COMPLIANCE ADVISOR OMBUDSMAN

The Independent Accountability Mechanism for IFC & MIGA

Octobre 2026

Rapport d'évaluation

Concernant la deuxième plainte reçue au sujet des investissements de la SFI dans la Compagnie des bauxites de Guinée

N°du projet IFC : 34203

À propos du CAO

Le Bureau de médiation, de conformité et de conseil (CAO) est le mécanisme indépendant de redevabilité de la Société financière internationale (SFI) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA), deux entités du Groupe de la Banque mondiale. Nous œuvrons à faciliter le règlement des plaintes émanant de personnes affectées par les projets de la SFI et de la MIGA de manière équitable, objective et constructive ; à améliorer les résultats environnementaux et sociaux des projets ; et à promouvoir la redevabilité publique et l'apprentissage au sein de la SFI et de la MIGA.

Le CAO est un bureau indépendant qui rend compte directement aux Conseils d'administration de la SFI et de la MIGA. Pour plus d'informations, consultez www.cao-ombudsman.org/about-us.

Liste des sigles et acronymes

CAO	Bureau de médiation, de conformité et de conseil
CBG	Compagnie des bauxites de Guinée
SFI	Société financière internationale
MIGA	Agence multilatérale de garantie des investissements

1 Résumé

En mars 2026, le Bureau de médiation, de conformité et de conseil (CAO) a reçu une plainte de huit anciens employés expatriés de la Compagnie des bauxites de Guinée (CBG. Les plaignants allèguent un schéma de résiliations de contrat brutales et déficientes sur le plan procédural ; les pratiques de règlement coercitives ; et le non-respect plus large des Normes de performance de la Société financière internationale (SFI). En juin 2026, le CAO a déterminé que la plainte répondait à ses critères de recevabilité et a lancé une évaluation.

Dans le cadre de l'évaluation, l'équipe du CAO s'est entretenue avec les plaignants dans le cadre de réunions virtuelles et d'appels téléphoniques. En août 2026, l'équipe du CAO a rencontré des représentants de la CBG à Kamsar (Guinée). Au cours de ce processus, les plaignants et la CBG n'ont pas convenu d'engager un processus de dialogue facilité par le CAO. Conformément à la Politique du CAO, le dossier sera donc transféré à la fonction de conformité du CAO pour évaluation des éléments préliminaires indiquant que la SFI respecte ses politiques environnementales et sociales.[1]

Ce rapport d'évaluation donne un aperçu du processus d'évaluation, notamment une description du projet, de la plainte, de la méthodologie d'évaluation et des points de vue des parties.

2 Contexte

2.1 Le projet

La SFI a un projet en cours avec la Compagnie des bauxites de Guinée (CBG) pour soutenir la phase 1 d'extension de la mine de bauxite de Sangarédi, de l'usine de traitement et des infrastructures associées.

En 2016, la SFI a accordé un prêt de premier rang de 200 millions de dollars à CBG afin de financer l'extension de la mine, de l'usine de traitement et des infrastructures communes multi-utilisateurs, dans le but d'accroître la capacité de production.

La CBG est détenue à 49 % par l'État guinéen et à 51 % par Halco Mining Inc., un consortium de producteurs d'aluminium détenu lui-même à 45 % par Rio Tinto PLC, à 45 % par Alcoa Corporation et à 10 % par Dadco Group Ltd.[2]

[1] CAO, mécanisme indépendant de redevabilité de la SFI et de la MIGA. Politique (CAO) 2021. http://documents.worldbank.org/curated/en/889191625065397617

[2] Pour en savoir plus sur le projet, consulter la page consacrée à la communication de l'information de la SFI à l'adresse https://disclosures.ifc.org/project-detail/ESRS/34203/cbg-expansion.

2.2 La plainte

En mars 2026, le CAO a reçu une plainte de huit anciens employés expatriés de la CBG, engagés par l'intermédiaire de Boké Services Management, Inc. La plainte allègue une série de résiliations brutales et déficientes au niveau des procédures, de pratiques de règlement coercitives et de non-respect plus général des Normes de performance de la SFI, en particulier la NP1 sur les risques environnementaux et sociaux, et la norme de performance NP2 sur la main-d'œuvre et les conditions de travail.

