

POLITIQUE RELATIVE AUX TRAVAILLEURS DES TIERCES PARTIES

La direction de la SIR s'engage à ce que toutes les tierces parties (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, partenaires, etc.) s'arriment aux exigences des politiques mises en place par l'entreprise.

Pour ce faire, la SIR attend que ses tierces parties s'engagent à :

- Partager les valeurs et les principes contenus dans les politiques élaborées par la SIR, et ont les mêmes attentes vis-à-vis de leur propre chaîne de valeur ;
- Respecter la réglementation en vigueur en matière de droits de l'homme et à s'y conformer, le Protocole de la Communauté des États de l'Afrique de l'Ouest sur la Lutte contre la Corruption ratifié par décret n°2023-438 du 24 mai 2023, l'ordonnance n°2013-660 du 20 septembre 2013 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption et les infractions et ses textes modificatifs subséquents, la Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de la rémunération et la convention n°111 concernant la discrimination dans le cadre de l'emploi et la profession ;
- Ne recourir à aucune forme de travail forcé ou d'esclavage, y compris, mais sans s'y limiter, le travail involontaire, la servitude pour dettes, le travail sous contrat ou le travail en prison. (Le travail involontaire comprend le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'emploi de personnes par la force, la menace, la coercition, l'enlèvement, la fraude ou le paiement à une autre personne ayant le contrôle de cette personne) ;
- Ne pas tolérer, utiliser ou bénéficier du travail des enfants conformément aux lois et règlements applicables, notamment la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ivoirien, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et les Conventions n°138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ; ne pas retenir les documents d'identification et de voyage délivrés par le gouvernement aux travailleurs ;
- Ne pas exercer de discrimination à l'encontre d'un travailleur en raison de son âge, de son handicap, de son origine ethnique, de son sexe, de son état civil, de son origine nationale, de son affiliation politique, de sa race, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou d'autres statuts protégés par les lois nationales ou locales applicables, lors de l'embauche ou d'autres pratiques en matière d'emploi ;
- Fournir un lieu de travail exempt d'abus et de harcèlement, les travailleurs n'étant pas soumis à des traitements durs ou inhumains, y compris le harcèlement psychologique, la coercition mentale et physique et le harcèlement sexuel ;
- Veiller à ce que tous les contrats de travail énoncent clairement les conditions d'emploi dans une langue comprise par le travailleur ;
- Veiller à l'affiliation des tierces parties et de leurs salariés à la CNPS, ainsi qu'au paiement des cotisations afférentes ;
- Rémunérer tous les employés de manière équitable et conformément aux réglementations salariales locales, et rémunérer les travailleurs pour les heures supplémentaires effectuées aux taux légaux ;
- Veiller à ce que les heures de travail ne dépassent pas le maximum autorisé par les lois nationales et locales applicables, les travailleurs ayant au moins un jour de repos tous les sept jours, sauf dans des situations inhabituelles ou d'urgence ;
- Se conformer à toutes les lois, statuts, réglementations et codes applicables en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption et informer la SIR (par écrit) si elle a connaissance d'une violation de ce Code ou a des raisons de croire qu'elle-même ou une personne qui lui est associée a reçu une demande ou une exigence pour un avantage financier ou autre indu dans le cadre de l'exécution de l'accord ;
- Sensibiliser les travailleurs des entreprises tierces parties au respect de la présente politique ;
- Sanctionner tout manquement à cette politique et soumettre toute entreprise tierce partie qui enfreint notre politique à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'accord passé avec l'entreprise tierce partie ;
- Réviser notre politique régulièrement afin de garantir son efficacité et sa conformité aux lois et réglementations en vigueur.

Nous, la SIR, sommes déterminés à influencer positivement nos partenaires et à promouvoir des pratiques de travail éthiques, respectueuses de l'environnement. Chaque membre de notre organisation doit s'appliquer à respecter notre politique.

Le Directeur Général



SORO TIOTIOKO

Septembre 2025

AM SIR