



GUINEA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad
Liberat Bigirimana

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Guinea. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali. Liberat Bigirimana, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to French.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2019) *Guinea Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, March.

For an updated version in the national language, please refer to <https://votresalaire.org/guinee/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Table des Matières

I'INTRODUCTION	1
Législation majeure sur l'emploi et le travail	2
01/13 Travail et salaires.....	3
02/13 Indemnités.....	5
03/13 Congé Annuel et Vacances	8
04/13 Sécurité de l'emploi.....	11
05/13 Responsabilités familiales	15
06/13 Maternité et travail.....	17
07/13 Santé et sécurité	20
08/13 Congé de maladie.....	23
09/13 Sécurité Sociale	26
10/13 Traitement équitable	28
11/13 Enfants et Jeunes.....	31
12/13 Travail Forcé/Servile.....	34
13/13 Syndicats.....	36
Questionnaire sur le travail décent.....	41

L'INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Code du Travail de la République de Guinée, 2014
2. Ordonnance sur les périodes de repos hebdomadaires
3. Convention Collective de 1995
4. Code de la sécurité sociale, 1994
5. Arrêté no. 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.
6. Constitution de la République de Guinée, 2010
7. Code de l'enfance, 2008
8. Décret No 2791/MTASE/DNTLS/96, 1996

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

La Guinée a ratifié les Conventions 095 et 117.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Salaire Minimum

En vertu du Code du Travail Guinéen, tous les salariés ont droit à un salaire minimum garanti. Le taux minimum garanti pour une heure de travail est déterminé par Décret, après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Le salaire minimum garanti, réglementaire ou résultant d'une convention collective plus favorable, est affiché dans les mêmes lieux que le règlement intérieur et aux lieux de la paie du personnel.

Les salaires se négocient normalement entre l'employeur et le travailleur.

Le respect des lois du travail, y compris les dispositions relatives au salaire minimum, est garanti par les inspecteurs du travail œuvrant sous le système d'inspection du travail. Le non-respect de la disposition relative au salaire minimum est passible d'une amende de 100.000 FGN à 500.000 FGN.

Source: Article 241(7), 513 & 523(28) du Code du travail de la République de Guinée, 2014

Paiement régulier du salaire

La rémunération est le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les salaires doivent être versés régulièrement et dans le cours légal. Conformément au Code du travail, l'employeur doit payer les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention collective de mensualisation au moins une fois par mois ; ou deux fois le mois avec un intervalle ne dépassant pas 15 jours pour les travailleurs qui sont engagés par quinzaine ou moins. Pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un travail payé à la tâche ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles est prohibé. Le salaire payé, partiellement, en nature sert à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doit être conformes à son intérêt; la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

Source: Article 214.2 du Code du Travail de la République de Guinée 2014

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

La Guinée n'a pas ratifié la Convention 01 & 171.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d'une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'exécution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures) . La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensés par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires . Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités:

- Code du Travail de la République de la Guinée, 2014

Indemnités d'heures supplémentaires

Conformément au Code du Travail, les heures habituelles de travail sont de 40 heures par semaine. D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites, et donner naissance à un contrat de travail à temps partiel. Les heures habituelles de travail peuvent être augmentées en utilisant le principe de l'équivalence de temps de travail.

Les professions suivantes sont autorisées à pratiquer heures équivalentes de travail comme suit:

- i. 42 heures pour les travailleurs des pharmacies et le commerce;
- ii. 42 heures pour les travailleurs des hôpitaux, des boulangeries, hôtels, bars, restaurants et clubs;
- iii. 45 heures pour les travailleurs de salons de coiffure, manucure et lieux de pédicure;
- iv. 45 heures pour les conducteurs de taxi;
- v. 48 heures pour les conducteurs de transport de personnel; et
- vi. 55 heures pour les gardes et concierges

Un employé peut être tenu à accomplir des heures supplémentaires à condition qu'elles ne dépassent pas 10 heures par jour et 48 heures par semaine. L'employeur peut unilatéralement solliciter un agent à travailler 100 heures supplémentaires par an. Au-delà de cette limite, un certificat pour travail en heures supplémentaires doit être obtenu auprès de l'Inspecteur du Travail.

Un employeur est tenu de payer une rémunération pour heure supplémentaire conformément au barème suivant.

- 130 % du taux horaire normal pour les 4 premières heures supplémentaires ;
- 160 % du taux horaire normal pour 5 heures et plus par semaine

L'employé n'a pas le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.

Sources: §221 (1-7) du Code du Travail de la République de la Guinée, 2014; § 4 de l'arrêté n ° 1391 sur le travail à temps équivalence.

Indemnités de travail de nuit

Le travail de nuit est un travail effectué entre 20h00 et 06h00.

Le travail de nuit est payé à un taux majoré de 120% du salaire horaire normal payé pendant la journée.

Si le travail de nuit est effectué en heures supplémentaires, le travailleur a droit à une indemnité pour heures supplémentaires applicable sur le taux déjà majoré du travail de nuit.

Source: Article 221 (8 & 9) du Code du travail de la République de Guinée, 2014

Congés compensatoires / Jour de repos

Dans des circonstances extraordinaires, les travailleurs peuvent travailler le jour de repos hebdomadaire et jours fériés. Au lieu de percevoir des salaires plus élevés pour avoir travaillé le jour de repos hebdomadaire, les travailleurs reçoivent un (1) jour de congé compensatoire, de commun accord entre les parties, à la place du jour de repos.