En juin 2026, le CAO a déterminé que la plainte répondait à ses critères de recevabilité et a lancé une évaluation.

3 But et méthodologie de l'évaluation

3.1 Objectif de l'évaluation

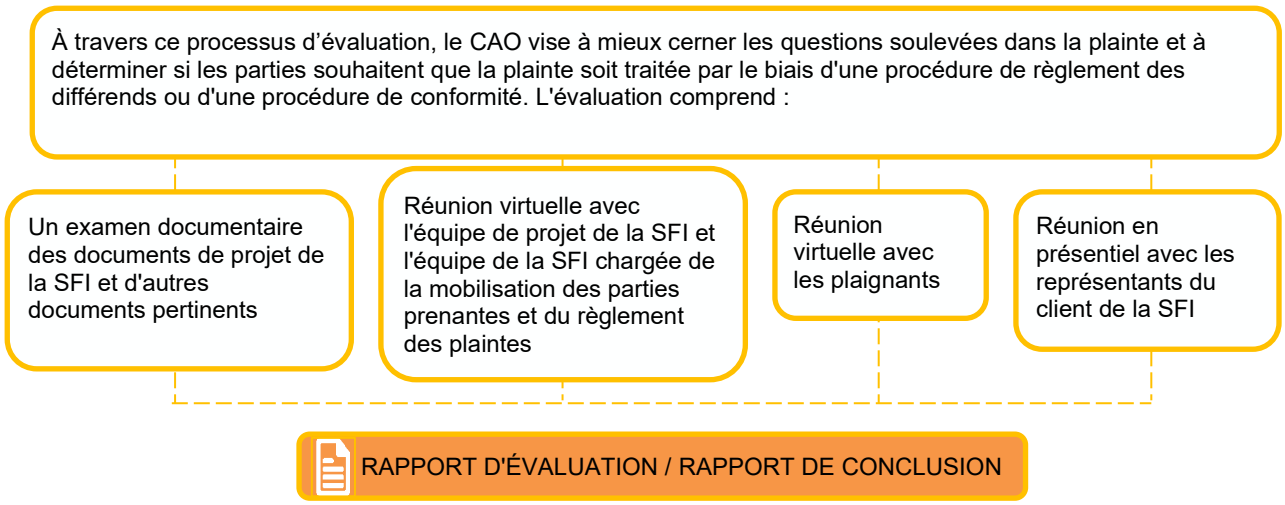
Le processus d'évaluation du CAO a pour but de bien comprendre les problèmes et préoccupations soulevés par le(s) plaignant(s), de recueillir des informations sur les points de vue des différentes parties prenantes et de déterminer si le ou les plaignant(s) et le (s) client(s) de la SFI souhaitent engager un processus de règlement des différends facilité par le CAO ou si la plainte doit être traitée par la fonction de conformité du CAO qui procède à une évaluation de la conformité de la SFI à ses normes de performance (voir l'annexe A pour le processus de traitement des plaintes du CAO).

Le processus d'évaluation du CAO n'implique aucun jugement sur le bien-fondé d'une plainte. Elle cherche plutôt à comprendre les points de vue des parties et à donner aux personnes concernées les moyens de prendre des décisions éclairées sur la façon de résoudre les problèmes soulevés.

3.2 Méthodologie d'évaluation

La figure 1 illustre l'approche et la méthodologie du processus d'évaluation du CAO.

Graphique 1. Processus d'évaluation du CAO



Les échanges avec les plaignants ont eu lieu par le biais de réunions virtuelles et d'appels téléphoniques. L'équipe du CAO a tenu une réunion en présentiel avec les représentants du client de la SFI à Kamsar (Guinée) en août 2026.

4 Point de vue des plaignants

En mars 2026, le CAO a reçu une plainte d'anciens employés expatriés de la CBG. Après réception de la plainte, le CAO a pris contact avec les plaignants dans le cadre d'une série de réunions virtuelles pour obtenir des éclaircissements et des informations complémentaires sur les questions soulevées. Les préoccupations soulevées par les plaignants sont résumées ci-dessous.

