, d'une capacité de 800 à 1 000 lits selon les étapes du Projet
 - Problèmes potentiels de santé mentale pour les employés qui prennent l'avion lorsqu'ils travaillent loin de leur famille, si la connectivité pour leur permettre de communiquer virtuellement avec les membres de leur famille n'est pas appropriée

La violation potentielle des droits SST constitue un impact « direct » « négatif » (causé par le Projet). L'ampleur de l'impact est « locale », car elle touche les employés des sites miniers et ferroviaires. L'impact potentiel peut se produire pendant la durée du Projet, quelle que soit sa phase (construction, exploitation et déclassement). Sa durée sera corrélée à la durée de chaque phase et elle est donc estimée à « court terme » pendant la construction et à « long terme » pendant l'exploitation. Le degré de changement devrait être « faible » étant donné que toute violation des contrôles SST intégrés stricts ne serait qu'exceptionnelle. La fréquence de cet impact est considérée comme « rare » tant pendant la construction que pendant l'exploitation. La probabilité de non-respect des droits SST est considérée comme « peu probable », également pour les deux phases. Cela ne signifie pas que le risque SST dans les scénarios d'événements imprévus est peu probable compte tenu de l'historique de la société au niveau mondial et des efforts déployés pour assurer la sécurité physique. Les conséquences potentielles les plus graves d'un incident SST peuvent être sévères et comprendre des décès, quelle que soit la phase du Projet.

Bien que l'ampleur de l'impact avant atténuation soit donc **négligeable** pendant la construction et l'exploitation, une approche prudente est adoptée et une ampleur **faible** est attribuée, car le risque de non-conformité ne peut pas être entièrement éliminé.

17.5.4 Sensibilité des récepteurs

Les récepteurs de cet impact sont les employés, qu'ils soient directs ou indirects, qui exécuteront les activités de construction et d'exploitation du Projet. Le petit échantillon représentatif de points de vue des employés actuels engagés durant les études socio-économiques menées sur le terrain en 2022 a indiqué que les employés actuels et contractuels sont au courant des questions SST et des mesures pour les atténuer. Cependant, au moment de la mise en œuvre (septembre/octobre 2022), le Projet développait ses activités de soins et d'entretien ainsi que ses opérations et les risques SST étaient considérés comme nettement inférieurs à ceux qui caractérisent les travaux de construction ou l'exploitation minière effective. Au fur et à mesure que le Projet progressera dans les travaux de construction et, par la suite, dans l'exploitation, les dangers et les risques SST qui doivent être gérés seront plus complexes. Les employés devront s'adapter au travail en tenant compte des questions SST, mais prendre conscience de l'importance des bonnes

mesures et prévenir les accidents qui pourraient causer des blessures ou des maladies liées au travail peut prendre du temps pour chaque employé. La sensibilité est considérée comme **modérée** puisque les employés seront en mesure de s'adapter à un milieu de travail à risque plus élevé du point de vue SST.

Cet impact n'est pas considéré comme affectant de façon disproportionnée les récepteurs selon le genre ou la vulnérabilité.

17.5.5 Importance de l'impact avant atténuation

L'ampleur de l'impact est **faible** pendant la construction et l'exploitation et la sensibilité des récepteurs est **modérée**. Par conséquent, l'importance de l'impact avant atténuation est **mineure** (Tableau 17.4).

Tableau 17.4 Importance de l'impact avant atténuation sur la santé et la sécurité au travail

Paramètre	Classification	
Impact : Impacts SST potentiels		
Phase	Construction	Utilisation
Statut	Négative	
Type	Direct	
Degré de changement	Faible	
Étendue	Locale	
Durée	À court terme	À long terme
Fréquence	Rare	
Probabilité	Improbable	
Ampleur des impacts	Faible	
Sensibilité des récepteurs		
Sensibilité des récepteurs	Modérée	
Importance de l'impact		
Importance	Mineure	

17.5.6 Mesures d'atténuation

17.5.6.1 Mesures d'atténuation inscrites au registre des engagements 2012

Les mesures d'atténuation suivantes sont incluses dans le registre des engagements 2012 pour remédier à cet impact :

- [No. 135.4] : Le niveau sonore des avertisseurs sonores sera limité au minimum nécessaire pour assurer la santé et la sécurité du personnel.
- [N° 147] : Le personnel du Projet comprendra des équipes de pompiers formés qui seront disponibles dans chaque camp et tout le personnel sera formé à la communication des risques liés aux incendies et aux premiers secours.
- [N° 169] : Rio Tinto Simfer mettra en œuvre les mesures suivantes pour atténuer la transmission de la maladie entre les humains et les animaux :
 - [No 169.1] : une formation d'initiation à l'environnement sera dispensée à tout le personnel du Projet et des prestataires. Celle-ci comprendra un volet sur la transmission des maladies.
 - [N° 169.2] : Le personnel du Projet devra demeurer dans les zones de travail désignées et il lui sera interdit de pénétrer dans les zones adjacentes de l'habitat naturel.

