

**DECLARATION ETHIQUE DU SOUMISSIONNAIRE**  
**ACTED Tunisia/Libya**

Date : \_\_\_\_\_ (à indiquer par le soumissionnaire)

Appel d'offre N° : T/1499/FWC-Services Hôtelières/TUN/16072019

Nom du soumissionnaire : \_\_\_\_\_

Adresse du soumissionnaire : \_\_\_\_\_

**CODE DE CONDUITE** :**1. Normes du travail**

Les normes de travail de ce code sont fondées sur les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- *L'emploi est choisi librement*

Il n'y a pas de travail forcé, en servitude ou non volontaire de prisonniers. Il n'est pas exigé par l'employeur de déposer de caution ni de papier d'identité de la part des travailleurs et ceux-ci sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

- *La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés*

Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de fonder le/au syndicat de leur choix et de négocier collectivement. L'employeur adopte une attitude ouverte envers les activités légitimes des syndicats. Les représentants des travailleurs ne soient pas discriminés et peuvent s'acquitter de leurs fonctions de représentation au travail. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter et ne pas gêner le développement de moyens parallèles d'association indépendante et libre et de négociation.

- *Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques*

Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être fourni, en gardant à l'esprit les connaissances générales en ce qui concerne le secteur et tout risque spécifique. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé découlant de, liés à, ou survenant au cours du travail, en minimisant, autant qu'il est raisonnablement possible, les causes des risques inhérentes à l'environnement de travail. Les travailleurs recevront des formations à la sécurité et à la sûreté régulières et enregistrées, et ces formations devront être répétées pour les nouveaux travailleurs ou ceux étant réaffectés. Un accès à des installations sanitaires propres, à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour l'entreposage des aliments doit être fourni. L'hébergement, lorsqu'il est fourni, doit être propre, sûr et répondre aux besoins de base des travailleurs. La société qui respecte ces normes doit attribuer la responsabilité de la santé et de la sécurité du personnel à un représentant de la direction.

- *Le travail des enfants doit être proscrit*

Il ne doit pas y avoir de nouveau recrutement d'enfant. Les sociétés devront développer ou participer ou contribuer aux politiques et aux programmes qui prévoient la transition d'un enfant trouvé en situation de travail pour permettre à lui d'assister et de rester dans un parcours d'éducation de qualité jusqu'à ce qu'il devienne adulte.

Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses. Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions pertinentes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- *Les salaires sont payés*

Les salaires et avantages sociaux versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou de référence de l'industrie. Dans tous les cas, les salaires devraient toujours être suffisamment élevés pour répondre aux besoins fondamentaux et fournir des revenus discrétionnaires. Tous les travailleurs doivent être munis d'informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions de travail en ce qui concerne les salaires avant leur embauche, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils sont payés. Les retenues sur salaire comme mesures disciplinaires ne doivent pas être autorisées ni les retenues sur salaires non prévues par le droit national sans l'autorisation expresse et éclairée du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

- *Les horaires de travail ne sont pas excessifs*

Les horaires de travail sont conformes aux lois nationales et aux normes industrielles, selon celles qui offrent la plus grande protection. En tout état de cause, les travailleurs ne doivent pas être tenus de travailler au-delà des horaires de travail locaux légaux sur une base régulière. Les heures supplémentaires sont volontaires, ne doivent pas dépasser les limites légales locales, ne seront pas exigées sur une base régulière et seront toujours rémunérées à un taux majoré.

- *Aucune discrimination n'est pratiquée*

Il n'y a pas de discrimination à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite fondée sur la race, la caste, la nationalité d'origine, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou l'affiliation politique.

- *Un emploi régulier est fourni*

Dans la mesure possible, le travail doit être effectué sur la base d'une relation de travail établie sur les lois et pratiques nationales. Les obligations envers les employés en vertu des lois de sécurité sociale ou du travail et des règlements découlant de la relation de travail régulière ne doivent pas être évitées grâce à l'utilisation de main-d'œuvre intérimaire, de sous-traitance ou de travail à domicile par arrangement, ou par le biais de programmes d'apprentissage où il n'y a pas de réelle intention de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, de même qu'aucune obligation ne doit être évitée grâce à l'utilisation excessive des contrats à durée déterminée d'emploi.

- *Aucun traitement cruel ou inhumain est autorisé*

Les sévices et châtiments corporels, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou autre, et le harcèlement moral ou d'autres formes d'intimidation seront interdits.

## **B. Normes environnementales**

Les fournisseurs doivent au minimum se conformer à toutes les exigences réglementaires et légales relatives aux impacts environnementaux de leurs activités. Des normes de performance détaillées sont du ressort des fournisseurs, mais doivent porter sur au moins les éléments suivants :

- *Gestion des déchets*

Les déchets sont réduits au minimum et les articles recyclés chaque fois que cela est possible. Des contrôles efficaces des déchets relativement à la pollution de la terre, de l'air et de l'eau sont adoptées. Dans le cas des matières dangereuses, les plans d'intervention d'urgence sont en place.

- *Emballages et papier*

L'utilisation excessive et superflue de matériaux est à éviter, et les matériaux sont recyclés lorsque cela s'avère approprié.

