



DISCRIMINATION ET HARCELEMENT ENGAGEMENT DU GROUPE SIPH

Février 2024

1. CODE DE CONDUITE :

Le Groupe SIPH adhère à l'engagement du Groupe SIFCA, dont il fait partie, en matière de Discrimination et Harcèlement.

Cet engagement est formalisé à l'article 3.7 du Code de Conduite du Groupe SIFCA, qui est communiqué et signé par tous les employés du Groupe SIPH :

3.7 du Code de Conduite : « Discrimination & Harcèlement » :

« La diversité des employés et des cultures représentées au sein du Groupe constitue un formidable atout. Dans le cadre de ses orientations fondamentales, SIFCA veut résolument offrir à ses salariés une égalité de chance en termes de reconnaissance, de progression individuelle et de parcours de carrière, quelles que soient leurs origines ou leurs croyances. SIFCA ne veut tolérer aucune discrimination, ni harcèlement quel qu'il soit fondé, notamment, sur la race, l'ethnie, le sexe, l'âge, la religion, ou les opinions politiques ou syndicales. »

Les directeurs, responsables et employés veilleront s'engager à :

- a) *Toujours traiter tous leurs collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;*
- b) *Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est-à-dire de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries)*
- c) *Ne pas diffuser, afficher ou promouvoir des messages ou images offensants ;*
- d) *Ne pas faire de remarque indécente concernant le corps ou l'apparence physique d'un employé ;*
- e) *Ne jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, la couleur de la peau ou encore l'orientation sexuelle déterminent des décisions d'offre d'emploi, d'embauche, de classification, de formation, d'apprentissage, de promotion, de taux de salaire, de transfert, de mise à pied ou de licenciement (ni tolérer que d'autres prennent des décisions en fonction de tels facteurs).*
- f) *Ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handicaps n'empêchent une personne d'effectuer son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.*

Pour ce faire, nous suivons nos progrès vers la réalisation des objectifs suivants d'ici à 2026 :

- Zéro cas d'harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail ;
- hausse de 25 % du taux de féminisation par rapport à l'année de référence 2021 ;
- augmentation de 10 % du nombre total d'heures de formation par rapport à l'année de référence 2021.

Le comité éthique et des ressources humaines est chargé du suivi et du traitement des cas avérés, et de proposer des objectifs annuels au conseil d'administration. Il doit également déterminer les meilleures pratiques et les outils que l'entreprise peut utiliser pour tenir ses engagements et atteindre ses objectifs.

2. CODE DU TRAVAIL

Le Groupe SIPH applique, sur tout son périmètre, les termes du Code du Travail des pays où il opère.

- Source : Code du travail français « Titre III ; Titre V »
<https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf>
- Source : Journal officiel de la RCI ; Loi n°2075-532 du 20 Juillet 2075 portants Code du Travail
<https://www.caidp.ci/uploads/9638ac5e8fb713fc39708262a3f0a2b8.pdf>
- Source: DECENT WORK ACT 2015- Liberia; Part II Fundamental Rights at Work
<https://fr.slideshare.net/slideshow/decent-work-act-of-liberia-passed-into-law/58774562>
- Source: According to the 1992 Constitution of Ghana, Labour Act 2003, and Collective Bargaining Agreement GREL-GAWU
<https://adrdaily.com/wp-content/uploads/2017/04/A-Short-Handbook-on-the-Labour-Act-2003-ACT-651.pdf>
- Source: The Constitution of Nigeria – Chapter 32 & 42
<https://www.lawglobalhub.com/constitution-of-nigeria-1999-2/#qsc.tab=0>

Discrimination et Harcèlement

Article 4 - Discrimination

Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non- appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 5 – Harcèlement

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toutes natures sur ce salarié.



Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Constituent un harcèlement sexuel les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

*Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Le harcèlement se prouve par tous moyens.*

Par ces engagements, le Groupe SIPH applique également, sur les autres pays que la Côte d'Ivoire, les termes du Code du Travail des pays respectifs où le Groupe est présent :

- **République du Liberia :**
*Source: DECENT WORK ACT 2015; Part II Fundamental Rights at Work.
§ 2.7 Prohibition of Discrimination
§ 2.8 Prohibition of sexual harassment*

- **République du Ghana :**
*Source: According to the 1992 Constitution of Ghana, Labour Act 2003, and Collective Bargaining Agreement GREL-GAWU.
Section 127-Discrimination
Section 63-175-HARASSMENT*

- **République fédérale du Nigeria :**
*Source: The Constitution of Nigeria – Chapter 32 & 42.
Harassment: Chapter 34.1
Discrimination : CHAPTER 42*

- **République française**
*Source : Code du travail français
Discrimination « Titre III »
Harcèlement « Titre V »*



La politique doit être régulièrement mise à jour par l'équipe de direction, et tous les changements seront communiqués aux parties concernées. Il est important que vous preniez le temps de comprendre la version la plus récente de cette politique et que vous contactiez le comité éthique et des ressources humaines si vous avez des questions ou des commentaires.

Marc GENOT
Directeur Général



SIPH
SA. au Capital de 11 568 965 94 €
53 rue du Capitaine Guynemer
92400 COURBEVOIE - FRANCE
RCS NANTERRE B 312 387 730