1) Résiliation brutale sans procédure régulière

Les plaignants allèguent qu'avec peu ou pas de préavis, ils ont été convoqués à une réunion et informés que leurs contrats étaient résiliés avec effet immédiat. Aucun d'entre eux n'avait reçu d'avertissements préalables, d'évaluations écrites de la performance, d'avis disciplinaires ; et aucun d'entre eux n'avait été consulté. Dans certains cas, cet avis a été donné par vidéoconférence plutôt qu'en personne, ce que les plaignants trouvent irrespectueux, car il semblait conçu pour éviter une confrontation en face à face.

L'une des plaignantes a indiqué que, peu avant la résiliation de son contrat, les dispositions régissant le licenciement pour des motifs autres qu'une faute professionnelle avaient été modifiées. En vertu des dispositions antérieures, elle avait droit au salaire dû pour la durée restante de son contrat, dans la limite de trois mois. En vertu des dispositions révisées, cette durée a été ramenée à un mois de salaire.

2) Délais de départ extrêmement courts

Les plaignants ont affirmé qu'ils n'ont pas eu plus de deux à quatre jours pour quitter le logement fourni par la compagnie et quitter la Guinée, ce qui leur a causé des difficultés personnelles et matérielles considérables. Les plaignants et leurs familles ont été contraints d'abandonner leurs meubles, appareils électroménagers, nourriture et autres effets personnels, et certains n'ont pas été en mesure de satisfaire aux exigences logistiques, telles que l'obtention des documents de voyage pour les animaux de compagnie ou l'accomplissement des formalités de sortie standard.

L'une des plaignantes a indiqué que la résiliation de son contrat lui avait été annoncée oralement et avait pris effet immédiatement. Elle a indiqué qu'aucune explication substantielle ne lui avait été fournie au moment de la résiliation et que le document qu'elle avait reçu le lendemain ne précisait pas davantage le motif substantiel de cette résiliation.

3) Pression pour la signature d'accords de règlement et de libération

Presque tous les plaignants affirment qu'on leur a présenté un document de règlement et de décharge qui offrait un à trois mois de salaire en échange de la renonciation totale et définitive à tout recours légal. Les plaignants ont affirmé que ces documents ont été présentés dans un contexte de temps très court, dans plusieurs cas, dans les heures qui ont suivi la notification de résiliation. Cela a laissé aux plaignants peu de possibilités de les examiner ou de demander un avis juridique. L'un des deux plaignants qui ont refusé de signer le document a affirmé qu'ils se sont vu refuser par la suite le paiement de préavis contractuel qui lui était dû, qu'ils aient ou non signé une renonciation.

L'une des plaignantes a en outre indiqué que le document qui lui avait été transmis présentait ce paiement comme une indemnité due en cas de résiliation du contrat pour des motifs autres qu'une faute professionnelle.

4) Explication ou justification formelle insuffisante

La plupart des plaignants affirment qu'ils n'ont pas reçu d'explication de fond pour leur licenciement. Pour d'autres, les raisons invoquées étaient des affirmations vagues telles qu'une « mauvaise performance » ou la « guinéenisation » du poste – non étayées par aucun document, évaluation formelle de la performance ou référence à une disposition légale ou réglementaire applicable. Notamment, plusieurs plaignants allèguent qu'ils n'ont reçu aucune rétroaction négative, avis disciplinaire ou communication liée à la performance à aucun moment au cours de leur emploi.

L'une des plaignantes a indiqué que qu'un document officiel de la CBG datant de la même période faisait expressément référence à un « processus de guinéenisation » dans le contexte du plan de succession. Elle a également affirmé que la nouvelle nomination au poste de Directeur Groupe HSEC, qu'elle occupait, a pris effet deux jours après la résiliation de son contrat.

Un autre plaignant a indiqué qu'au moment de la résiliation de son contrat, il travaillait à Bruxelles pour Boké Service, un sous-traitant de la CBG, où il était responsable de la gestion du bureau. Il a indiqué que son contrat avait été résilié sans aucune explication. Il a par la suite reçu son C4 certificat de chômage, qui indiquait qu'il ne s'entendait pas avec ses collègues. Il a déclaré que cette information était inexacte.