- [N° 170.1] : 170. Rio Tinto Simfer précisera les exigences sanitaires et d'hygiène pour tout le personnel du Projet et des prestataires dans le cadre de la mesure visant à atténuer la transmission de maladies entre les humains et les animaux et comprendra : 170.1 l'utilisation obligatoire de masques faciaux anti-aérosols dans toute région où l'on sait ou prévoit la présence de chimpanzés.
- [N° 256.4] : 256. Afin de promouvoir la sécurité routière parmi le personnel du Projet, Rio Tinto Simfer procédera de la manière suivante : 256.4 proposer des voies de contournement lorsque les accidents de la route présentent un risque important pour la sécurité publique.
- [N° 256.5] : Voir Section 15.7.3.6.1.
- [No. 285] : Voir Section 15.4.7.6.1.

Les mesures d'atténuation suivantes sont énumérées dans l'EIES 2012 pour remédier à cet impact et seront reprises dans le registre des engagements actualisé :

- Rio Tinto Simfer élaborera des plans de santé et de sécurité ayant les objectifs suivants :
 - Développer l'organisation afin d'atteindre Zéro dommage.
 - Exiger un encadrement visible, avec des responsabilités claires, qui encourage la participation concrète des employés, prestataires et fournisseurs à l'accomplissement de ses objectifs.
 - Renforcer la capacité des employés et prestataires à reconnaître et maîtriser l'impact potentiel de leurs activités.
 - Déterminer, maîtriser et surveiller les risques pour la santé et la sécurité dans les domaines du développement, de la construction et de l'exploitation.
 - Veiller à ce que les objectifs, cibles et mesures fondés sur les risques soient établis, examinés et intégrés dans la planification des activités et les processus décisionnels.
 - Fournir et développer des ressources et une expertise adéquates pour gérer la performance en matière de santé et de sécurité.
 - S'efforcer de mettre en œuvre les meilleures pratiques et technologies disponibles pour assurer l'excellence en matière de santé et de sécurité.
 - Se concentrer sur les risques critiques, y compris ceux liés au transport.
 - S'appuyer sur la conformité aux exigences légales et autres exigences applicables.
 - Travailler à l'amélioration continue des systèmes de gestion et des pratiques de travail.
- Rio Tinto Simfer visera à améliorer continuellement la performance en matière de santé et de sécurité au profit du personnel du Projet et des communautés locales.

17.5.6.2 Mesures supplémentaires d'atténuation liées à l'étude d'impact environnemental et social

En plus des engagements 2012 décrits ci-dessus et des mesures d'atténuation proposées dans la Section 17.4.6.2, les mesures d'atténuation suivantes doivent être mises en œuvre :

- Veiller à ce que tous les plans et procédures SST élaborés par Rio Tinto Simfer soient transmis à tous les prestataires et sous-traitants par un langage contractuel et d'approvisionnement adapté afin de s'assurer que le même niveau SST soit appliqué à l'ensemble de la main d'œuvre.
- Mettre en œuvre un solide processus de gestion des prestataires qui favorise l'engagement et l'intégration précoces et assure la préparation avant toute activité.
- Veiller à ce que les employés soient correctement informés des dangers et fournir les équipements de protection individuelle nécessaires si besoin.
- Veiller à ce que le genre soit pris en compte dans tous les aspects de la gestion et du déploiement SST à travers, par exemple, des tailles appropriées d'équipements de protection individuelle pour les femmes employées.
- Fournir des vestiaires et des installations / services de lavage des uniformes des employés.

