

SARTEX s'efforce de créer un milieu de travail où tous se respectent et se comprennent. Chaque employé a le droit de travailler dans un environnement libre de toute forme de harcèlement et de discrimination. Aucun employé ne peut faire l'objet de harcèlement ou de discrimination en raison de sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, sa religion, ses croyances, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, son état matrimonial, sa déficience physique ou mentale, son appartenance ou ses convictions politiques, sa langue ou ses antécédents judiciaires, conformément aux législations locales et internationales en vigueur.

Cette politique s'applique à tous les employés, clients et fournisseurs de **SARTEX**.

Discrimination

La discrimination en milieu de travail comprend toute distinction, exclusion ou préférence au motif des éléments distinctifs protégés décrits ci-dessus, qui interfèrent de façon négative avec les perspectives d'emploi ou l'égalité des conditions d'emploi.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend toute conduite ou commentaire de nature sexuelle qui embarrasse ou blesse la personne visée. Cela comprend une conduite ou des commentaires négatifs ou inappropriés pas nécessairement de nature sexuelle, mais destinés à une personne en raison de son appartenance à un sexe donné.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire comprend tout commentaire ou conduite au motif des éléments distinctifs protégés du code des droits de la personne, qui embarrassent ou blessent la personne visée.

Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir consiste à s'attaquer directement aux conditions de travail de l'employé en lui retirant son autonomie pour la priver de ses moyens ou de ses outils de travail; pour lui faire accomplir des tâches humiliantes ou contre son gré; pour l'isoler, l'empêcher de se réaliser dans ce qu'elle fait; pour la placer dans des conditions incompatibles avec sa santé physique ou psychologique.

Prévention en matière de harcèlement et de discrimination

La responsabilité entourant la création et la préservation d'un espace de travail libre de toute forme de harcèlement et de discrimination incombe à tous.

Les cadres et superviseurs doivent contribuer à créer ce type d'environnement et signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique toute plainte de harcèlement ou de discrimination déposée auprès d'eux ou toute situation où ils auraient observé un comportement de nature harassante ou discriminative. Tout manque de réponse appropriée face à une plainte de harcèlement ou de discrimination entraînera des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

Procédure d'enquête

Toute personne victime de harcèlement ou discrimination peut déposer une plainte officielle auprès de cellule d'écoute qui devra immédiatement entamer une procédure d'enquête.

L'enquête comportera les éléments suivants :

- Entretien avec le plaignant et le défendeur pour vérifier tous les faits et les circonstances se rapportant à la plainte, y compris les dates et lieux
- Entretien avec les témoins et autres parties susceptibles de fournir des renseignements supplémentaires
- Examen de toute documentation pertinente
- Prise de notes détaillées dans le cadre de l'enquête, conservées dans un dossier confidentiel

Une fois l'enquête terminée, la(les) personne(s) en charge devra(ont) préparer un rapport détaillé des conclusions obtenues.

SARTEX s'engage, dans la mesure du possible, à mener l'enquête jusqu'au bout de ses fins et à en communiquer les résultats au plaignant et à la personne soupçonnée dans les trente jours suivant la date du dépôt de la plainte.

Confidentialité

Reconnaissant la nature délicate des plaintes de harcèlement et de discrimination, **SARTEX** traitera toutes les plaintes en toute confidentialité dans la mesure de ses moyens.

Par respect envers les personnes concernées, il est essentiel que le plaignant, la personne soupçonnée, les témoins et toute personne impliquée dans le déroulement de l'enquête respectent la confidentialité au cours de l'enquête et après. Ne pas le faire pourra entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

Mesures correctives

SARTEX déterminera quelle mesure devrait être prise à l'issue de l'enquête. Le plaignant et le défendeur seront informés des conclusions de l'enquête et des mesures correctives à prendre, (sans forcément en communiquer la nature de l'acte). Si le harcèlement ou la discrimination ont été confirmés par l'enquête, SARTEX prendra les mesures correctives correspondant à la gravité de la situation, quelle que soit le niveau d'ancienneté de la personne soupçonnée dans l'entreprise et sa position hiérarchique.

Les mesures correctives peuvent aller jusqu'à la traduction devant le conseil de discipline ; organe légalement autorisé par le code de travail tunisien à juger la nature et le degré des sanctions à infliger le cas échéant.

Kamel Zarrad

Le Directeur Général