- *Conservation*

Les processus industriels et les activités sont surveillés et modifiés au besoin pour assurer la conservation des ressources rares, telles que l'eau, la flore et la faune et les terres productives dans certaines situations.

- *Consommation d'énergie*

Tous les processus de production et de livraison, y compris l'utilisation du chauffage, de la ventilation, l'éclairage, les systèmes informatiques et les transports, sont fondés sur la nécessité de maximiser l'utilisation efficace de l'énergie et de réduire les émissions nocives.

- *Mesures de sécurité pour le transport et la manutention des marchandises*

Tous les processus de transport et de manutention sont fondés sur la nécessité d'optimiser les mesures de sécurité et de minimiser les risques de blessure pour les bénéficiaires d'ACTED et le personnel ainsi que les employés des fournisseurs ou ceux de ses sous-traitants.

### **C. Comportement commercial**

La conduite du fournisseur ne doit pas violer les droits fondamentaux des bénéficiaires d'ACTED.

Le fournisseur ne doit pas être engagé :

1. dans la fabrication d'armes
2. dans la vente d'armes à des gouvernements qui violent systématiquement les droits humains de leurs citoyens, ou là où il y a des conflits armés internes ou des tensions importantes, ou lorsque la vente d'armes peut compromettre la paix et la sécurité régionales.

### **D. Règle de passation des marchés et des réglementations ACTED**

Les Fournisseurs doivent se conformer aux règles de passation des marchés et réglementations ACTED définies dans le Manuel logistique d'ACTED Version 1.3 ou ci-dessus. En particulier, la politique d'achat d'ACTED énoncée aux articles 2.1 et 2.4. (attribution du contrat). Ce faisant, les fournisseurs reconnaissent qu'ils ne se trouvent dans aucune des situations d'exclusion mentionnées à l'article 2.4.2.

### **Principes de fonctionnement**

La mise en œuvre du Code de conduite sera une responsabilité partagée entre ACTED et ses fournisseurs, informés par un certain nombre de principes de fonctionnement, qui sera revu de temps en temps.

ACTED :

1. Attribuera la responsabilité de veiller au respect du Code de conduite à un cadre supérieur.
2. Communiquera son engagement à mettre en œuvre le Code de conduite auprès des employés, des sympathisants et des bailleurs ainsi qu'à tous les fournisseurs de biens et services.
3. Mettra à disposition les ressources humaines et financières disponibles pour répondre à ses engagements pris, y compris la formation et des lignes directrices pour le personnel concerné.

4. Fournira des conseils et un soutien non financier raisonnable aux fournisseurs qui cherchent sincèrement à promouvoir et à mettre en œuvre les normes du Code de conduite dans leur propre entreprise et dans les chaînes d'approvisionnement pertinentes, compte tenu des ressources disponibles.
5. Adoptera des méthodes et des systèmes appropriés de surveillance et de vérification de l'exécution des normes.
6. Cherchera à maximiser les bénéfices tirés des ressources disponibles, par exemple en collaborant avec d'autres ONG, et en priorisant le traitement des cas les plus probables de non-conformité.

ACTED attend de ses fournisseurs que :

1. Ils acceptent la responsabilité des conditions de travail et environnementales dans lesquelles les produits sont fabriqués et les services fournis. Cela comprend tous les travaux sous contrat ou en sous-traitance ainsi que ceux menés par les travailleurs à domicile ou autres travailleurs externalisés.
2. Ils attribuent la responsabilité de la mise en œuvre du Code de conduite par un cadre supérieur.
3. Ils font une déclaration écrite d'intention concernant la politique de l'entreprise en ce qui concerne le Code de conduite et la façon dont celui-ci sera mis en œuvre, et en font part au personnel et aux fournisseurs ainsi qu'à ACTED.

Les deux parties :

1. Exigeront la cessation immédiate des violations graves du Code et, lorsque celles-ci persistent, mettre fin à la relation d'affaires.
2. Chercheront à s'assurer que tous les employés sont conscients de leurs droits et participent aux décisions qui les concernent.
3. Éviteront toute discrimination à l'égard des entreprises des pays en développement.
4. Reconnaîtront la réglementation officielle et l'inspection des normes du travail, et les intérêts légitimes des syndicats et des autres organisations représentatives.
5. Recoureront à l'arbitrage en cas de différends non résolus.

### **Application de la déclaration de principe**

L'impératif humanitaire est primordial. Lorsque la rapidité de déploiement est essentielle pour sauver des vies, ACTED achètera des biens et services nécessaires à partir de la source disponible la plus appropriée.

ACTED ne peut accepter ni les augmentations de coûts non maîtrisées, ni les baisses de qualité. ACTED accepte les coûts internes appropriés, mais travaillera avec ses fournisseurs pour parvenir à des normes éthiques dans la mesure du possible sans augmentation des coûts ni diminution de la qualité.

Je soussigné \_\_\_\_\_, accepte le Code de conduite ci-dessus et s'engage à respecter les normes du travail et environnementales spécifiées, à la fois dans ma propre société et celles de mes fournisseurs.

Nom & Poste du représentant autorisé du Soumissionnaire \_\_\_\_\_

Signature autorisée \_\_\_\_\_