- Établir un processus d'évaluation des dangers professionnels (identification des dangers, analyse des dangers et de l'opérabilité, etc.).
- Établir un processus d'hygiène industrielle (surveillance de la contamination atmosphérique).
- Établir des programmes de gestion des questions de santé et de sécurité suivantes :
 - Santé et sécurité générales au travail
 - Gestion des explosifs (comprenant le transport et le stockage)
 - Dangers physiques
 - Choc thermique
 - Bruit et vibrations
 - Audits du lieu de travail
- Communiquer régulièrement avec les syndicats pour comprendre et résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité des employés et communiquer régulièrement aux syndicats et aux employés les mesures prises en matière de santé et de sécurité.
- Garantir le suivi des commentaires obtenus via le mécanisme de règlement de réclamations concernant les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité des employés et assurer un suivi opportun pour régler ces questions. Veiller à ce que les questions portant sur les femmes soient traitées à partir des commentaires des femmes employées.
- Dans le cadre du processus de gestion des prestataires, exiger qu'ils respectent les mêmes procédures liées à la santé et à la sécurité que Rio Tinto ; cela comprendra l'obligation pour les prestataires d'élaborer, maintenir et fournir leurs propres autoévaluations SST couvrant leurs activités liées au contrat.
- Déterminer et comprendre le niveau de performance SST atteint par les activités du Projet dans le contexte des exigences de la politique et des références du secteur.

17.5.7 Importance de l'impact résiduel

En supposant que Rio Tinto Simfer applique efficacement les mesures d'atténuation désignées plus haut, ce qui comprend le respect des normes, des plans et des procédures SST assurant une protection ultime de la main-d'œuvre, on s'attend à ce que la sensibilité de la main-d'œuvre aux risques SST diminue à **faible**, même si l'ampleur devrait demeurer à **faible** puisque les risques SST ne peuvent jamais être entièrement éliminés. Par conséquent, l'importance de l'impact résiduel potentiel est jugée **négligeable** (Tableau 17.5).

Tableau 17.5 Importance de l'impact résiduel sur la santé et la sécurité au travail

Impact résiduel	Sensibilité des récepteurs	Ampleur	Principales mesures d'atténuation	Importance de l'impact résiduel
Impacts sur la santé et la sécurité au travail	Faible	Petite zone	Voir Section 17.5.6	Négligeable

17.5.8 Déclassement

Les risques SST pendant le déclassement seront semblables à ceux de la construction. Le déclassement comprendra l'enlèvement et la réutilisation / recyclage / élimination des structures de surface et la remise en état et la restauration des sites affectés. L'importance de l'impact SST au cours du déclassement devra être évaluée avant le début de cette phase, en fonction d'une étude socio-économique initiale actualisée, d'une description du Projet ainsi que de contrôles intégrés représentés par les réglementations nationales et les politiques, normes et mesures de gestion de la société.

17.6 Violence et harcèlement basés sur le genre au sein du personnel

Cette section traite des répercussions possibles associées à la VHBG sur le lieu de travail. Il convient de noter que cela concerne spécifiquement le harcèlement sexuel et de genre qui peut se produire sur le lieu de travail. La Section 15.6.3 ci-dessus explique la VHBG et traite des impacts potentiels de la VHBG sur les membres de la communauté.

17.6.1 Synthèse des conditions initiales

La VHBG est une préoccupation dans les industries traditionnellement centrées sur les hommes, comme l'exploitation minière. Les rôles culturels et traditionnels des hommes et des femmes peuvent également y contribuer. La VHBG concerne particulièrement les sociétés du secteur privé lorsqu'elle se produit au sein de sa main-d'œuvre (y compris la chaîne logistique), entre les employés et les membres de la communauté (y compris les membres de la famille des employés). Des rapports montrent que les femmes urbaines travaillant dans le secteur formel en Guinée sont souvent victimes de harcèlement sexuel (OCDE, 2019).

La VHBG existe dans tous les secteurs et pays. Cependant, en raison de la nature traditionnellement masculine de l'exploitation minière, combinée aux rôles traditionnels et culturels des hommes et des femmes dans la société guinéenne (voir Section 15.6.3), les risques de VHBG semblent plus probables parmi les employés directs du Projet et parmi les prestataires et la chaîne logistique. La VHBG peut prendre la forme de harcèlement (au travail ou en dehors du lieu de travail), de violence verbale ou non verbale, d'accès réduit à l'emploi ou aux possibilités de promotion et d'exposition à des préjudices (ou menaces / crainte de préjudices).

La main-d'œuvre mondiale de Rio Tinto est majoritairement masculine, avec environ 79,00 % d'hommes (Rio Tinto, 2021b). Sur l'effectif direct de Rio Tinto Simfer comptant 435 employés, en décembre 2022⁸, seulement 51 (soit 12,00 %) sont des femmes. L'effectif de l'entreprise est de 71 personnes, dont 7 (10,00 %) sont des femmes et 64 des hommes. Ces chiffres indiquent un degré de marginalisation basée sur le genre au sein de la population active.