Il n'y a aucune disposition sur le congé compensatoire pour les employés qui travaillent le jour férié.

Sources: Article 222(5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Article 8 de l'Ordonnance portant sur les périodes du repos hebdomadaire, 1996.

Congés du weekend / Compensation pour travail des jours fériés

Les travailleurs peuvent être tenus de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. En pareils cas quand les salariés travaillent le jour férié, ils ont droit à une rémunération du taux horaire majoré de 160% du salaire horaire normal pour le travail effectué la journée et 200% du salaire horaire pour le travail effectué les heures de nuit.

Sources: Article 222(7) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Article 8 de l'Ordonnance portant sur les périodes du repos hebdomadaire, 1996

03/13 Congé Annuel et Vacances

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés

Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

La Guinée a ratifié les Conventions 014 et 132.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives doivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Ordonnance sur les périodes de repos hebdomadaires

Congés payés/vacances annuelles

Le Code du Travail prévoit 30 jours ouvrables de congé annuel payé après achèvement de 12 mois de travail sans interruption. Le travailleur salarié a droit à deux jours et demi de congé annuel par mois de service. Le Code du Travail ne précise pas si le congé annuel payé augmente avec la longueur du service. Le congé annuel peut être fractionné mais sa durée minimale, à un moment doit être d'au moins 12 jours consécutifs. Les travailleurs ont droit à recevoir les salaires et indemnités qu'ils auraient reçus en travaillant pour toute la durée du congé annuel payé. Le congé annuel est indépendant de toutes autres formes de congé prévus par la loi. La Convention Collective Sectorielle peut déterminer la durée du congé annuel, autrement, il est fixé par l'employeur. Si le contrat de travail expire avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, une indemnité compensatrice lui est allouée. A l'exception de cette disposition, toute convention qui prévoit une compensation en lieu et place du congé annuel est nulle et non avenue.

Sources: Article 222 (8 & 12-16) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Salaires des jours fériés

Les travailleurs ont droit à des congés chômés payés pendant les jours de fêtes légales (publics et religieux). Les jours fériés sont au nombre de onze et ce sont: Jour de l'Indépendance (02 Octobre), Fête nationale de la Deuxième République (03 Avril), le Nouvel An (Janvier 01), la Journée internationale du Travail (1^{er} Mai), Jour de la Libération de l'Afrique (25 mai), le Ramadan (Célébration à la fin du Ramadan), Tabaski (le sacrifice d'Abraham/ Fête du Sacrifice), Mouloud (date de naissance du Prophète Muhammad paix soit sur lui), le lundi de Pâques, l'Assomption (15 Août) et le jour de Noël (25 Décembre).

Sources: Article 222(6) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Article 1^{er} de l'Ordonnance No. 1389 sur les jours fériés.

Jour de repos hebdomadaire

Les travailleurs ont droit à 1 jour de repos par semaine (24 heures consécutives). Le Code du Travail et l'Ordonnance sur les périodes de repos hebdomadaire exigent que le jour de repos hebdomadaire devrait être, en principe, le dimanche pour tous les salariés sauf les suivants:

- 1 - Les hôpitaux, cliniques, maisons de santé et pharmacies;
- 2 - Les entreprises d'éclairage et de distribution d'eau;
- 3 - Les hôtels, bars, restaurants et entreprises de spectacles;
- 4 - Les entreprises de transport par eau, air, terre, chemin de fer;
- 5 - Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraîne la perte ou la détérioration du produit en cours de fabrication ou des installations.

Des dérogations au repos dominical peuvent être accordées par Arrêté ministériel lorsque le repos simultané de l'ensemble du personnel d'une entreprise ou d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'établissement.

Les salariés ont également le choix pour un jour de repos supplémentaire, soit à la fin du voyage, soit cumulé avec le congé annuel.

Les apprentis et les salariés âgés de moins de dix-huit ans ont toujours droit au repos dominical, même lorsqu'ils sont employés dans une entreprise ou un établissement où le travail du dimanche est autorisé.

Sources: Article 222(1-5) du Code du travail de la République de la Guinée, 2014; Article 8&9 de l'Ordonnance sur les périodes de repos hebdomadaires, 1996

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

La Guinée n'a pas ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probation doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Convention Collective de 1995

Consignation écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

Le contrat de travail peut être verbal ou écrit. Le contrat conclu sans limitation de durée dénommé « contrat à durée indéterminée » est verbal. Cependant il doit être écrit lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Le contrat de travail est accordé aux travailleurs âgés de 16 ans et plus.

La conclusion du contrat est soumise aux règles du droit commun. Le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'ils convient aux parties contractantes d'adopter. Lorsque les parties au contrat optent pour la forme d'un contrat écrit, celui-ci est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

La preuve de contrat peut être rapportée par tout moyen.

Sources: Article 121 (1-5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Contrats à durée déterminée

Le Code du Travail guinéen permet l'embauche de travailleurs sous contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente. Le contrat de travail est réputé à durée déterminée si sa durée a été fixée par les parties au moment de la conclusion du contrat.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit et fourni avec une lettre d'embauche avant le commencement d'exécution.

