

ANNEXE 3

Auto-déclaration sur le respect des normes fondamentales de l'OIT

1- Travail des enfants

[L'ORGANISATION] n'emploie pas de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum d'accès à l'emploi d'après la législation nationale. Conformément aux exigences nationales et aux évaluations internes des risques, nous interdisons également l'engagement de travailleurs de moins de 18 ans pour effectuer des travaux dangereux, tels que définis par la législation nationale et les normes de l'industrie.

Des procédures appropriées, telles que la vérification de l'âge, l'évaluation des risques professionnels et les examens médicaux, seront mises en place pour garantir que ces exigences soient respectées, le cas échéant, et conformément à la législation nationale.

2- Travail forcé

[L'ORGANISATION] applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé ou obligatoire. Le travail forcé est défini comme « tout travail ou service qui est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement ».

Nous interdisons :

- L'utilisation de dépôts ou d'obligations comme condition d'emploi.
- Les frais de recrutement ou autres frais similaires qui sont payés pour obtenir un emploi.
- La conservation des documents d'identité ou personnels originaux tels que les passeports ou les visas (y compris la conservation de ces documents par des tiers), sauf si la législation nationale l'exige. Lorsque la conservation des documents est exigée par la législation nationale, les travailleurs auront un accès libre et en temps opportun à leurs documents, sans exception.

3- Organisations de travailleurs et liberté syndicale

Conformément à la législation nationale, [L'ORGANISATION] respecte la capacité des employés à s'organiser et à faire entendre leur voix. Cela inclut le droit de :

- Former ou adhérer à un syndicat ou à une organisation de travailleurs de votre choix, sans représailles ni ingérence, et participer à des négociations collectives, conformément à la législation nationale.
- S'engager dans des formes d'engagement non syndicales, telles que des comités, des associations ou d'autres formes, selon le cas.

Nous nous engageons à dialoguer avec les employés et leurs organisations d'une manière constructive et conforme à la législation nationale.

4- Non-discrimination et égalité des chances

[L'ORGANISATION] veillera à ce que la relation de travail soit fondée sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et ne discriminera aucun aspect de la relation de travail, y compris le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation des postes, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, et la discipline.

[L'ORGANISATION] veillera à ce que la discrimination n'ait pas lieu sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes à l'emploi, y compris la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou l'origine sociale, et sur toute autre base définie par la législation nationale. Il s'agit notamment d'un engagement spécifique à assurer :

- Un salaire égal entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.
- Des mesures sont en place pour prévenir et contrer toute forme de violence, de harcèlement, d'intimidation, d'intimidation et/ou d'exploitation.

5- Santé et sécurité au travail

Joindre la politique de l'entreprise sur la sécurité et de santé au travail (SST).

Je certifie authentiques les informations ci-dessus communiquées au projet GIZ /AfPQ.

Date,

Nom et prénoms et Signature du
représentant / Directeur de l'entreprise