Selon l'OIT, environ 21,4 millions de personnes étaient employés dans les mines et les carrières dans le monde en 2019 ; sur ce nombre, 85,51 % étaient des hommes et 14,49 % des femmes (OIT, 2021). La même source rapporte que si l'emploi dans ce secteur minier a augmenté au fil du temps, le nombre de femmes employées est resté relativement stable, tandis que la part des femmes dans la main-d'œuvre minière par rapport aux hommes est restée faible.

En décembre 2022, Rio Tinto Simfer comptait 506 employés et prestataires directs (16) travaillant pour le Projet, répartis de la manière suivante :

- 435 employés directs : 384 hommes et 51 femmes
- 71 employés prestataires : 64 hommes et 7 femmes

17.6.2 Cadre juridique et normes en vigueur

Rio Tinto met en œuvre une série de normes et de réglementations visant à faire respecter les droits de l'homme et à prévenir toutes les formes de discrimination et de violence parmi la main-d'œuvre directe et de la chaîne logistique (voir 17.4.2 et 17.5.2).

⁸ Informations transmises par courrier électronique par Rio Tinto Simfer à ERM le 9 décembre 2022.

Le code de conduite mondial intitulé Notre approche de l'entreprise (The Way We Work) (Rio Tinto, 2022c) s'engage à traiter chacun avec dignité et respect et à ne pas accepter les menaces, l'intimidation ou le harcèlement de quelque nature que ce soit sur le lieu de travail.

La politique d'emploi de Rio Tinto (Rio Tinto, s.d.-a) comprend des engagements sur les points suivants :

- Des normes élevées de comportement fondées sur la dignité, l'équité et le respect.
- Protection contre le harcèlement sur le lieu de travail et contre l'abus ou l'utilisation abusive de positions ou d'installations à des fins personnelles.
- Assurer la présence de codes de conduite efficaces pour établir des conditions de travail et des procédures disciplinaires solides.

Le Code de conduite des fournisseurs de Rio Tinto de 2022 (Rio Tinto, 2022d) comprend des engagements en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination.

La politique Inclusion et diversité de Rio Tinto (Rio Tinto, 2019a), entrée en vigueur en janvier 2019, définit les attentes de la société en ce qui concerne les comportements nécessaires à un milieu de travail inclusif et diversifié, qui vise à proposer un environnement où les gens se sentent en sécurité pour s'exprimer lorsque les choses ne vont pas bien ou quand d'autres sont exclus.

Le programme mondial myVoice de Rio Tinto est un service téléphonique confidentiel qui permet aux employés de soulever des préoccupations sur le lieu de travail sur des questions telles que la discrimination, le harcèlement, la violence, les préoccupations de santé, sécurité et environnement, et les violations de la loi ou des politiques. Les parties prenantes engagées n'ont signalé aucun cas de discrimination ou de harcèlement sexuel. Elles ont également indiqué qu'un mécanisme de règlement des réclamations était disponible et ont confirmé qu'elles savaient comment et où présenter leurs réclamations.

17.6.3 Ampleur des impacts

Comme il est indiqué dans la Section 2.2.6, la main-d'œuvre de la construction de la mine est estimée à 2 500 employés en moyenne. Comme indiqué dans la Section 2.5, une fois que la mine sera pleinement opérationnelle, la main-d'œuvre de la mine (ce qui comprend l'usine de traitement et les installations ferroviaires de déchargement) devrait atteindre un pic d'environ 2 050 personnes pendant la production de la mine d'Ouéléba, plus 1 400 prestataires supplémentaires qui fournissent principalement des services de sécurité, de gestion des camps et d'entretien.

On estime que les employés de la construction de l'embranchement ferroviaire atteindront 3 750 personnes, dont :

- 400 seront des employés expatriés qui travailleront du lundi au vendredi selon une rotation de 11 mois de travail et 1 mois de congé
- 2 000 Guinéens (moins d'une heure de trajet pour se rendre au travail) travailleront du lundi au vendredi, sans rotation
- 1 200 seront des Guinéens de la région (ayant > 1 heure de trajet pour aller travailler) qui travailleront 13 jours par quinzaine selon une rotation de 2 semaines de travail pour 1 semaine de congé
- 150 seront des employés de Rio Tinto Simfer qui travailleront 13 jours par quinzaine selon une rotation de 4 semaines de travail pour 2 semaines de congé

