



Code de conduite

pour les partenaires contractuels de la ville de Zurich

La ville de Zurich veut s'approvisionner de manière durable et collaborer avec des partenaires contractuels qui garantissent la durabilité des points de vue économique, social et écologique.

L'obligation faite aux partenaires contractuels de respecter le présent code de conduite constitue l'une des mesures visant la réalisation de cet objectif.

La ville de Zurich est à tout moment habilitée à vérifier le respect de ce code de conduite au moyen des mesures qui lui semblent appropriées et à recourir à des tiers pour ce faire.

1.
Principes

Les partenaires contractuels de la ville de Zurich s'engagent sans restriction à respecter l'ensemble des dispositions légales déterminantes, que ce soit concernant le lieu de la fourniture des prestations ou les exigences posées en termes de produits. Cette disposition s'applique aussi bien aux partenaires contractuels dont le siège ou une succursale est basé(e) en Suisse qu'à ceux dont le siège ou une succursale est basé(e) à l'étranger.

2.
Clause d'intégrité

Les partenaires contractuels de la ville de Zurich s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la corruption, de sorte en particulier à ce qu'aucune attribution sous la forme d'argent ou d'autres avantages ne soit proposée ni acceptée. Toute infraction à la clause d'intégrité provoque en général la suspension du supplément ou une résiliation de contrat anticipée pour justes motifs.

3.
Durabilité écologique

Les partenaires contractuels de la ville de Zurich s'engagent à respecter les dispositions légales déterminantes pendant toute la durée du contrat ainsi qu'à respecter les exigences écologiques formulées dans l'appel d'offres et le contrat en termes de produits et de services de toute sorte.

Le non-respect des exigences définies ou l'absence de rectification immédiate d'infractions ou de lacunes correspondantes entraîne généralement la suppression du supplément ou une résiliation de contrat anticipée pour justes motifs.

4.
Dispositions sur la protection des travailleurs, conditions de travail, égalité de traitement

Sous réserve de prescriptions spécifiques de la ville, lesquelles seront formulées séparément pour certains produits ou services, ou sous réserve d'exigences particulières formulées dans l'appel d'offres ou le contrat, les dispositions suivantes s'appliquent :

4.1 Partenaires contractuels dont le siège ou une succursale est basé(e) en Suisse

Pour les partenaires contractuels dont le siège ou une succursale est basé(e) en Suisse, sont applicables¹ les lois et les dispositions au lieu de leur siège ou de leur succursale, à savoir :

- les dispositions sur la protection des travailleurs et les conditions de travail (à savoir conventions collectives de travail, contrats types de travail ou à défaut directives locales et correspondant aux usages de la profession considérée),
- les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

4.2 Partenaires contractuels sans siège ni succursale en Suisse

Si la prestation est fournie à l'étranger, les partenaires contractuels sont tenus de respecter les dispositions légales du lieu où est fournie la prestation. Dans tous les cas, il faut néanmoins garantir que les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)² soient respectées au lieu où est fournie la prestation. Depuis la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les normes fondamentales du travail doivent être respectées, promues et mises en œuvre par tous les Etats membres, et ce du simple fait de leur qualité de membre de l'OIT, c'est-à-dire même s'ils n'ont pas ratifié les accords correspondants. Les normes fondamentales du travail de l'OIT reposent sur huit principes de base :

¹ En vertu de l'art. 11 de l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP) et § 8 OSubm (LS 720.11).

² – Convention n° 029 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire.

– Convention n° 087 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

– Convention n° 098 du 1^{er} juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective.

– Convention n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

– Convention n° 105 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé.

– Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

– Convention n° 138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

– Convention n° 182 du 17 juin 1999 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.

4.2.1 Liberté d'association et droit de négociations collectives

Le droit des travailleurs ressortant des conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT de constituer des syndicats et des organisations de travailleurs et d'adhérer à de telles organisations ainsi que leur droit de participer à des négociations collectives doivent être respectés.

4.2.2 Suppression du travail forcé

Tout type de travail forcé ainsi que tout type de travail effectué sous la menace d'une quelconque sanction, comme une sanction corporelle, psychique ou une contrainte physique, est interdit conformément aux conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT.

4.2.3 Suppression du travail des enfants

Toutes les formes de travail exploitant des enfants ainsi que toutes les conditions de travail ressemblant à de l'esclavage ou nuisant à la santé des enfants doivent être interdites conformément aux conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT.

4.2.4 Interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession est interdite conformément à la convention n° 111 de l'OIT. L'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale est conforme à la convention n° 100 de l'OIT.

