

## DISCRIMINATION ET HARCELEMENT ENGAGEMENT DU GROUPE SIPH

### 1. CODE DE CONDUITE :

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

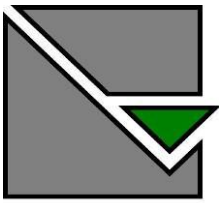
Cet engagement est formalisé à l'article 3.7 du Code de Conduite du Groupe SIFCA, qui est communiqué et signé par tous les employés du Groupe SIPH :

#### §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 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 de faire son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.*



### 2. CODE DU TRAVAIL :

Le Groupe SIPH applique, sur tout son périmètre, les termes du Code du Travail de Côte d'Ivoire :

#### **Discrimination et Harcèlement**

Source : Journal officiel de la RCI ; Loi n°2075-532 du 20 Juillet 2075 portant Code du Travail

##### **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.*

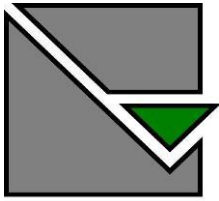
*Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.*

*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 :

- **Republic of Liberia :**

Source : *DECENT WORK ACT 2015 ; Part II Fundamental Rights at Work.*

### **§ 2.7 Prohibition of Discrimination**

a) *No person shall discriminate against a person who works or who seeks to work in Liberia in a employment practice.*

b) *No person shall discriminate against another in an employment practice because the person has exercised or attempted to exercise any of their rights in this Act.*

c) *Discriminate means to apply any distinction, exclusion or preference which has the effect, whether directly or indirectly, of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment, including the provision of remuneration or other benefits :*

i) *on a ground identified in section § 2.4; or*

ii) *because a person has exercised or sought to exercise, or is entitled to the enjoyment of any right conferred by this act.*

d) *It is not unlawful by virtue of this section:*

i) *to distinguish, exclude or prefer any individual:*

(1) *on the basis of an inherent requirement of a particular job; or*

(2) *in the course of implementing affirmative action measures consistent with the purpose of this Act ;*

ii) *in the case of an employee who is pregnant, temporarily to reassign her to different duties or functions that are suitable to her pregnant condition, provided that the reassignment does not lead to reduction in remuneration or any other benefits in respect of her employment.*

e) *Affirmative action measures means measures to redress the disadvantages in employment experienced by persons, or groups, or categories of persons, in order to ensure their equitable representation in all occupational categories and levels in the workforce.*

### **§ 2.8 Prohibition of sexual harassment**

a) *A person shall not directly or indirectly sexually harass a worker :*

i) *in any employment practice; or*

ii) *in the course of a person's employment.*

b) *Sexual harassment means:*

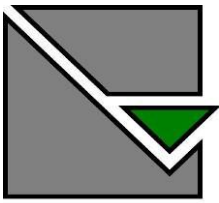
i) *sexual conduct which is unwelcome, unreasonable, or offensive to the recipient, and which occurs in circumstances where a person's rejection of, or submission to, such conduct is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects that person's job; or*

ii) *sexual conduct that creates an intimidating, hostile or humiliating working environment for the person that is subject to that conduct.*

c) *Sexual conduct means:*

i) *conduct of a sexual nature, whether physical, verbal or non-verbal; or*

ii) *conduct based on sex affecting the dignity of women or men.*



## SIPH

- **Republic of Ghana :**

Source : According to the 1992 Constitution of Ghana, Labour Act 2003, and Collective Bargaining Agreement GREL-GAWU.

### **REGULATIONS ON DISCRIMINATION AND HARASSMENT IN GHANA**

#### **DISCRIMINATION**

##### **Article 17 :**

(2) All person shall not be descriminated against on grounds on gender, race, colour, ethnicity, origin, religion, creed, social, political or economic status.

(3) For the purpose of this article, « discriminate » means to give different treatment to different persons attributable only or mainly to their respective descriptions by race, place of origin, political opinion, colour, gender, occupation, religion or creed, whereby persons of one description are subjected to disabilities or restrictions to which persons of another description are not made subject or are granted privileges or advantages which are not granted to persons of another description.

#### **According to the Labour Act, 2003 (Act 651)**

##### **Section 14**

An employer shall not in respect of any person seeking employment, or of persons already in his employment

(e) discriminate against the person on grounds of gender, race, colour, ethnic origin, religion, creed, social or economic status, disability or politics.