Il est probable que plus d'hommes que de femmes pourront avoir accès à l'emploi dans le cadre du Projet, du moins dans les premières phases, tandis que Rio Tinto Simfer continuera de mettre en place des initiatives de développement des compétences afin que les groupes vulnérables puissent également avoir accès à l'emploi. Les hommes continueront donc à être plus nombreux que les femmes et à occuper la plupart des postes de pouvoir. Étant donné que la VHBG est profondément enracinée dans des croyances et des attitudes culturelles discriminatoires qui perpétuent les inégalités,

les femmes sur les lieux de travail pourraient être victimes de différents types d'abus et de comportements dominateurs. Cependant, la VHBG peut ne pas être causée uniquement par des hommes occupant des postes supérieurs, mais aussi par des pairs ou même éventuellement des subordonnés directs. En outre, les risques liés à la VHBG peuvent augmenter dans la population active lorsque les groupes marginalisés (comme les femmes) sont représentés aux niveaux les plus bas de la hiérarchie organisationnelle. Cela peut renforcer les déséquilibres de pouvoir entre ces employés et les employés mieux rémunérés situés plus haut dans la hiérarchie qui peuvent avoir un contrôle réel ou perçu sur les employés marginalisés.

L'impact est considéré comme « indirect » car il ne s'agit pas d'une cause directe de l'activité du Projet, mais ce sont les relations de travail dans le contexte créé par le Projet qui pourraient créer les conditions pour qu'un tel impact se produise. Comme indiqué dans l'introduction de cet impact, il fait référence à la VHBG parmi les employés du Projet, les prestataires ou la chaîne logistique, par opposition à la Section 15.6.3 qui se concentre sur les risques potentiels de VHBG entre les employés du Projet et les membres de la communauté. La durée potentielle de la VHBG est « à court terme » pendant la construction et l'étendue est « locale », car cet impact tient compte des employés qui seront présents sur le site du Projet, dans les bureaux administratifs ou sur les sites de construction de l'embranchement ferroviaire. La fréquence de cet impact est considérée comme « occasionnelle ». Le degré de changement devrait être « élevé », car il est prévu que la protection des femmes et des hommes sera respectée dans une main-d'œuvre importante dominée par un seul sexe et dans le contexte de la Guinée. La probabilité est considérée comme « possible », car les problèmes associés à la VHBG sont communs à l'ensemble du secteur minier mondial et reconnus par Rio Tinto. Les formes de harcèlement peuvent avoir un impact profond tant sur les victimes que sur les autres membres du personnel qui en sont témoins. L'atténuation associée des impacts avant atténuation pendant la construction est **modérée**.

Pendant l'exploitation, la durée de l'impact devrait être « à long terme », l'étendue continuera à être « locale » et concernera les employés de la mine, la probabilité est « possible » et la fréquence « occasionnelle ». L'ampleur est également évaluée comme **modérée** au cours des premières années d'exploitation. Cependant, comme au cours de l'exploitation, les employés sont plus susceptibles d'être exposés à des campagnes de sensibilisation et de formation concernant la VHBG ainsi qu'à une culture de société globale améliorée concernant la VHBG, l'ampleur de l'impact devrait diminuer trop **faible**.

17.6.4 Sensibilité des récepteurs

Les récepteurs de cet impact / risque sont considérés comme étant principalement des femmes, même si les hommes et / ou les membres de la communauté LGBTQ+ peuvent également être touchés. On sait que les situations de VHBG sont sous-déclarées dans tous les secteurs industriels et dans tous les pays. La main-d'œuvre interrogée lors des études socio-économiques de terrain menées en 2022 a rapporté que, même si elles ne sont pas considérées comme en danger, les personnes LGBTQ+ ne sont traditionnellement pas acceptées. Les parties prenantes concernées n'ont pas signalé de cas de discrimination ou de harcèlement.

Les conclusions du rapport Respect au quotidien 2021 (Rio Tinto, 2021b)⁹ publié sur le site Web de Rio Tinto indiquent ce qui suit :

« Le harcèlement sexuel a constitué un défi organisationnel important, les participants à l'enquête indiquant une prévalence globale de 11,2 %. Les femmes étaient significativement plus susceptibles de subir un harcèlement sexuel (28 %, contre 7 % des hommes). Les femmes de groupes d'âge plus jeunes (34 ans et moins) ont une incidence significativement plus élevée de harcèlement sexuel que les femmes de 35 ans et plus. Par exemple, 34,4 % des femmes de moins de 25 ans et 38,7 % des femmes de 25 à 34 ans ont été victimes de harcèlement sexuel au cours des cinq dernières années. (Rio Tinto, 2021b) ».

En raison des conditions préexistantes favorables à la VHBG au sein de la main-d'œuvre dans l'ensemble des opérations mondiales de Rio Tinto, ainsi que de l'absence de mécanismes de soutien dans le pays, les femmes de Guinée (comme l'impact potentiel peut se produire sur le site du Projet, dans les principaux bureaux situés à Conakry ou parmi la main-d'œuvre des prestataires) sont considérées comme ayant une faible résilience pour faire face aux effets néfastes et durables de la VHBG. La sensibilité des récepteurs de cet impact est donc classée comme **élevée**.

