

Politique contre la discrimination

T.S.Q. Congo s'engage à sauvegarder l'"égalité de chances" et à n'effectuer pas aucune discrimination concernant le travail, le recrutement, la rétribution, la croissance professionnelle, les promotions, la cessation (ou autres conditions liées au travail) à l'égard des employés /employées, des candidats/candidates selon la race, l'ethnie, le credo, la couleur, l'origine, la nationalité, ou le sexe.

Politique contre le harcèlement

T.S.Q. Congo s'engage, dans tous les domaines dans lesquels il travaille, à garantir un milieu de travail sans harcèlement. Par conséquent le harcèlement qui concerne le sexe, la race, l'ethnie, la nationalité, l'âge, la religion ou chaque caractéristique qui est légalement protégée ne sera pas toléré. Cette politique s'applique à tout le personnel de la Société et à celui à contrat, aux fournisseurs ou aux clients, qui agissent dans les lieux de travail de la Société.

En général, le harcèlement est un comportement continu et inopportun qui regard les aspects susmentionnés. Le harcèlement sexuelle est une typologie de harcèlement qui comprend les avances sexuelles inopportunes, le contact physique inopportune ou de nature sexuelle ou le comportement verbal ou physique inopportune de nature sexuelle. Le comportement verbal ou physique de nature sexuelle comprend, mais il n'est pas limité à :

- Actions ou des commentaires récurrents qui sont inopportunes ;
- Affichage ou exposition de matériel pornographique offensive qui n'est pas nécessaire à travailler ;

Le harcèlement fondé sur il n'importe quelle caractéristique (race, sexe, déshabilité, etc.) existe quand :

- La soumission à un acte de harcèlement est une condition implicite ou explicite de travail ;
- La soumission ou le refus à cette conduite est utilisée pour prendre une décision concernant une question de travail qui regard une personne ;
- Ce comportement conditionne le travail du personnel ou crée un milieu de travail qui est hostile ou offensive.

Tous les employés, compris les superviseurs et le personnel de direction, doivent respecter cette politique sociétaire. Personne sera influencé négativement dans le rapport avec la Société à la suivre d'une dénonce concernant un harcèlement subi ou duquel on a été témoins.

Tout le monde qui a été victime de harcèlement sexuel ou moral doit immédiatement le signaler au propre chef. S'il n'est pas disponible ou s'il est retenu inadéquat, l'employé/employée doit s'adresser au chef supérieur ou au responsable des ressources humaines. Après avoir rassemblé toutes les informations, la société entreprendra les actions correctives selon les procédures applicables. Toutes les communications/dénonces seront traitées en manière réservée. La procédure de dénonce de comportements de harcèlement ne prévue pas de dégrader, remplacer ou limiter le droits du personnel, mais on cherchera une solution en respect de la loi en vigueur.

Chaque employé/employée qui a un comportement de harcèlement, il/elle sera objet de sanctions disciplinaires, comprise l'éventuelle cessation du rapport de travail.

Signé par :

Marco Ramognino

Gérant - T.S.Q. Congo Sarl

