

Politique sur le harcèlement sexuel

Tous les employés du Groupe ZIH, ont le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de discrimination ou de comportement pouvant être considéré comme harcelant, coercitif ou perturbateur, dont le harcèlement sexuel. Toute personne impliquée dans quelque forme de comportement harcelant sera soumise à des sanctions disciplinaires, dont possiblement le renvoi.

Pour nous, et parce que nous voulons créer un environnement de travail positif et sans discrimination, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un comportement inacceptable qui ne peut être cautionné.

1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini comme toute avance physique, verbale ou visuelle non désirée, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement à orientation sexuelle que le destinataire trouve désagréable ou choquant dont entre autres : les commentaires suggestifs, les sobriquets, les gestes, les affiches, les images ou représentations graphiques choquantes.

ZENER INTERNATIONAL HOLDING a adopté une politique basée sur la définition du harcèlement sexuel conformément à l'arrêté **ARRETE N° 0316/MFPTDS** portant interdiction de la discrimination, du harcèlement sexuel ou moral, de la violence ou de l'intimidation en milieu professionnel et sur les lieux de travail.

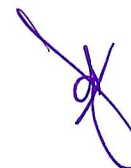
En effet, cet arrêté définit le harcèlement sexuel comme "le fait pour une personne d'user d'ordres, de menaces, de contraintes, de paroles, de gestes, d'écrits ou tout autre moyen, dans le but d'obtenir d'autrui, contre son gré, des faveurs de nature sexuelle"

- La soumission à un tel comportement est posée soit explicitement ou implicitement comme une condition de l'emploi de l'individu (promotion, formation, attribution d'heures supplémentaires).
- La soumission ou le rejet d'un tel comportement par un individu est utilisé comme base de la décision d'embauche (recrutement, promotion, fin de contrat).
- Un tel comportement a pour but ou effet d'agir sur les performances d'un individu ou de créer un environnement intimidant, hostile, ou frustrant.

Le harcèlement sexuel inclut également tout comportement d'un employé affectant la performance d'un autre créant ainsi un environnement de travail intimidant, hostile, frustrant. Le harcèlement sexuel consiste en plusieurs comportements par les employés envers d'autres employés dont entre autres les pressions subtiles pour activité sexuelle, les attouchements déplacés, le langage déplacé, les demandes de faveurs sexuelles et les agressions physiques – ou les menaces en ce sens.

2. Ce que le harcèlement sexuel n'est pas

Ne sont pas traités de harcèlement sexuel les compliments de nature socialement acceptable. Le harcèlement sexuel est du ressort des comportements non désirés, personnellement frustrants, qui débilitent le moral et qui, de ce fait, réduisent la performance au travail.



3. Le harcèlement par les non-employés

Nous travaillons à protéger nos employés autant que possible contre le harcèlement de la part des non-employés tels que les clients, les fournisseurs ou autres qui ont un contact avec notre personnel sur le lieu du travail.

4. De la procédure de plainte

Si vous pensez avoir été victime de comportements sexuellement harcelants, n'hésitez pas à en informer immédiatement DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES OU TOUT AUTRE RESPONSABLE ou chef de département/service. Il est préférable de mettre votre plainte par écrit, mais vous pouvez faire accompagner votre plainte écrite d'une plainte verbale. Toutes les allégations de harcèlement sexuel seront étudiées immédiatement. Votre confidentialité et celle de tout témoin ainsi que celle de l'auteur présumé seront protégées autant que possible contre toute divulgation inutile. À la fin de l'enquête, vous serez informé des résultats.

En fonction de la complexité de l'enquête, vous pourriez être contacté au plus tard deux semaines après le déclenchement de l'enquête sur le niveau de traitement de votre plainte ainsi que des dispositions qui sont en train d'être prises.

Si votre supérieur est la source du harcèlement, faites cas de son comportement à son propre supérieur ou au premier responsable de société.

5. Des sanctions

Tout employé jugé coupable de harcèlement sexuel à l'encontre d'un employé ou d'un candidat à l'emploi sera soumis à une procédure d'actions disciplinaires, dont les réprimandes, la suspension, la fin du contrat de travail.

Tout auteur de harcèlement sexuel peut également être traduit devant la justice et jugé pour ses actes conformément aux lois applicables.

6. De la responsabilité

Chaque directeur est responsable de l'application de la présente politique dans son champ de responsabilité.

ZENER INTERNATIONAL HOLDING entend créer un environnement de travail sans harcèlement sexuel de la part des membres de la direction, des employés ou de quelque autre personne entrant en contact avec les autres en tant qu'employé du Groupe. Le harcèlement sexuel est illégal et constitue une violation de la politique de notre Groupe. ZENER International Holding est responsable de la prévention du harcèlement sur le lieu de travail, de la prise de mesures correctrices pour mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et l'examen de toute accusation de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

7. De l'interdiction de représailles

ZENER International Holding interdira toute forme de représailles contre toute personne qui se sera plainte de harcèlement sexuel ou qui témoignera dans une enquête relative à une plainte pour harcèlement sexuel.

8. De la politique écrite

Si ZENER International Holding venait à amender ou modifier sa politique anti-harcèlement sexuel, chaque employé recevrait une copie de la politique amendée ou modifiée.

Date : 23 01 2025


Directeur Corporate
Simplice K. KPETO

23 01 2025


Directeur R H
Godwin KOUZAN



24 01 2025


Visa du PCA
Jonas A DAOU