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée, y compris les renouvellements, est de deux ans. Si un contrat à durée déterminée est prolongé au-delà de deux ans ou si un travailleur continue de travailler après l'expiration du terme fixé, le contrat se convertit en un contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants: lorsque le contrat est établi pour une saison ou le remplacement d'un salarié absent, l'exécution d'un projet ou d'une tâche correspondant à un surcroît de travail occasionnel ou une activité inhabituelle.

Sources: Code du travail de la République de Guinée, 2014

Période de probation

Conformément au Code du travail, la période de probation/essai ne peut pas dépasser, même si elle est renouvelée:

- 3 mois si l'employé recruté est un cadre;
- 1 mois pour tous les autres cas.

Le contrat de travail écrit tout comme la lettre d'engagement est délivrée au travailleur en période d'essai dans les deux jours du commencement d'exécution du travail, à moins qu'il soit convenu autrement.

Sources: Art. 121(6) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Exigence de préavis

Le Code du Travail exige de l'employeur de donner un préavis de résiliation de contrat à l'employé. Le contrat de travail à durée déterminée prend normalement fin à l'échéance du terme ou par résiliation par l'une ou l'autre partie. La résiliation par l'une ou l'autre partie doit être de commun accord.

Le contrat à durée déterminée peut également être résilié sans l'accord des parties notamment en cas de force majeure ou faute lourde. La résiliation du contrat par accord des parties doit être constatée par écrit et présentée par voie de requête au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi.

Un contrat à durée indéterminée peut être rompu par l'une ou l'autre partie. Un travailleur peut résilier un contrat à durée indéterminée pour une raison quelconque.

En revanche, l'employeur peut résilier un contrat à durée indéterminée pour des raisons valables qui font état d'impossibilité de maintenir la relation contractuelle. Les motifs de licenciement ont trait à l'incapacité personnelle, l'incompétence ou l'inconduite (raisons personnelles) ou les exigences de l'entreprise (raisons économiques).

Chaque partie peut résilier un contrat à durée indéfinie en envoyant un préavis ou en payant en lieu et place de préavis sauf en cas de faute grave. Le Code du travail exige de l'employeur de donner un préavis de résiliation de contrat à l'employé sauf lorsqu'il est licencié pour faute grave.

La durée minimum du préavis varie selon la catégorie professionnelle des travailleurs comme suit :

- 3 mois pour les cadres moyens et les agents de catégories similaires ;
- 2 mois pour les superviseurs et les contre maîtres ; et
- 1 mois pour le personnel d'exploitation.

Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du Licenciement. Au cours de la période de préavis, l'employé travaille avec les mêmes

modalités et conditions sauf si on lui accorde 8 heures par semaine pour chercher un nouvel emploi.

Sources: Article 172 (1-8) & 172 (23-29) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Indemnité de départ

Les travailleurs en cessation du contrat, sauf en cas de faute grave, ont droit à une indemnité de départ tel que déterminée par l'ordonnance rendue par le Ministre du Travail. Conformément à l'article 50 de la Convention Collective Mines et Carrières, l'indemnité de départ n'est pas due lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.

Dans le cas de licenciements individuels, le taux d'indemnité de départ est comme suit:

- 33 % du salaire mensuel moyen global pour chaque année de service pour les cinq premières années;
- 35 % du salaire mensuel moyen global par an entre la 6ème à la 10ème année incluse;
- 40 % du salaire mensuel moyen global par an au-delà de la 10ème année.

Sources: Article 50 de la Convention Collective Mines et Carrières ; Article 172(30) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014.

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La Guinée a ratifié la Convention 156.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommandation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Congé paternité

La Loi n'a aucune disposition relative au congé de paternité payé ou non payé.

Congé parental

Une fois le congé de maternité épuisé, la travailleuse peut prendre un congé non payé jusqu'à 9 mois pour accompagner la croissance du nouveau-né. (Art. 62 du Code du Travail)

Sources : Article 153(4) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Flexibilité du travail pour les travailleurs avec enfants mineurs et autres responsabilités familiales

La Loi ne comporte aucune disposition soutenant l'équilibre travail/vie pour les parents ou travailleurs ayant des responsabilités familiales.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

La Guinée n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Code de la sécurité sociale, 1994
- Arrêté no. 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

Soins médicaux gratuits

La travailleuse enceinte assurée ou l'épouse du travailleur assuré bénéficie de soins relatifs à la maternité durant la grossesse et pendant. La femme enceinte a également droit aux soins médicaux gratuits dans les limites fixées par le Code du Travail.

Sources: Article 153(3) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014 ; Article 107 du Code de la Sécurité sociale, 1994 Arrêté N° 1392/MASE/DNTLS/90

Pas de travail dangereux

Un Arrêté du Ministre chargé du travail détermine la nature de travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes. L'Arrêté détermine également les conditions spéciales de protection qui sont nécessaires pour effectuer certaines tâches. Les femmes sont interdit de travailler dans des conditions qui portent atteinte à la capacité de procréation de la femme et dans le cas des femmes enceintes, est interdit le travail dangereux qui affecte la santé de la mère et l'enfant.

Sources : Article 231(5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Code de la sécurité sociale, 1994 Arrêté no. 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

Congé maternité

Les femmes salariées ont droit à quatorze semaines de congé de maternité entièrement payé En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines. Le congé à prendre avant la naissance de l'enfant est de six semaines tandis qu'il est de 08 semaines après la naissance. Quand l'enfant est né avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail est prolongée jusqu'au terme de 14 semaines auxquelles le salarié a droit. Le congé prénatal et postnatal est prolongé chacun de 2 semaines (8 semaines et 10 semaines respectivement) en raison de l'incapacité de travail résultant de la grossesse et l'accouchement. Un état pathologique qui survient après l'accouchement doit être attesté par un certificat médical.