4.3 Lieu de la fourniture des prestations

Le lieu de la fourniture des prestations est le lieu où les prestations sont effectivement fournies. Dans les cas en lien avec l'étranger, il faut distinguer les situations suivantes :

- Si un produit est fabriqué à l'étranger et livré en Suisse, le lieu de la fourniture des prestations est le pays de production. Dans le cas de prestations de services, c'est le lieu effectif où est fournie la prestation qui est déterminant.
- Si des partenaires contractuels détachent leurs travailleurs en Suisse pour qu'ils y effectuent des travaux, le lieu de la fourniture des prestations est la Suisse.

4.4 Fourniture de prestations par des tiers, des sous-traitants et des fournisseurs

Les partenaires contractuels signent un contrat avec les tiers, sous-traitants et fournisseurs auxquels ils recourent stipulant que ceux-ci sont tenus de respecter le présent code de conduite. Indépendamment de l'existence d'une telle convention contractuelle, les partenaires contractuels se portent néanmoins systématiquement garants du fait que les dispositions du code de conduite sont également respectées par les tiers, sous-traitants et fournisseurs auxquels ils recourent.

En cas de non-respect de ces garanties par les partenaires contractuels, la ville de Zurich est habilitée à dénoncer le contrat de manière anticipée pour justes motifs, à réclamer des dommages-intérêts et à procéder à des paiements directs aux tiers, sous-traitants et fournisseurs en les imputant sur la somme prévue dans le contrat. La responsabilité des entrepreneurs principaux de l'industrie du bâtiment et de la construction est engagée au civil en vertu de l'art. 5 de la loi sur les travailleurs détachés lorsque les sous-traitants auxquels ils recourent ne respectent pas les salaires minimaux et les conditions de travail.

Déclaration de respect du code de conduite pour les partenaires contractuels de la ville de Zurich

Le partenaire contractuel déclare par la présente :

- Avoir bien reçu le code de conduite de la ville de Zurich et en avoir pris connaissance.
- Accepter intégralement et sans réserve la teneur du code de conduite de la ville de Zurich et le respecter.
- Garantir et assurer par des mesures appropriées que les tiers, sous-traitants et fournisseurs auxquels il recourt ont reçu le code de conduite, en ont pris connaissance, en ont accepté la teneur et le respectent.
- Que la ville de Zurich ou une instance externe mandatée par elle peut à tout moment demander au partenaire contractuel de présenter des justificatifs attestant du bon respect des dispositions du code de conduite par le partenaire contractuel ainsi que par les tiers, sous-traitants et fournisseurs auxquels il recourt et que le partenaire contractuel fournit les pièces justificatives nécessaires ou y donne accès.
- Que la ville de Zurich ou une instance externe mandatée par elle peut à tout moment vérifier sur place le bon respect des dispositions du code de conduite par le partenaire contractuel ou par les tiers, sous-traitants et fournisseurs auxquels il recourt, et ce à ses frais. Notamment, la ville de Zurich se réserve le droit de contrôler les salaires des entreprises (entre autres le respect des salaires minimums) en procédant par sondage.

Conséquences en cas d'infraction au code de conduite par le partenaire contractuel

En cas de fausse déclaration ou de garantie caduque, la ville de Zurich peut – sous réserve de dispositions spécifiques – exclure le partenaire contractuel de la procédure d'adjudication en cours, annuler un supplément accordé, dénoncer pour justes motifs des contrats conclus de manière anticipée et/ou suspendre les commandes et livraisons futures, sans que le partenaire contractuel puisse élever de quelconques prétentions.

Le partenaire contractuel prend ainsi connaissance qu'en vertu du § 4 b. de la loi d'adhésion à l'AIMP (accord intercantonal sur les marchés publics) le partenaire contractuel peut recevoir un avertissement de la ville de Zurich ou, dans les cas les plus graves, être exclu pendant cinq ans maximum des futures procédures d'adjudication de la ville de Zurich, et ce dans les cas suivants :

- Non-paiement des impôts ou des charges sociales.
- Infraction aux principes concernant le respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail des travailleurs, à l'égalité de traitement des hommes et des femmes ainsi qu'à la confidentialité des informations.
- Infraction aux dispositions de la loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir.
- Fourniture de renseignements erronés à l'adjudicateur.
- Prise d'accords qui font obstacle à la concurrence ou l'affectent de manière notable.
- Délit commis au détriment du donneur d'ordre en lien avec l'adjudication ou lors de l'exécution de mandats publics ou infraction aux règles professionnelles reconnues.
- Obstacle aux contrôles ordonnés par l'adjudicateur.

Toutes autres mesures juridiques envers des partenaires contractuels fautifs demeurent réservées.

Date :

Nom et adresse/timbre :
Le partenaire contractuel

Signature juridiquement valable