



## CHARTRE DE NON DISCRIMINATION ET ANTI-HARCELEMNT DE L'HÔTEL SINDBAD

### A) LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL :

#### a) Définition :

La discrimination au travail consiste à **défavoriser** un salarié, un stagiaire ou un candidat à : l'embauche, la motivation, la rémunération, la promotion, la formation, la sélection, l'aide, avantages sociaux, . . . , en raison de certains critères **non objectifs** (origine, âge, sexe, appartenance, mœurs, région, nom de famille, apparence physique, etc.). Cette pratique est bien évidemment et totalement interdite au sein de l'hôtel Sindbad même à l'extérieur de ses locaux, en cas, d'organisation d'un événement pour ses employés ou ses clients.

#### b) Types de Discrimination :

##### ► La discrimination directe au travail :

Elle consiste à traiter défavorablement une personne par rapport à une autre se trouvant dans une situation semblable en raison des critères évoqués ci-dessus (voir paragraphe définition).

##### ► La discrimination indirecte au travail :

Elle consiste à traiter défavorablement des personnes par rapport à d'autres personnes : Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

### B) LE HARCELEMENT AU TRAVAIL :

#### Définition

Le harcèlement se définit comme une **violence répétée** qui peut être **verbale, physique ou psychologique**. Cette violence se retrouve parfois au sein de l'entreprise et au milieu de travail : Elle est le fait d'un employé, d'un responsable ou d'un résident à l'encontre d'une victime. Lorsqu'un individu de genre masculin ou féminin est insulté, menacé, battu, bousculé on parle donc de harcèlement.

### C) L'EGALITE DE TRAITEMENT, L'EGALITE DES CHANCES PROFESSIONNELLES ET LA DIVERSITE :

#### Définition

##### 1) **Légalité professionnelle et égalité de traitement :**

C'est le fait pour les femmes et les hommes, les jeunes et les âgés d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux et de traitement (motivation, rémunération, la promotion, la formation . . . ) au sein de l'entreprise.

##### 2) **Diversité :**

Diversité culturelle, ethnique et sociale.

Pour l'hôtel Sindbad le fait de :

-Favoriser la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès et une telle démarche contribue à l'efficacité et à la qualité de nos relations sociales, ainsi l'effet positif sur l'image de l'hôtel vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires et de ses collaborateurs.

-Promouvoir l'égalité de chance entre les femmes et les hommes, les jeunes et les âgés constitue l'un des principes fondamentaux de notre engagement de durabilité.

### D) OBJECTIFS DE LA CHARTE :

C'est le fait pour les femmes et les hommes, les jeunes et les âgés d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux

1. Pratique d'une gestion de ressources humaines qui bannit la discrimination professionnelle en matière d'emploi et de profession ainsi que le harcèlement à tous les niveaux de l'hôtel Sindbad.

2. Maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination, au sein duquel chaque individu, employé ou client est traité avec respect et dignité.

3. Favoriser la diversité culturelle, ethnique et sociale

4. Informer les employés, les clients et les collaborateurs de l'hôtel que le harcèlement et la discrimination constituent des pratiques inacceptables et incompatibles avec la démarche de durabilité préconisée par l'hôtel, en plus de constituer une contravention à la loi.

## E) ENGAGEMENTS :

L'hôtel Sindbad s'engage à :

- 1) Eliminer toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession
- 2) Sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination, l'anti-harcèlement, l'égalité de chances, de traitements et de la diversité.
- 3) Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines qui sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs (5 bis de la loi n°66-93 du 05 juillet 1993).
- 4) Chercher à refléter la diversité sociale sociétale et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- 5) Communiquer auprès de l'ensemble de nos employés, nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination, l'anti-harcèlement, de la diversité et égalité de chances et faire de la mise en œuvre de notre politique de diversité un objet de dialogue social.
- 6) Prendre des mesures de sanction, si nécessaire en cas d'identification des actes de discrimination ou harcèlement au sein de l'hôtel.

## F) APPLICATION :

L'hôtel Sindbad s'engage à :

Nous la direction générale de l'hôtel Sindbad nous nous engageons à :

- ▶ L'application totale de notre politique de diversité, égalité de chances et de la lutte contre la discrimination et le harcèlement à tous les niveaux de l'hôtel, en matière d'emploi et de profession (l'embauche, la motivation, la rémunération, la promotion, la formation, la sélection, avantages sociaux, mutation et cessation d'emploi),
- ▶ L'application générale du principe de non-discrimination (5 bis de la loi n°66-93 du 05 juillet 1993) sous toutes ses formes et que toute décision de notre part à l'égard du salarié (embauche, promotion, mutation, sanctions disciplinaires, licenciement, ...) doit être fondée sur des considérations d'ordre professionnel et non d'ordre personnel.
- ▶ Cette politique s'applique également aux événements qui ont lieu à l'extérieur des locaux de l'hôtel Sindbad.

## G) ROLES et RESPONSABILITE :

- ▶ Les responsables et les employés de l'hôtel Sindbad sont appelés à respecter cette politique et s'y conformer et doivent éviter dans leurs pratiques de gestion, de recrutement, de services et de traitement de nos clients toute acte de discrimination ou d'harcèlement à l'encontre une victime femme ou homme, jeune ou âgé, employé ou client au sein de l'hôtel qu'à l'extérieur pour une mission de service.
- ▶ Tout client, qui croit avoir été victime d'un acte apparemment de discrimination ou de harcèlement doit contacter :
  - **La direction générale de l'hôtel** qui est à l'écoute et qui veille à fournir un service au plus proche des besoins de notre chère clientèle à tout moment.
- ▶ Tout employé, qui croit avoir été victime d'un acte apparemment de discrimination ou de harcèlement doit contacter :
  - **La direction générale de l'hôtel** qui est à l'écoute des employés à tout moment.
  - Les employés peuvent contacter aussi le délégué du personnel qui doit assurer la remontée de l'information, ou utiliser la boîte à remontées au bureau de pointage pour une résolution convenable et immédiat.

**Le Code du travail précise :** <<Le principe de non-discrimination codifié dans le Code du travail par 5 bis de la loi n°66-93 du 05 juillet 1993, vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus. Ce principe établit qu'une personne ne peut pas faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de : son origine, son sexe, ses mœurs, son âge, sa situation familiale ou de sa grossesse, son appartenance, appartenance de dialogue social, ses opinions politiques, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence, son niveau...>>.



Ramzi AKROUT