

POLITIQUE SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS

À tous les échelons de ses activités, la direction de la SIR, s'engage à appliquer une politique qui permet d'adresser de manière efficace la question du travail des enfants (La Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, la Convention des Nations-Unies relative aux droits de l'enfant, 1989, la Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la recommandation n° 146 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, la recommandation n° 190 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999, la Constitution ivoirienne, la Loi n°2021-893 du 21 décembre 2021 modifiant la loi n°2019-574 du 26 juin 2019 portant Code Pénal, le Décret n°2014-290 du 21 mai 2014 portant modalités d'application de la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants citée dans les documents de référence, le Décret n°96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit, l'arrêté n° 2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants) au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, la SIR s'engage à :

- Ne pas autoriser le travail des enfants dans l'ensemble de ses activités ;
- Ne pas employer d'enfants d'une manière qui revient à les exploiter économiquement et/ou dont il est probable qu'elle soit dangereuse et/ou qu'elle entrave l'éducation de l'enfant et/ou qu'elle soit préjudiciable à sa santé et/ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- Ne pas employer les enfants avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, conformément à la réglementation nationale, sauf dérogation édictée par voie réglementaire (Article 23.2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ivoirien) ;
- Respecter les lois nationales et les réglementations internationales en matière de travail des enfants ;
- Assujettir tous les travailleurs de moins de 18 ans à une évaluation appropriée des risques encourus et à des suivis réguliers de leur santé, des conditions de travail et des heures de travail ;
- Ne pas embaucher de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum d'embauche tel que défini par la législation nationale et l'OIT, selon la plus stricte des deux, en mettant en place des procédures pour vérifier l'âge des candidats afin de garantir qu'aucun enfant n'est employé ;
- Ne pas embaucher les travailleurs entre l'âge minimum (16 ans) et 18 ans à des travaux dangereux ;
- Garantir qu'aucun enfant ne soit utilisé et/ou exploité dans l'ensemble des étapes des opérations de l'entreprise ou de notre chaîne de valeur ;
- Accorder également une importance particulière à la protection des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans en leur offrant des conditions de travail adaptées à leur âge et capacité et en respectant les normes de travail applicables ;
- Garantir les mêmes droits aux jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans qu'aux travailleurs de leur catégorie professionnelle ;
- Garantir aux jeunes travailleurs qu'ils ne pourront en aucun cas subir des abattements de salaires ou des déclassements professionnels du fait de leur âge ;
- Identifier tous les travailleurs de moins de 18 ans exerçant au sein de l'entreprise et tenir un registre y afférent avec pour chacun d'entre eux, l'indication de sa date de naissance et les tâches exécutées ;
- À garantir que les jeunes travailleurs n'effectuent que des tâches légères, qui n'impliquent pas de manipulation de produits chimiques dangereux, de manutention lourde ou de machinerie dangereuse ;
- À garantir que les jeunes travailleurs ne seront pas soumis à un travail pouvant être nuisible à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- Organiser des sessions de formation pour sensibiliser nos employés et partenaires sur les dangers du travail des enfants et sur l'importance de respecter cette politique ;
- Encourager un environnement où les employés peuvent signaler toute violation de la présente politique sans crainte de représailles ;
- Sanctionner tout employé ou partenaire qui enfreint cette politique par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ;
- Réviser cette politique régulièrement afin de garantir son efficacité et sa conformité aux lois et réglementations en vigueur.

Nous, la SIR, nous sommes déterminés à protéger les droits des enfants et à promouvoir le bien-être. Chaque membre de notre organisation doit s'appliquer à respecter notre politique.

Le Directeur Général



SORO TIOTIOHO

Octobre 2025

An SKR