

Pleinement investie dans sa mission en faveur du développement durable et consciente que les enjeux sociaux du Projet Nachtigal vont bien au-delà du seul périmètre du Maître d'Ouvrage, NHPC attend de l'ensemble de ses co-contractants et de leurs sous-traitants opérant sur le Projet non seulement le respect de la loi et de la réglementation en matière de droit social, mais également la mise en œuvre des exigences clés de la norme de performance n°2 de l'IFC.

Le Projet Nachtigal a vocation à mobiliser un nombre significatif d'entreprises intervenantes (titulaires des marchés et sous-traitants) avec un grand nombre de travailleurs arrivant d'horizons différents.

Au regard des enjeux particuliers de cette phase de construction en matière de préservation des droits fondamentaux des travailleurs, NHPC en sa qualité de Maître d'Ouvrage assurera une vigilance particulière des points suivants qui participent à la déclinaison des engagements de sa Politique de Ressources Humaines auprès de ses sous-traitants :

- Tous les employés disposent d'un **contrat de travail** qui précise le salaire, les modalités de rémunération y compris des heures supplémentaires, le nombre de jours de congés, les modalités de prise des congés et les autres avantages.
- Le temps de travail est géré afin de **limiter le recours excessif aux heures supplémentaires**, en particulier les situations de travail hebdomadaire dépassant 60 heures demeurent rares et justifiées par des situations exceptionnelles.
- Le **recrutement à la journée et/ou sans contrat de travail** est interdit.
- Le **travail des enfants** est interdit.
- Le **recrutement de personnel local est encouragé**, en privilégiant, à compétences égales les personnes affectées par le projet et les résidents des villages et communes affectés par le projet.
- Le **recrutement local sur le site**, entrée comprise, est interdit.
- Les travailleurs bénéficient d'une **équité de traitement** quel que soit leur sexe, leur âge et leur origine ethnique ou sociale.
- L'organisation du travail et des zones de chantier vise à garantir la **sécurité du personnel** et éviter tout accident de personne, la **santé du personnel** et éviter toute maladie de personne. Elle autorise toute personne à arrêter son activité en cas de situation non maîtrisée.
- **L'information, la formation et la communication au personnel** traitent des risques liés à la sécurité et à la santé sur le site de travail et de la base vie.
- Les bus de **transport collectifs des travailleurs** sont vérifiés par des équipes de maintenance. Ils sont équipés de ceintures de sécurité, dont le port est obligatoire pour le chauffeur et tous les passagers.
- Les salariés ont accès à des **programmes de formation** adaptés à leur poste, et qui comportent notamment un volet gestes d'hygiène et premiers secours.
- La **liberté d'association des travailleurs** et le droit de négociation collective sont reconnus.
- Un mécanisme de **recueil et de gestion des plaintes** est mis à la disposition de tous les travailleurs, leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant les conditions de travail. Ce mécanisme permet le dépôt et le traitement des plaintes anonymes.

Nous reconnaissons les droits des travailleurs à exprimer leurs opinions sur les pratiques dans leur milieu de travail et nous ne tolérons aucune forme de menace ou d'intimidation, ni aucune autre forme de représailles contre quiconque les exprime de manière pacifique. Nous attendons de nos partenaires qu'ils condamnent également les actes de représailles. Si un travailleur estime avoir été victime de représailles pour avoir exprimé son point de vue, il est invité à contacter l'Officier de Gestion des Requêtes et des Plaintes de NHPC, directement ou par l'intermédiaire de tiers mandatés pour le représenter.