Sources: Article 153(1-2) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Revenus

Le congé de maternité est un congé payé en entier. La moitié de son salaire est payé par l'employeur et le reste est versé par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Sources: Article 153(3) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Protection contre les licenciements

La femme travailleuse ne peut pas être licenciée durant son congé de maternité et son congé parental facultatif non payé. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité. L'employeur doit réintégrer la salariée dans son emploi ou, à défaut de réintégration, à payer à celle-ci une indemnité correspondant à deux années de salaire.

Sources: Article 153(5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Droit de reprendre le même poste

La Loi ne contient aucune disposition accordant à la femme travailleuse le droit de retourner au même poste après avoir joui de son congé de maternité, toutefois il peut être déduit de l'article 153 (2) du Code du Travail qu'une femme peut reprendre son emploi après avoir profité de ce congé.

Sources: Article 153 (5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Pauses Allaitement

La femme travailleuse a droit à des pauses allaitement d'une heure chaque jour pour allaiter son enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 9 mois. Les pauses allaitements s'ajoutent aux pauses normales qu'a la salariée pendant la journée de travail et peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur.

Sources: Article 153(4) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

La Guinée a ratifié la Convention 081.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, à préserver les salariés des maladies et des accidents. Les employeurs doivent faire bénéficier les salariés d'un examen médical, au moins une fois par an, en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Les établissements ou entreprises utilisant 25 salariés ou plus doivent mettre en place un comité de sécurité et santé ayant pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail.

L'employeur doit s'assurer de se conformer aux mesures générales fixés par l'Arrêté du Ministre en charge du Travail en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les installations sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, la température et la propreté des établissements. L'Arrêté du Ministre fixe également les mesures particulières relatives à certaines professions ayant pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail et à la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

Les salariés doivent également utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité. Ils ne peuvent les modifier qu'avec l'autorisation préalable de l'employeur.

Sources: Article 231(1-5) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Équipements de protection gratuits

Le Code du Travail exige que les employeurs fournissent gratuitement l'équipement de protection aux employés participants au travail dangereux. L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur un équipement de protection personnel lorsque les mesures collectives de prévention techniques sont insuffisantes.

Sources: Article 231(14) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Formation

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique sur l'hygiène appropriée et la sécurité au travail au profit des nouvelles recrues, ceux qui ont changé de poste ou de technique et ceux qui reprennent le travail après un arrêt de travail pour une période de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Sources: Article 231(6) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guinea in French, please refer to: <https://votresalaire.org/guinee/>

Système d'inspection du travail

Le système d'inspection du travail est prévu par le Code du travail. Toutefois, il n'est pas aussi efficace tel qu'exigé aux termes de la Convention de l'OIT sur l'inspection du travail.

L'inspection du travail est un corps spécialisé qui conseille, concilie et contrôle l'application de la législation, de la réglementation et des Conventions Collectives relatives à la rémunération, aux conditions de travail d'hygiène, de santé, de de sécurité, a la négociation collective et au droit syndical dans l'entreprise.

La législation nationale donne aux inspecteurs du travail le pouvoir de pénétrer, inspecter et examiner le travail à toute heure du jour et de la nuit sans avertissement préalable; prélever des échantillons, recueillir et enlever des substances et matières, et effectuer des enregistrements aux fins d'examen et d'enquête; demander des registres, documents, certificats et avis pour les inspecter, les examiner et les copier; et interroger n'importe qui. L'inspecteur du travail peut recueillir les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité; se faire accompagner des délégués syndicaux et des représentants du Comité d'hygiène, santé et sécurité pour inspecter la santé et sécurité au travail.

Les Inspecteurs du Travail ont le pouvoir de provoquer les mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement, des méthodes de travail qu'ils considèrent comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Pour pouvoir prendre de telles mesures, les Inspecteurs peuvent ordonner que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications légales et réglementaires

L'inspecteur du travail est tenu de préserver la confidentialité.

Sources: Article 513(1-13) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

La Guinée a ratifié la Convention 121.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Convention Collective, 1995
- Code de la Sécurité Sociale, 1994

Congé de maladie payé

La Convention Collective Mines et Carrières prévoit le congé de maladie payé. La durée minimum du congé de maladie est de 6 mois au départ 13 semaines, mais renouvelables à 26 semaines si le travailleur a eu au moins 300 jours d'emploi au cours de l'année écoulée.

S'agissant de l'indemnité pour congé de maladie, elle est égale à 50 % du salaire du travailleur au cours de la période de trois mois avant l'incapacité. Les indemnités journalières de maladie sont payées à compter du neuvième jour.

Sources : Article 36-37 & 41 de la Convention Collective ; Article 119-120 du Code de la Sécurité Sociale

Soins médicaux

Les prestations médicales sont disponibles pour les travailleurs assurés et ceux-ci comprennent des soins médicaux généraux, des soins spécialisés, les médicaments, l'hospitalisation, les soins de maternité et le transport.

Le Code du Travail oblige l'employeur de prévoir des soins médicaux et médicaments nécessaires dans la mesure du possible. L'employeur est ensuite remboursé plus tard par l'organisme responsable de la sécurité sociale.