Cet impact est évalué parce que certains récepteurs, en particulier les femmes, peuvent être plus vulnérables à certaines conditions sur le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire d'attribuer une évaluation de sensibilité différente aux groupes vulnérables.

17.6.5 Importance de l'impact avant atténuation

L'ampleur de l'impact est **modérée** pendant la construction et le début de l'exploitation et passe à **faible** au fur et à mesure de l'évolution de l'exploitation et la sensibilité des récepteurs est **élevée**. Par conséquent, l'importance de l'impact avant atténuation est **majeure** pendant la construction et le début de l'exploitation et passe à **modérée** au fur et à mesure que l'exploitation progresse (Tableau 17.6).

⁹ En mars 2021, Rio Tinto a commandé un examen indépendant de la culture de la société sur le lieu de travail pour mieux comprendre, prévenir et réagir aux comportements nuisibles sur l'ensemble des opérations mondiales. L'ancienne commissaire australienne à la discrimination sexuelle, Elizabeth Broderick, a mené l'examen. Ses conclusions et recommandations ont été présentées en février 2022. Rio Tinto travaille actuellement à la mise en œuvre de ses 26 recommandations.

Tableau 17.6 Importance de l'impact avant atténuation concernant la violence et le harcèlement basés sur le genre parmi la main d'œuvre

Paramètre	Classification	
Impact : Risque de violence et de harcèlement basés sur le genre parmi la main d'œuvre		
Phase	Construction	Utilisation
Statut	Négative	
Type	Indirect	
Degré de changement	Élevée	
Étendue	Locale	
Durée	À court terme	À long terme
Fréquence	Occasionnel	
Probabilité	Possible	
Ampleur des impacts	Modérée	Modéré à faible
Sensibilité des récepteurs		
Sensibilité des récepteurs	Élevée	
Importance de l'impact		
Importance	Majeure	Majeure à modérée

17.6.6 Mesures d'atténuation

17.6.6.1 Mesures d'atténuation inscrites au registre des engagements 2012

Le registre des engagements 2012 comprend les mesures d'atténuation suivantes visant à lutter contre les risques et les inégalités liés à la VHBG :

- [N° 213.2] : Voir Section 15.4.3.6.1.
- [No. 285] : Voir Section 15.4.7.6.1.

17.6.6.2 Mesures supplémentaires d'atténuation liées à l'étude d'impact environnemental et social

Outre les engagements 2012 décrits ci-dessus, les mesures d'atténuation suivantes seront mises en œuvre :

- La formation initiale comprendra également la communication des procédures en place pour assurer une gestion appropriée des réclamations et l'obligation pour tout le personnel de signaler toute réclamation dans les 24 heures suivant sa réception.
- Dans le cadre de la prochaine EIDH, le Projet procédera à un examen participatif de la procédure de règlement des réclamations du Projet Simandou (et d'autres mécanismes de règlement des réclamations pour les employés) par rapport aux critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. Cela pourra inclure un examen des mesures de protection et de soutien pour la gestion des réclamations sensibles (p. ex., harcèlement sexuel ou VHBG) ainsi que des systèmes de protection contre les représailles liées à l'utilisation de ce mécanisme. Cela comprendra également un examen des garanties et des mesures de soutien pour traiter les réclamations des employés des prestataires et les réclamations signalées aux employés des prestataires par des tiers.
- Actualiser le code de conduite général de Rio Tinto Simfer afin d'aborder spécifiquement les aspects de la VHBG et de refléter la position de la société sur cette question ainsi qu'un ensemble de normes de conduite et de comportement acceptables.