5 Point de vue du client de la SFI

Le résumé ci-après du point de vue de la CBG concernant les questions soulevées dans la plainte est basé sur les informations glanées lors de la rencontre entre le CAO et le client de la SFI en août 2026 lors d'une réunion en personne à Kamsar (Guinée).

1) Résiliation brutale sans procédure régulière

En ce qui concerne le licenciement, la CBG fait valoir que tous les plaignants ayant été licenciés, l'ont été conformément aux règles et procédures régissant les expatriés, qui découlent du droit du travail de Pennsylvanie aux États-Unis, ainsi qu'à l'article 16.d du règlement pour le personnel expatrié affecté à la prestation de services auprès de la Compagnie des Bauxites de Guinée et de l'Agence Nationale pour l'Aménagement des Infrastructures Minières.[3]

2) Délais de départ extrêmement courts

S'agissant de l'allégation de court préavis, la CBG affirme que conformément à l'article 16.d du règlement, le contrat prend fin immédiatement à sa date de résiliation. Toutefois, selon la CBG, chaque plaignant a disposé d'un délai convenu d'un commun accord pour finaliser toutes les procédures administratives de la fin de la relation contractuelle avec l'entreprise, et a disposé de suffisamment de temps pour préparer ses effets personnels et ménagers avant son départ. En outre, la CBG affirme que la date de notification de fin de contrat et le billet d'avion en font foi.

3) Pression pour la signature d'accords de règlement et de libération

La CBG a confirmé que les paiements de préavis contractuels ont été versés à tous les plaignants de manière libre et volontaire, sans aucune contrainte ni pression. Elle affirme que chaque plaignant a été consulté de manière adéquate avant d'être licencié et qu'aucune pression n'a été exercée sur ceux qui ont signé une entente et quittance ou des documents similaires immédiatement après avoir reçu le préavis de licenciement.

4) Explication ou justification formelle insuffisante

La CBG affirme que les licenciements n'étaient pas motivés par une politique de « guinéenisation ». Selon la CBG, les licenciements ont été faits suivant l'article 16.d du règlement des expatriés tel qu'énoncé au point 5.1) de ce rapport.

[3] *Article 16.d. Licenciement pour un motif autre qu'une faute :*
'' La CBG peut mettre fin à l'affectation de l'Employé en Guinée pour toute raison autre qu'une faute et, dans ce cas, le Contrat prend fin également. Un tel licenciement pourra prendre effet immédiatement sur remise à l'Employé d'un avis écrit de licenciement ou à n'importe quelle autre date déterminée par la Compagnie ou la CBG. Dans le cas d'un licenciement pour motif autre qu'une faute, l'Employé aura droit à une indemnité équivalant à un mois de salaire. Dans de tels cas, la Compagnie fournira à l'Employé, son Conjoint Résidant et ses Enfants Résidants un billet d'avion jusqu'au Point d'Origine, et remboursera tous les frais raisonnables encourus sur le trajet de retour''.

La CBG affirme en outre être respectueuse de toute la règlementation applicable, surtout les normes de performance de la SFI. La CBG souligne que les expatriés sont très bien traités et qu'ils auraient tous des avantages décrits en Annexe B du présent rapport.

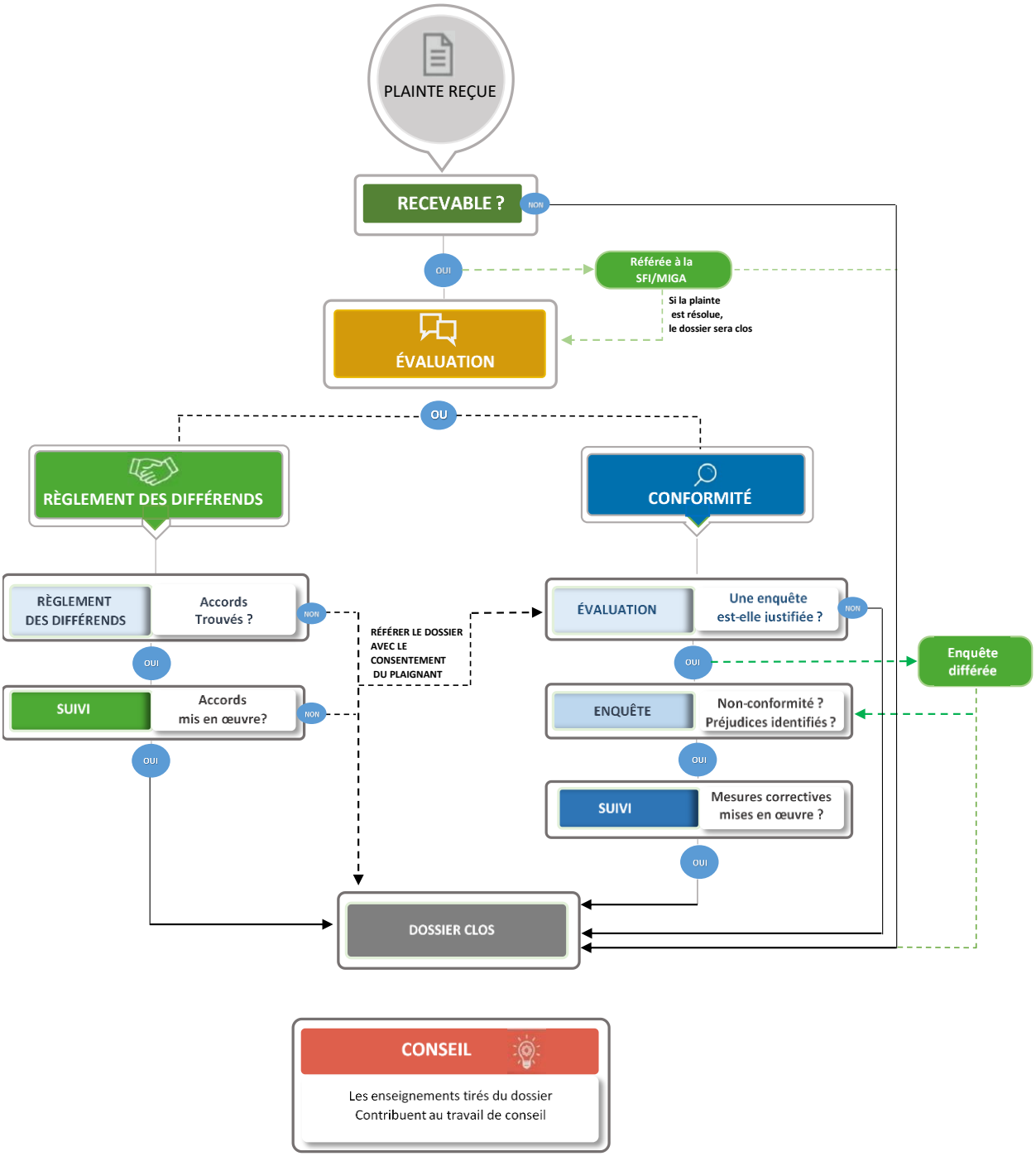
En conclusion, la CBG a déclaré qu'elle ne poursuivrait pas la médiation du CAO avec les plaignants. Elle affirme que le contenu et le moment de la plainte suggèrent un effort coordonné entre les plaignants pour nuire à sa réputation.

6 Conclusion & prochaines étapes

Au cours du processus d'évaluation du CAO, les plaignants et la CBG n'ont pas convenu d'engager un processus de dialogue facilité par le CAO. Conformément à la Politique du CAO, le dossier sera donc transféré à la fonction de conformité du CAO pour évaluation des éléments préliminaires indiquant que la SFI respecte ses politiques environnementales et sociales. L'évaluation de conformité par le CAO permettra de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête sur la SFI ou si le CAO clôt le dossier.

Annexe A : Processus de traitement des plaintes du CAO

Processus de traitement des dossiers



Conformément à la politique relative au mécanisme indépendant de redevabilité de la SFI et de la MIGA, les étapes suivantes sont généralement suivies en réponse à une plainte reçue :

Étape 1 : **Accusé** de réception de la plainte.

Étape 2 : **Recevabilité.** Détermination de la recevabilité de la plainte pour évaluation dans le cadre du mandat du CAO (dans un délai maximum de 15 jours ouvrables).

Étape 3 : **Évaluation.** Évaluer les questions soulevées dans la plainte et aider les parties prenantes à comprendre et à déterminer si elles souhaitent rechercher une solution consensuelle dans le cadre d'un processus collaboratif organisé par la fonction de règlement des différends du CAO ou si le dossier doit être traité par la fonction de conformité du CAO pour examiner la diligence raisonnable en matière environnementale et sociale effectuée par la SFI et la MIGA. Le délai d'évaluation peut prendre jusqu'à 90 jours ouvrables, avec possibilité de prolongation de 30 jours ouvrés supplémentaires au maximum si, après la période de 90 jours ouvrables, 1) les parties confirment que la plainte est probablement résolue, ou 2) l'une ou l'autre Partie exprime son intérêt pour le règlement du différend, et il est possible que l'autre Partie accepte.

Étape 4 : **Facilitation du règlement des différends.** Si les parties choisissent de poursuivre un processus collaboratif, la fonction de règlement des différends du CAO est engagée. Le processus de règlement des différends est généralement fondé sur ou initié par un protocole d'accord et/ou des règles de base convenues de commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une facilitation/médiation, d'une enquête conjointe sur les faits ou d'autres modes de règlement convenus débouchant sur un accord de règlement ou d'autres objectifs appropriés et mutuellement convenus. Le principal objectif de ces types de solutions sera de traiter les questions soulevées dans la plainte, et tout autre problème important en rapport avec la plainte qui a été identifié lors de l'évaluation ou du processus de règlement du différend, d'une manière acceptable pour les parties concernées.

OU

Évaluation de la conformité et enquêtes. Si les parties optent pour une procédure d'enquête, la plainte est transférée à la fonction de conformité du CAO. Une plainte est également transférée à la fonction de conformité lorsque le processus de règlement des différends aboutit à un accord partiel ou à l'absence d'accord. Au moins un membre de la communauté concernée doit donner son consentement explicite pour le transfert du dossier, à moins que le CAO n'ait connaissance de préoccupations concernant des menaces et des représailles. La fonction de conformité du CAO examine dans quelle mesure la SFI et la MIGA respectent les politiques environnementales et sociales, évalue les préjudices qui leur ont été causés et recommande des mesures de réparation appropriées suivant un processus en trois étapes. Tout d'abord, une évaluation de la conformité détermine si une enquête plus approfondie est justifiée. L'évaluation peut prendre jusqu'à 45 jours ouvrables, avec une prolongation possible de 20 jours ouvrables dans des circonstances exceptionnelles. Deuxièmement, si une enquête se justifie, l'évaluation est suivie d'une enquête de conformité approfondie sur la performance de la SFI ou de la MIGA. Un rapport d'enquête est rendu public, accompagné de la réponse de la SFI ou de la MIGA et d'un plan d'action visant à

remédier à la non-conformité constatée et au préjudice associé. Troisièmement, en cas de non-conformité et de préjudices qui en découlent, le CAO fait le suivi de la mise en œuvre effective du plan d'action.

Étape 5 : Suivi et contrôle

Étape 6 : Clôture du dossier

ANNEXE B. Les avantages de tous les expatriés à la CBG.

D'après la CBG, celui-ci offre à tous les expatriés les avantages suivants :

- Une maison de fonction mise à disposition avec meubles et électroménagers, électricité, eau et entretiens, tous frais payés par la Compagnie.
- Une voiture de fonction carburée et entretenue par la Compagnie.
- Un salaire de très haut niveau dont une partie payée en monnaie locale et soumise à la législation fiscale guinéenne et l'autre partie payée en dollars US en Outre-Mer dans le compte de l'expatrié.
- 49 jours de vacances dans l'année.
- Deux billets d'avion dans l'année pour ses vacances pour l'expatrié marié, prise en charge du ou de la conjointe et des enfants en charge.
- Trois billets d'avion pour l'expatrié célibataire.
- Liberté totale d'aller et de venir partout et en dehors des heures de travail avec les moyens de la Compagnie.
- Etc.