Sources : Article 12 du Code du Travail de la République de Guinée, 2014 ; Article 113 du Code de la Sécurité Sociale, 1994

Sécurité de l'emploi en cas de maladie

Conformément au Code du travail, l'emploi du travailleur est sécurisé durant la période de congé maladie. L'employeur peut licencier un salarié malade si son congé maladie dure plus de 6 mois. Le contrat de travail est suspendu pour les absences causées par la maladie. Cette absence est limitée à 6 mois, mais peut, cependant, être prolongée jusqu'à ce qu'il y ait un remplaçant.

Sources : Article 152(5) du Code du travail de la République de Guinée, 2014

Prestations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories : (i) invalidité permanente totale (ii) invalidité partielle permanente (iii) invalidité temporaire et (iv) lésion mortelle entraînant la mort du travailleur.

The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guinea in French, please refer to: <https://votresalaire.org/guinee/>

En cas d'invalidité/incapacité permanente totale, invalidité permanente la pension est de 70 % des revenus moyens du travailleur au cours de l'année avant le début de l'invalidité.

En cas d'invalidité partielle permanente (lorsque le degré d'invalidité est évaluée à 15 % ou plus) le montant de l'indemnité dépend du degré d'invalidité évalué et un pourcentage de la pension complète est payé en conséquence. Pour le degré d'invalidité évalué entre 1 % et 14 %, un forfait est payé.

En cas d'invalidité temporaire, 50% du salaire moyen du travailleur (au cours du dernier mois) sont payés pour les 28 premiers jours. Ensuite, 66.7% du salaire journalier moyen est payé jusqu'à rétablissement total ou délivrance de certificat d'invalidité permanente.

En cas de lésion mortelle, les personnes à charge perçoivent la pension de survivant. 30 % des revenus moyens du travailleur au cours des 12 derniers mois sont versés à un conjoint(e) (veuf/veuve). Cette pension cesse d'être versée au remariage et un montant forfaitaire est payé. 15 % des revenus du travailleur décédé sont payés à chacun des deux premiers orphelins, âgés de moins de 17 ans, à titre de pension de survivant. Chaque orphelin de père et de mère reçoit le 20 % de la pension. D'autres personnes à charge perçoivent seulement 10 %. Les pensions des survivants ne peuvent pas dépasser 100 % de la rente d'incapacité totale à laquelle la victime avait ou aurait eu droit.

Sources: Article 73-80 du Code de la Sécurité Sociale, 1994

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967)

Soins médicaux et indemnités maladie : Convention 130 (1969)

Allocations chômage : Convention 168 (1988).

La Guinée a ratifié la Convention 121.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait "tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées" ainsi que des "critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques". La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionnelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Code de Sécurité Sociale, 1994

Droit à la pension

La loi prévoit la pension complète et la retraite anticipée. Pour une pension complète, le travailleur doit avoir atteint 50, 60 ou 65 ans d'âge (en fonction de la profession) avec au moins 180 mois (15 ans) de cotisation. L'âge minimum de départ à la retraite est de 50 ans. La pension est de 2 % du revenu du travailleur au cours des 10 dernières années multiplié par le nombre des années de cotisation, jusqu'à 30 ans. Ainsi, la pension vieillesse ne peut pas dépasser 60 % des revenus moyen du travailleur au cours des 10 dernières années.

La pension de retraite anticipée est réduite de 5 % à 10 % pour chaque année au cours de laquelle la pension est perçue avant l'âge de 55 ans. Les pensions sont payées chaque trimestre.

Sources: Art. 49, 50, 54 et 59 du Code de la Sécurité Sociale, 1994

Pension de survivant à charge

Le Code de Sécurité Sociale prévoit la pension de survivant (il s'agit des personnes à charge y compris la veuve, le veuf, les enfants). La pension de survivant n'est versée que si le travailleur décédé était titulaire d'une pension ou était un travailleur avec au moins 15 années de cotisations versées au moment de la mort. 50 % de la pension du défunt sont versés au veuf/veuve comme pension de survivant. 10 % de la pension du travailleur décédé sont versés à chaque orphelin. S'ils sont des orphelins de père et de mère, 20 % de la pension sont versés à chacun d'entre eux. Les pensions de survivant ne peuvent pas dépasser 100 % de la pension d'un travailleur décédé.

Sources: Art. 55 du Code de la Sécurité Sociale, 1994

Indemnité Chômage

La législation guinéenne ne contient aucune disposition relative à l'allocation chômage.

Pension d'invalidité

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit des prestations d'invalidité en cas d'accident/lésion/maladie non professionnelle entraînant une invalidité permanente. Lorsque le travailleur est évalué avec invalidité totale, 100 % des revenus annuels moyens du travailleur assuré sont versés. L'indemnité d'invalidité partielle est de 40 % des revenus annuels moyens du travailleur assuré. L'indemnité d'invalidité cesse à l'âge de 55 ans avec le début de la pension de vieillesse.

Sources: Art. 45 du Code de la Sécurité Sociale, 1994

The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guinea in French, please refer to: <https://votresalaire.org/guinee/>

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.

La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

La Guinée a ratifié les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution de la République de Guinée, 2010
- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Convention collective Mines et Carrières, 1995
- Arrêté no. 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

Salaire égal

Conformément au Code du Travail, le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les travailleurs s'applique sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe et l'âge. Le Code du Travail prévoit aussi que les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération et les modes d'évaluation des emplois soient communs aux travailleurs des deux sexes.