- Inclure les exigences relatives à la VHBG dans les codes de conduite, les normes et les protocoles pour les prestataires, ce qui comprend la formation sur les normes et les procédures une fois qu'elles ont été élaborées.
- Veiller à ce que tous les contrats de travail des employés et des prestataires comprennent des clauses sur la VHBG (par exemple, tous les employés signent des codes de conduite). Veiller à ce que les codes de conduite soient rendus publics dans les langues locales et soient largement accessibles à tous les employés et à tous les groupes de personnes situés dans les zones du Projet.
- Évaluer et réviser les normes, le matériel et la formation en matière de ressources humaines afin d'encourager les candidats des deux sexes et d'améliorer la rétention et la promotion des femmes.
- Veiller à ce que la conception des aménagements pour les employés comprenne des espaces de vie sûrs, sécurisés et séparés pour les employés hommes et femmes ; fournir un éclairage autour des sites du Projet, ce qui comprend les latrines et les voies d'accès ; installer des latrines séparées et verrouillables pour les femmes employées.
- Dans le Plan de gestion des droits de l'homme :
 - Renforcer la promotion et la diffusion des politiques de ressources humaines, notamment concernant la discrimination basée sur le genre ou l'appartenance ethnique, le harcèlement sexuel et la liberté d'association.
 - Élaborer une approche inclusive, intégrée et soucieuse de l'égalité des sexes pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, alignée sur la Convention (C190) et la Recommandation (R206) de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement au travail. Une telle approche doit inclure l'identification des dangers et l'évaluation des risques de violence et de harcèlement, avec la participation des employés et de leurs représentants / syndicats, et la prise de mesures pour les prévenir et les contrôler, comme l'accès aux vestiaires et aux installations de protection sociale dédiés au travail.
- Procédure relative au mécanisme de règlement des réclamations SIM-HSEC-000100 Promouvoir des mécanismes de règlement des griefs réclamations pour les femmes employées et veiller à ce que le mécanisme de règlement des réclamations dispose d'un personnel formé pour recevoir, gérer et enquêter (le cas échéant) sur les plaintes internes et externes des femmes relatives à la VHBG.
- Mettre en place des systèmes de surveillance aux niveaux les plus élevés pour le suivi régulier de l'impact social et l'établissement de rapports sur la VHBG.

17.6.7 Importance de l'impact résiduel

À la suite de la mise en œuvre des mesures d'atténuation ci-dessus, ce qui comprend la sensibilisation et la formation relatives à la VHBG et à la prévention intégrée de la VHBG dans les codes de conduite, les normes et les protocoles, l'ampleur doit passer à Faible pendant la construction et le début de l'exploitation, puis à Négligeable au fur et à mesure que l'exploitation progresse. Comme nous l'avons vu dans la Section 17.6.4, les victimes de la VHBG ont généralement une faible résilience pour faire face aux effets dommageables et durables de la VHBG. Par conséquent, la sensibilité des récepteurs demeure **élevée**. Par conséquent, l'impact résiduel potentiel est évalué comme **modérément** défavorable durant la construction et le début de l'exploitation, passant à **mineur** au fur et à mesure que l'exploitation progresse et que la culture de société globale en ce qui concerne la VHBG s'améliore (Tableau 17.7).

Tableau 17.7 Importance de l'impact résiduel lié à la Violence et au harcèlement basés sur le genre parmi la main d'œuvre

Impact résiduel	Sensibilité des récepteurs	Ampleur	Principales mesures d'atténuation	Importance de l'impact résiduel
Violence et harcèlement basés sur le genre Parmi la main d'œuvre	Élevée	Faible pendant construction et le début de l'exploitation, puis Négligeable à mesure que l'exploitation progresse	Voir Section 17.6.6.	Modérée pendant la construction et le début de l'exploitation
				Diminution à Mineure au fur et à mesure que l'exploitation progresse

17.6.8 Déclassement

L'importance de la VHBG durant le déclassement devra être évaluée avant le début de cette phase, sur la base d'une étude socio-économique de référence actualisée. Cependant, comme la fermeture de la mine sera associée à une perte importante d'emplois et, par conséquent, à un sentiment accru d'anxiété et d'incertitude, les risques de VHBG peuvent être exacerbés par le stress mental que les gens risquent de ressentir pendant ces périodes.

17.7 Références

Alliance for Responsible Mining, No Date. *Occupational Health and Safety*. Retrieved from: <https://www.responsiblemines.org/en/occupational-health-safety/> (accessed on January 26, 2023).

Davidson, Graham, 2015. *Simandou Principles*. July. Ref. No. SIM-HSEC-01-0002. Rio Tinto.

IFC (International Finance Corporation), 2005. *Good Practice Note, Managing Retrenchment*. Retrieved from: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e417f063-41a3-45d8-8c2d-bc08d058e857/Retrenchment.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD10-G> (accessed February 2023).

IFC/EBRD (International Finance Corporation / European Bank for Reconstruction and Development), 2009. *Workers' accommodation: processes and standards; A guidance note by IFC and the EBRD*. Retrieved from: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh (accessed February 2023).

ILO (International Labour Organization), 2021. *Women in mining: Towards gender equality*. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_821061.pdf (accessed 5 May 2023).

ILO, 2023. *World Statistic*. Retrieved from: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm (accessed May 16, 2023).

