



Déclaration d'engagement du respect des principes du développement durable

*"Le développement durable est un développement qui permet de couvrir les besoins actuels sans diminuer la capacité des générations futures de couvrir leurs propres besoins".
Commission Bruntland 1987.*

L'entreprise soussignée s'engage à respecter dans sa gestion les principes du développement durable en prenant en compte ses trois aspects, soit l'environnemental, l'économique et le social.

L'entreprise soussignée s'engage à respecter elle-même les principes énoncés ci-dessous. De même, elle garantit que ses sous-traitants et ses principaux fournisseurs respectent lesdits principes :

1. Aspect environnemental

- Production et utilisation privilégiée de produits et de matériaux provenant d'une exploitation durable de ressources naturelles.
- Utilisation privilégiée de matériaux et/ou de produits les moins nocifs pour l'environnement en tenant compte de tout leur cycle de vie (origine, matières premières, fabrication, distribution, utilisation, réparation, élimination, etc.).
- Utilisation privilégiée d'énergies renouvelables et de matériaux recyclés.
- Diminution maximale des émissions de toxiques et de gaz à effet de serre.
- Réduction maximale du volume des déchets générés par son exploitation.
- Récupération, recyclage de ses déchets ainsi que leur élimination en respectant l'environnement.
- Utilisation privilégiée des modes de transport ayant le moins d'impact négatif sur l'environnement.
- Prise de toutes les mesures utiles afin de diminuer les impacts de l'entreprise sur le réchauffement climatique.
- Utilisation de méthodes d'extraction et d'exploitation respectant les écosystèmes et la biodiversité.

2. Aspect économique

- Utilisation et gestion de manière parcimonieuse des ressources naturelles (énergie, eau, matières premières, etc.).
- Consommation de produits solides, à fonctionnalité élevée, rechargeables, réutilisables et réparables.
- Exploitation des ressources des régions d'approvisionnement en matières premières prenant en considération l'approvisionnement des générations futures.
- Paiement d'un prix permettant une juste rémunération des producteurs et de leurs salariés, soit leur assurant de pouvoir faire face à leurs besoins, tels que l'éducation, la santé, le logement et la protection sociale.
- Respect d'une transparence totale permettant une consultation ouverte des informations financières, de la politique de gestion, des politiques commerciales, des sources des matières premières ou des produits finis, des plans et programmes de production marketing.
- Tenue d'une comptabilité officielle.

3. Aspect social

a. **Pour une entreprise domiciliée en Suisse ayant un ou des sous-traitants et ses principaux fournisseurs en Suisse**

Les dispositions légales en matière de droit suisse du travail.

b. **Pour une entreprise domiciliée en Suisse ayant un ou des sous-traitants et ses principaux fournisseurs domiciliés à l'étranger**

Les dispositions légales en matière de droit suisse du travail. Pour ses sous-traitants, et ses principaux fournisseurs domiciliés à l'étranger, les dispositions légales en matière de droit du travail de l'Etat de domicile et au minimum les huit conventions fondamentales de l'OIT.

c. **Pour une entreprise domiciliée à l'étranger ayant des sous-traitants et ses principaux fournisseurs domiciliés à l'étranger**

Les dispositions légales en matière de droit du travail de l'Etat de domicile et au minimum les huit conventions fondamentales de l'OIT.

d. **Pour une entreprise domiciliée à l'étranger effectuant elle-même ou par l'intermédiaire de ses sous-traitants des prestations de services en Suisse**

Les dispositions légales en matière de droit du travail de l'Etat de domicile et au minimum les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Les dispositions légales en matière de droit suisse du travail pour les services effectués en Suisse par elle-même et/ou ses sous-traitants, soit notamment la loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement du 8 octobre 1999.

4. **Transparence et contrôle**

L'entreprise soussignée s'engage à :

- respecter le principe de transparence à tous les niveaux et utiliser tous les moyens mis à sa disposition afin de le faire respecter par ses principaux fournisseurs et sous-traitants;
- collaborer lors de toute demande d'information ou d'audit effectué par l'Etat de Genève ou par tout organisme externe indépendant mandaté par celui-ci et ce notamment en mettant gratuitement à disposition de l'Etat de Genève ou d'un tiers externe tout document ou information nécessaire pour le contrôle.

Lu et accepté

Nom du fournisseur :

Le :

.....

.

Signature et timbre du fournisseur :

Annexe

Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

- Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Convention (n°87) sur la liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

- Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

- Suppression de l'emploi du travail forcé ou obligatoire (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré).

(Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

- Suppression du travail forcé ou obligatoire et recourt sous aucune forme : en tant que mesure de coercition, d'éducation politique, en tant qu'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique, en tant que mesures de discipline du travail, en tant que punition ou encore de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

- Abolition effective du travail des enfants et élévation progressive de l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. Respect des limites d'âges minimum des collaborateurs, fixées par les législations nationales en vigueur, mais au minimum :

- 18 ans pour tout travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité,
- 12 à 15 ans pour les travaux légers s'ils ne portent pas préjudice à la santé ou la sécurité, ou à l'assiduité scolaire ou à la participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum 1973

- Élimination des pires formes de travail des enfants (ensemble des personnes de moins de 18 ans selon art 2) tel que l'esclavage et les pratiques analogues, la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dette et servage, l'utilisation à des fins de prostitution ou à des fins illicites, ainsi que tout travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est effectué est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant soient pratiquées par le soumissionnaire.

Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

- Respect de l'égalité de rémunération pour la main d'œuvre féminine et masculine et ce, pour un travail de valeur égale.

Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951

- Élimination de toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958