Sources: Article 241(2&3) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Selon le Code du Travail, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, qui a pour effet de porter atteinte la dignité d'une personne, notamment quand ça crée un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant.

Aucun employeur ou son représentant ou toute autre autorité ne peut licencier un travailleur pour le seul fait d'avoir refusé toute forme de faveur sexuelle. Ils ne doivent pas, non plus, lui imposer des contraintes ou exercer des pressions de toute nature dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination. Le comportement discriminatoire contre la victime ou le témoin basé sur l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation la promotion, la mutation ou le renouvellement du contrat de travail est interdit.

Un salarié ne peut être sanctionné, ni licencié, ni pénalisé pour avoir subi, dénoncé, relaté, ou témoigné de tels agissements.

La Constitution de Guinée exige que personne ne puisse être discriminé sur base du sexe/genre, de race, d'ethnie, d'opinions ou toute autre cause de discrimination.

Sources : Article 8 & 9 du Code du Travail de la République de Guinée, 2014 ; Article 20 de la Constitution de la République de Guinée, 2010

Non-discrimination

The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guinea in French, please refer to: <https://votresalaire.org/guinee/>

La Constitution Guinéenne dispose que: Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique, de ses opinions ou de toute autre cause de discrimination (art. 20). Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race, d'appartenance ethnique, de sexe, de religion et d'opinion. (art. 01) tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Hommes et femmes ont les mêmes droits. Nul ne peut être privilégié ou désavantagé en raison de sa naissance, de sa race, de son ethnique, de sa langue, de ses croyances et de ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Le Code du travail interdit également la discrimination fondée sur le sexe, âge, origine nationale, race, religion, couleur, opinions politiques et religieuses, origine sociale, l'appartenance syndicale et l'activité syndicale, le handicap et la séropositivité (réelle ou perçue). La discrimination fondée sur les bases susmentionnées est interdite pendant la prise de décisions notamment en ce qui concerne l'embauchage, la performance et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline et la résiliation du contrat de travail. Toute distinction, l'exclusion ou la préférence fondée sur les qualifications requises pour un travail particulier ne sont pas réputées faire la discrimination.

Le travailleur peut interjeter appel directement devant le tribunal du travail saisi pour dénoncer les actes de discrimination qu'il a subis. Toutefois, il peut saisir l'inspecteur du travail compétent pour conciliation.

Conformément à la convention collective, il ne peut pas y avoir discrimination sur base de la race, couleur, sexe, âge, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale, l'activité syndicale.

Source: Article 1,8 & 20 de la Constitution de la République de Guinée, 2010 ; Article 8 du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Droit au travail

Selon la Constitution, il est du devoir de l'État à prendre des mesures pour exercer le droit au travail qui est également reconnu pour tous. La Loi détermine les principes fondamentaux du droit au travail.

Conformément au Décret no 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 Mai 1990, les femmes ne peuvent pas travailler dans les mêmes secteurs que les hommes. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et les femmes.

Le Code du travail reconnaît aussi le droit au travail pour tous. L'Etat assure l'égalité des chances et traitement des citoyens concernant l'accès à la formation professionnelle et l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion et de philosophie.

Sources: Article 20 & 72 de la Constitution de la République de Guinée, 2010; 136(1) & 137(2) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Arrêté No. 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 Mai 1990

The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guinea in French, please refer to: <https://votresalaire.org/guinee/>

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum : Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

La Guinée a ratifié ces Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Constitution de la République de Guinée, 2010
- Code du Travail de la République de Guinée, 2014
- Code de l'enfance, 2008
- Décret No 2791/MTASE/DNTLS/96, 1996

Enfants de moins de 15 ans

L'âge minimum pour travailler est 16 ans. Le Code de l'enfance permet aux enfants de moins de 16 ans de travailler après une autorisation écrite des parents. Les enfants peuvent travailler comme apprentis dès l'âge de 14 ans, ou de 12 ans pour l'apprentissage des travaux légers dans le service domestique et d'autres secteurs non industriels, avec l'approbation des inspecteurs du travail.

Un Arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et catégories des entreprises interdites pour les jeunes gens de moins de dix-huit ans et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

L'enseignement public gratuit est garanti par la Constitution. En vertu d'un Décret de 1997, l'âge de la scolarité obligatoire est de 16 ans.

Sources: Article 23 de la Constitution de la République de Guinée, 2010; Article 137(5) du Code du Travail de la République de la Guinée, 2014; §411-422 du Code de l'enfant; § 6 du Décret sur l'éducation 97 / 196- / PRG / SGG, 1997

Âge minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour le travail dangereux est fixé à 18 ans. Le Code de l'enfance comprend une liste des travaux dangereux auxquels il est interdit d'employer les enfants. Les conditions de travail des salariés âgés de moins de 18 ans excluent ces derniers de travailler dans des conditions dangereuses, y compris le travail dans les mines, les tanneries, la manipulation de matières explosives, le travail de nuit et le travail affectant la moralité de l'enfant. (Décret 2791/MTASE/DNTLS/96 conditions de travail pour les employés âgés de moins de 18 ans).

Le Code du Travail interdit également les travaux dangereux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ; les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou vibrations préjudiciables à leur santé.

