

# **POLITIQUE CONTRE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

## **I. LE CONTEXTE :**

Conformément au Code du Travail, un employeur ne peut faire de discrimination envers un employé, dans l'exercice de ses fonctions, fondée sur le sexe, la race, la religion, son physique, et son appartenance à un syndicat.

Ainsi, la discrimination sur les bases susmentionnées est sujette à une infraction.

## **II. LES FORMES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL :**

Selon toujours le Code du Travail Malagasy, plusieurs paramètres peuvent présenter des discriminations, notamment :

- 1- la discrimination suite à un harcèlement ;
- 2- la discrimination suite à une appartenance à un syndicat ; 3- la discrimination sexuelle, raciale, 4- la discrimination physique.

## **III. LES ACTES ET LEURS MANIFESTATIONS :**

1- Dans sa définition, un harcèlement se traduit par un acte répétitif visant à nuire l'employé, soit physiquement, soit psychologiquement.

Ainsi, si un employé a été victime d'un harcèlement au travail, et en a fait une réclamation, il ne peut faire l'objet ni d'une discrimination, ni d'une mise à l'écart, ni d'une procédure de licenciement pour en avoir fait témoignage, et/ou réclamation.

2- chaque employé est libre d'adhérer, et/ou d'appartenir à un syndicat de son choix. Quelle que soit la nature, la politique, et la couleur du syndicat, l'employé ne peut faire l'objet d'une quelconque discrimination suite à son appartenance à un syndicat ;

3- ayant divers sites dans diverses Régions de Madagascar, aucun employé ne peut faire l'objet d'une discrimination relative à son origine, son appartenance ethnique, la couleur de sa peau, ni sa religion.

Vu les activités de Sahanala Madagascar, aucune discrimination ne se fait ni en matière de genre, ni d'orientation sexuelle.

Toutefois, et au vu des activités de Sahanala Madagascar, une fouille pour tout employé est obligatoire à chaque sortie du site. Ainsi, la fouille corporelle doit se faire par une personne du même genre.

4- vu que les employés de Sahanala Madagascar proviennent des diverses Régions, et des ethnies différentes de Madagascar, aucune forme de discrimination ne peut se faire ni en raison de la taille, ni de la corpulence de l'employé ;

## **IV. PROTOCOLE DES PLAINTES.**

Tout employé ayant fait l'objet d'une discrimination, peut :

Présenter sa doléance en utilisant la fiche de doléance à cet effet (soit en version française, soit en version Malagasy). Fiche de doléance lisible sur le tableau d'affichage ;

Se rapprocher des délégués du personnel, et en faire réclamation suite à une telle discrimination. Les noms, et contacts des délégués à rapprocher en fonction du genre sont également affichés, et lisibles sur le tableau d'affichage ;

Egalement, l'employé victime d'une discrimination peut en tout temps, se rapprocher des Ressources Humaines afin d'en faire part, et de relater les faits.

## V. MESURE D'ACCOMPAGNEMENT.

Tout sujet de discrimination, et quel que soit le type doit être traité dans les plus brefs délais. Ainsi, si l'employé a pris l'initiative de se rapprocher des délégués du personnel, ces derniers peuvent convoquer dans les plus brefs délais, à travers une convocation écrite, les Ressources Humaines, et/ou la Direction afin d'élucider le cas rapidement.

Cette doléance doit ensuite être écrite dans le cahier de fonctionnement des délégués avec les résolutions prises en ce sens.

Un retour avec les initiatives, les résolutions, voire les sanctions prises doivent être faites à l'employé, au maximum 48 heures après la réunion.

### La Direction des Ressources Humaines



SAHANALA MADAGASCAR S.A.

NIF : 4003338367      STAT NO 46201 11 20190 10336 - RCS Antananarivo N° 2019B00327 - CIFNO 0152707 / DGI-H du 30/07/2020  
Siège : Tranoben'ny Tantsaha Mangamila, Anjozorobe, Antananarivo 107      Tél : +261 20 22 258 30 — www.sahanala.net  
Bureau de liaison : Lot II K 39 Bis Ankadivato — Antananarivo 101