##### **Section 46 and 53**

Section 46 offers special incentives for the employment of persons with disabilities, and Section 53 places special emphasis in training and retraining to enable the worker to cope with any aspect of the job.

##### **Section 63**

A worker's employment is terminated unfairly if the only reason for the termination is

(d) the worker's gender, race, colour, ethnicity, origin, religion, creed, social, political or economic status ;

(f) in the case of a worker with disability, due to the worker's disability ;

(g) that the worker is temporarily ill or injured and this is certified by a recognised medical practitioner

##### **Section 68**

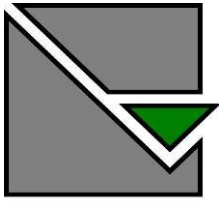
Every worker shall receive equal pay for equal work without distinction of any kind.

##### **Section 127-Discrimination**

(1) A person who discriminates against any person with respect to the employment or conditions of employment because that other person is a member or an officer of a trade union is guilty of unfair labour practice.

(2) A person who seeks by intimidation, dismissal, threat of dismissal, or by any kind of threat or by imposition of a penalty, or by giving or offering to give a wage increase or any other favourable alteration of terms of employment, or by any other means, seek to induce a worker to refrain from becoming or continuing to be a member or officer of a trade union is guilty of unfair labour practice.

(3) A worker or group of workers who by any kind of threat seeks to intimidate the employer during negotiations of a collective agreement are guilty of unfair labour practice.



### **HARASSMENT, according to the Labour Act, 2003 (Act 651) :**

#### **Section 15**

*(b) A contract of employment may be terminated by the worker on grounds of ill-treatment or sexual harassment.*

#### **Section 63**

*(3) (b) A worker's employment is deemed to be unfairly terminated if with or without notice to the employer, the worker terminates the contract of employment because the employer has failed to take action on repeated complaints of sexual harassment of the worker at the work place.*

#### **Section 175**

*Sexual harassment is defined as "any unwelcome, offensive or inopportune sexual advances or request made by an employer or superior officer or a co-worker to a worker, whether the worker is a man or a woman".*

### **Collective Bargaining Agreement between GREL and the Union (GAWU)**

#### **Article 6 : Sexual Harassment**

*The Company shall have a policy on sexual harassment which should be made known to the workers and the Union. The employer and the union commit to creating conditions for reporting instances of sexual harassment.*

#### **Sources:**

1. *Collective Bargaining Agreement*
2. *Ghana Labour Act, 2003 ( Act 651)*
3. *1992 Constitution of Ghana*

- **Federal Republic of Nigeria :**

*Source : The Constitution of Nigeria – Chapter 32 & 42.*

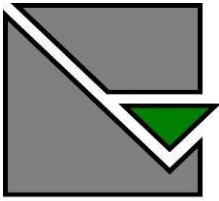
### **HARASSMENT : CHAPTER 34.1**

*Every individual is entitled to respect for the dignity of his person, and accordingly :*

- (a) no person shall be subject to torture or to inhuman or degrading treatment;*
- (b) no person shall be held in slavery or servitude; and*
- (c) no person shall be required to perform forced or compulsory labour.*

### **DISCRIMINATION : CHAPTER 42**

**42.1** *A citizen of Nigeria of a particular community, ethnic group, place of origin, sex, religion or political opinion shall not, by reason only that he is such a person:*



# Société Internationale de Plantations d'Hévéas

**S I P H**

*(a) be subjected either expressly by, or in the practical application of, any law in force in Nigeria or any executive or administrative action of the government, to disabilities or restrictions to which citizens of Nigeria of other communities, ethnic groups, places of origin, sex, religions or political opinions are not made subject; or*

*(b) be accorded either expressly by, or in the practical application of, any law in force in Nigeria or any such executive or administrative action, any privilege or advantage that is not accorded to citizens of Nigeria of other communities, ethnic groups, places of origin, sex, religions or political opinions.*

**42.2** *No citizen of Nigeria shall be subjected to any disability or deprivation merely by reason of the circumstances of his birth.*

**42.3** *Nothing in subsection (1) of this section shall invalidate any law by reason only that the law imposes restrictions with respect to the appointment of any person to any office under the State or as a member of the armed forces of the Federation or member of the Nigeria Police Forces or to an office in the service of a body, corporate established directly by any law in force in Nigeria.*

Bertrand Vignes – Directeur Général SIPH