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2019. *Social institution & Gender Index*. Retrieved from: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/GN.pdf> (accessed 11 and October 27, 2022).

Pact, No Date. *Improving Occupational Safety & Health in Artisanal Mining*. Retrieved from: <https://www.pactworld.org/sites/default/files/Occupational%20Safety%20%26%20Health%20summary.pdf> (accessed February 2023).

- Republic of Guinea, 2011. *Amended 2011 Mining Code*. Retrieved from: https://mines.gov.gn/docs/PDF/codes/Code_Minier_2011_amende_2013_bilingue_FR-EN.pdf (accessed December 22, 2022).
- Rio Tinto, No Date-a. *Employment policy*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/sustainability/policies> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, No Date-b. *Health Management Approach. Our approach to health management*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/sustainability/policies> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, No Date-c. *Safety Approach. Our approach to safety*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/sustainability/policies> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, No Date-d. *Critical Risk Management*. Retrieved from: <https://rbm.riotinto.com/ContractorManagement/docs/Contractor%20CRM%20general%20safety%20signs%203%20in%20a%20row%20pack.pdf> (accessed January 18, 2023).
- Rio Tinto, 2015. *Group Standard H4: Fitness for work in safety critical jobs*. HSEC-B-10. Approved: 12 November 2014. Effective: 1 April 2015. Retrieved from: https://www.riotinto.com/sustainability/policies#policy-results_e=50 (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, 2018. *Health, Safety, Environment and Communities*. January 2018. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-HSEC-policy.pdf> (accessed January 18, 2023).
- Rio Tinto, 2019a. *Inclusion & Diversity Policy*. Version 2.0. Retrieved from: <https://cdn-rio.dataweavers.io/-/media/content/documents/sustainability/corporate-policies/rt-inclusion-and-diversity-policy.pdf?rev=d4ab50759cb543d1b7a97f31f02102e4> (accessed 16 December 2022).
- Rio Tinto, 2019b. *Risk Management Standard*. RIS-B-001. Approved: July 2019. Effective: July 2019. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Risk-management-standard.pdf> (accessed January 18, 2023).
- Rio Tinto, 2021a. *Group Procedure myVoice Procedure*. GOV-C-003. Effective: 15 March 2021. Retrieved from: <https://cdn-rio.dataweavers.io/-/media/content/documents/sustainability/corporate-policies/rt-myvoice-procedure.pdf?rev=2cbe8ac252964fc0a78219fcfbee72e0> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, 2021b. *Everyday Respect*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/People/RT-Everyday-respect-report.pdf> (accessed December 22, 2022).
- Rio Tinto, 2021c. *Respecting Human Rights, Our Statement on Modern Slavery 2021*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Slavery-human-trafficking-statement-2021.pdf> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, 2021d. *Sustainability Fact Book*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/invest/reports/sustainability-report> (accessed December 22, 2022).
- Rio Tinto, 2022a. *Human Rights Policy*. CSP-A-001, approved: October 2022, effective: January 2023. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Human-rights-policy.pdf> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, 2022b. *Human Rights*. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/sustainability/human-rights> (accessed December 16, 2022).

- Rio Tinto, 2022c. *The way we work*. January 2022. Retrieved from: <https://cdn-rio.dataweavers.io/-/media/content/documents/sustainability/corporate-policies/rt-the-way-we-work.pdf?rev=d2a00ebcc3324317877fdc8eff220d49> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, 2022d. *Supplier Code of Conduct*. March 2022. Retrieved from: <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/Corporate-policies/RT-Supplier-code-of-conduct.pdf> (accessed December 16, 2022).
- Rio Tinto, Chalco and the International Finance Corporation, 2012. *Simandou Social and Environmental Impact Assessment (SEIA) Simandou Mine*. August.
- Simfer S.A., 2023a. *Framework Agreement for Blocks 3 and 4 Construction of Simandou*. April 7.
- Simfer S.A., 2023b. *Working Rules for the Construction Phase of the Simandou Project - Blocks 3 & 4*. April 7.
- Simfer S.A., 2023c. *Wage Grid*. April 7.
- Simfer S.A., 2023d. *Recruitment Procedure, Mine Construction Phase, Simandou Project - Blocks 3 & 4, Skilled Semi-Skilled and Unskilled Guineans*. April 7.
- US Department of State, 2011. *2010 Country Reports on Human Rights Practices*. April 8. Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor. Retrieved from: <https://2009-2017.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2010/af/154350.htm> (accessed February 2023).
- WageIndicator.org, 2022. *Minimum Wage – Guinea*. Retrieved from: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/guinee> (accessed October 2022).