Le travail de nuit est également interdit pour l'enfant de moins de dix-huit ans et doivent subir un examen médical en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Si le travail lui assigné est au-dessus de ses forces, le contrat de travail doit être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Sources: Article 137(1-8) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Décret 2791/MTASE/DNTLS/96 sur les conditions de travail pour les employés âgés de moins de 18ans

12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé : Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtement corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

La Guinée a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine , le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Code du Travail de la République de la Guinée, 2014
- Constitution de la République de la Guinée, 2010

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le Code du Travail interdit le travail forcé. Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exige d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et par lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le Code Pénal de 1998 interdit aux individus de conclure des accords qui privent les autres dans des conditions vulnérables de leur liberté, prescrivant des peines d'emprisonnement et à la confiscation de tous les produits de la criminalité de cinq à 10 ans. Si une personne est exploitée en raison de son état de vulnérabilité ou de dépendance en lui faisant fournir des services non rémunérés, ou en échange d'un paiement manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli, les exploitateurs doivent être punis d'une peine de 6 mois à 5 ans et d'une amende de 50.000 à 300,00 francs guinéens. Si une personne est soumise à des conditions de travail inhumaines et d'hébergement en raison de sa / son état de dépendance ou de vulnérabilité, les exploitateurs doivent être punis d'une peine de 1 mois à 5 ans et amende de 50.000 à 500.000 Francs guinéens.

Sources: Article 4 du code du Travail de la République de Guinée, 2014; Article 337 de Code Pénal, 1998

Liberté de changer d'emploi et droit de quitter

Le travailleur a le droit de changer d'emploi après avoir signifié un préavis raisonnable à son employeur.

Pour plus d'informations, référez-vous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Sources: Article 172(23-29) du Code du Travail de la République de la Guinée, 2014

Conditions de travail inhumaines

Working time may be extended beyond normal working hours of forty hours per week. However, total hours of work inclusive of overtime must not exceed ten hours a day and forty-eight hours a week.

Pour plus d'informations sur cela, visitez la section sur l'indemnité.

Sources: Article 221 (1-7) du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)

Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

La Guinée a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Code du Travail de la République de la Guinée, 2014
- Constitution de la République de la Guinée, 2010

Liberté d'association syndicale

La Constitution et le Code du Travail prévoient la liberté d'association et autorisent les travailleurs et les employeurs à adhérer et former des syndicats (art. 20 de la Constitution et article 237 et suivants du Code du Travail). Ce droit est régi par le code du travail. Conformément à la Constitution, «Tous les citoyens ont le droit de former des associations et des sociétés, d'exercer collectivement leurs droits et leurs activités politiques, économiques, sociaux ou culturels».

Conformément au Code du Travail, l'Etat et les employeurs s'engagent à promouvoir la liberté syndicale des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social dans les secteurs privé, formel, informel et public, entre syndicat ainsi que celui d'exercer ou non des responsabilités syndicales. Les travailleurs peuvent librement sans autorisation préalable se grouper et constituer un syndicat, dans la circonscription géographique de leur choix pour défendre et assurer le développement de leurs droits individuels et collectifs concernant leur vie de travailleurs. Ils peuvent adhérer à un syndicat dans une entreprise, dans une localité, dans une préfecture, dans une région même s'il existe déjà un ou plusieurs syndicats représentant des travailleurs exerçant le même métier ou travaillant dans un même secteur d'activité.

Le syndicat doit avoir déposé ses statuts depuis au moins six mois, être indépendant des employeurs, des organisations patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles. Il doit en outre avoir obtenu au moins 20% des voix des suffrages valablement exprimés aux élections des délégués syndicaux.

Sources: Article 321-323 de la Constitution de la République de Guinée, 2010; Article 2, 136 (1) & 137 (2) du Code du travail de la République de Guinée, 2014.

Liberté de convention collective

Le droit à la négociation collective est reconnu par le Code du Travail (art. 301). En vertu de la Constitution, «Chaque travailleur a le droit de participer, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination des conditions de travail».

Selon le Code du Travail, la Convention Collective a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés et de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut étendre les attributions reconnus par la loi aux organisations syndicales et améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux.

Une Convention Collective comporte généralement des dispositions plus favorables aux salariés et aux organisations syndicales que celles des lois et règlements en vigueur.

Une Convention Collective qui comporte des dispositions qui sont moins favorables que celles fournies en vertu de la loi, ne peut pas être appliquée.

Une Convention Collective peut être conclue pour une période déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective signée pour une période déterminée ne peut être supérieure à 3 ans. Une Convention Collective de durée indéterminée doit être révisée tous les cinq ans et peut être annulée en donnant préavis d'annulation de trois mois, sauf indication contraire.

La convention collective doit obligatoirement indiquer son champ d'application professionnel et territorial, le lieu et la date de sa conclusion, le nom et la qualité des signataires avec la mention des unions et organisations professionnelles qu'ils représentent. Après conclusion, elle doit être rédigée par écrit et déposée au greffe de la juridiction chargée du travail du lieu de sa conclusion. Pour qu'une Convention Collective puisse être étendue, par Arrêté Ministériel, elle doit avoir été négociée au sein d'une commission présidée par le Ministre en charge du Travail ou par son représentant comprenant un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et de représentants des organisations syndicales représentatives.

Le Conseil Economique et Social (CES) de la République de Guinée est une institution constitutionnelle, non politique, de nature consultative, représentant légalement la société civile organisée, conformément à la loi organique N ° 91/04 / CTRN, 1991.

Le Conseil Economique et Social est une assemblée consultative chargée d'émettre des avis, des suggestions ou des recommandations sur des questions (notamment économiques et sociales) qui lui sont soumises par le Président de la République ou l'Assemblée Nationale. Par sa composition, il encourage la collaboration des différentes catégories professionnelles entre elles et par ses avis, assure leur participation à la conception de la politique économique et sociale du Gouvernement. Le CES de la Guinée, opérationnel depuis juillet 1997, compte 45 membres représentant les producteurs des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des transports (20), des syndicats (12), des organisations de la société civile (3) et des personnalités désignées par le Président (10), en fonction de leur compétence et de leur expérience, y compris au moins une personnalité provenant d'universités ou de centres de recherche. Le mandat de la Commission est de cinq ans.

Le Code du travail prévoit une Commission consultative des lois du travail et des lois sociales qui a pour mission d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la sécurité sociale, la santé et la sécurité, et l'amélioration des conditions de travail. Son mandat comprend en outre: le renforcement du mécanisme du dialogue

social sur la négociation collective; la formation des organisations de travailleurs et d'employeurs à la négociation collective, à la législation sociale et aux normes internationales du travail; et la mise en place d'un mécanisme permanent de consultations tripartites et la promotion de l'application et l'établissement de rapports sur les normes internationales du travail. La Commission doit être consultée dans la préparation de toute la législation sur le travail et l'emploi. Il est représenté par huit membres venant chacun du gouvernement, des groupes d'employeurs et de travailleurs.

Le Code du travail prévoit également un Conseil National de Dialogue Social, qui est également de nature tripartite. Les principales responsabilités du Conseil sont de promouvoir le dialogue social; Promouvoir le règlement amiable des conflits du travail; réfléchir sur la législation sociale; et émettre des avis sur les grandes orientations de politique économique à fort impact social.

Sources: Article 20 de la Constitution de la République de Guinée, 2010; Article 410-423 & 515 du Code du Travail de la République de Guinée, 2014; Loi organique N ° 91/04 / CTRN, 1991

Droit de grève

Le droit de grève est consacré par la Constitution et réglementé par le Code du travail. Il est reconnu par la Constitution. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas porter atteinte à la liberté du travail.

Conformément au Code du travail, la grève est un arrêt partiel ou complet et collectif de travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications d'ordre professionnel, économique qui n'ont pas été satisfaites. Toutefois, la présente disposition n'interdit pas l'exercice de certaines formes de grève qui n'impliquent pas forcément une cessation pure et simple du travail mais son ralentissement, et à condition qu'elles aient un caractère pacifique.

Le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail au moins dix jours avant la date proposée de la grève. La notification écrite doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale ou le collectif déposant le préavis de grève. Le préavis de grève permet la négociation entre les parties.

La grève pacifique est permise seulement après que toutes les méthodes (négociation, conciliation et arbitrage) de résolution du conflit ont échoué. Le contrat de travail est suspendu pendant la grève, s'il a été démarré en violation de la procédure de règlement des différends du travail collectif. L'emploi salarié est maintenu pendant la durée d'une grève légale et il/elle ne peut pas être sanctionné du fait de sa participation à la grève. L'employeur est dispensé de verser au travailleur la rémunération correspondant à la période de grève.

Les grévistes ne doivent pas menacer les non-grévistes. Les grévistes ne peuvent pas arrêter les autres travailleurs qui veulent aller pour travailler pendant une grève de le faire. Le droit du travail maintient une liste des services essentiels qui oblige que le service minimum soit assuré si le mouvement de grève est lancé.

Dans le cas d'une grève qui ne se conforme pas aux dispositions du droit du travail, elle peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire par l'employeur.

Sources: Article 20 de la Constitution de la République de Guinée, 2010; Article 431 du Code du Travail de la République de Guinée, 2014

Questionnaire sur le travail décent

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Guinée est un produit de WageIndicator.or et
www.votresalaire.org/guinee



signifie que la réglementation nationale est OK



signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13 Travail et Salaires

	NR	Yes	No
1. Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je perçois régulièrement mon salaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires <i>(Le taux d'heures supplémentaires est fixé à un niveau supérieur)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Congé Annuel et Vacances

7. De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente <i>permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ma période d'essai est de 180 jours		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

05/13 Responsabilités Familiales

15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé <i>ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental <i>ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales <i>grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

06/13 Maternité et Travail

18. Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* * Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est équivalent à "Oui"

DECENTWORKCHECK.ORG

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse
<i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

07/13 Santé et Sécurité

- | | | | | |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

08/13 Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

09/13 Sécurité Sociale

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 33. | J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10/13 Traitement Equitable

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Je suis traité d'une manière juste en ce qui concerne les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexe/Genre | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Race | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Couleur | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religion | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Opinion Politique | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix

Nationalité / Lieu de Naissance		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origine Sociale / Caste		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilités familiales / Situation familiale		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Âge		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Invalidité / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adhésion Syndicale et Activités Connexes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langue		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statut Matrimonial		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apparence Physique		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grossesse / Maternité		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11/13 Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant un préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marquée OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous



est le nombre de "OUI" accumulés

Guinée cumule 43 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquez pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respecte la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle