

Politique en matière d'abus sexuels et de harcèlement sexuel

Résumé de la politique et objectif

Notre politique en matière d'abus et de harcèlement sexuels vise à protéger les hommes et les femmes de notre entreprise contre les avances sexuelles non désirées et à leur fournir des lignes directrices pour signaler les incidents. Nous expliquerons également comment nous traitons les plaintes, sanctionnons le harcèlement sexuel et aidons les victimes à se rétablir.

Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement sexuel sur notre lieu de travail. Notre culture est fondée sur le respect mutuel et la collaboration. Le harcèlement sexuel constitue une violation grave de ces principes. Nous réaffirmons également notre engagement à respecter les lois relatives à la prévention des abus et du harcèlement sexuels (loi n° 16/2014).

Portée

Cette politique s'applique à toutes les personnes au sein de notre entreprise, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de niveau hiérarchique, de fonction, d'ancienneté, de statut ou d'autres caractéristiques protégées. Nous sommes tous tenus de respecter cette politique.

De plus, nous ne tolérerons aucun harcèlement sexuel provenant de l'intérieur ou de l'extérieur de l'entreprise. Les employés, les investisseurs, les sous-traitants, les clients et toutes les personnes en relation avec notre entreprise sont concernés par la présente politique.

1. Éléments de politique

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Aux fins de la présente politique, le terme « harcèlement sexuel » sera interprété tel que décrit dans la loi sur la prévention des abus et du harcèlement sexuels (16/2014) et désignera tout acte sexuel commis à l'encontre d'une personne ou en relation avec celle-ci, par une autre personne, sans le consentement de la première. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, plus ou moins graves. Une personne commet un acte de harcèlement sexuel lorsqu'elle :

- Insinue, propose ou exige des faveurs sexuelles de quelque nature que ce soit.
- Envahit l'espace personnel d'une autre personne (par exemple, par des attouchements inappropriés).
- Traque, intimide, contraint ou menace une autre personne pour l'amener à se livrer à des actes sexuels.
- Envoie ou affiche des objets ou des messages sexuellement explicites.
- Commente l'apparence, la tenue vestimentaire, la sexualité ou le genre d'une personne de manière désobligeante ou objectivante ou d'une manière qui la met mal à l'aise.
- Fait des commentaires, des blagues ou des gestes obscènes qui humilient ou offensent quelqu'un.
- Poursuivre ou flirter avec une autre personne de manière persistante sans que celle-ci y consente. De plus, flirter avec quelqu'un à un moment inapproprié (par exemple, lors d'une réunion d'équipe) est considéré comme du harcèlement sexuel, même si ces avances auraient été bienvenues dans un autre contexte. En effet, de tels actes peuvent nuire à la réputation professionnelle d'une personne et l'exposer à d'autres formes de harcèlement.

La forme la plus extrême de harcèlement sexuel est l'agression sexuelle. Il s'agit d'un crime grave, et notre entreprise soutiendra les employés qui souhaitent porter plainte contre les auteurs de ces actes.

2. Règles de notre complexe hôtelier en matière de harcèlement sexuel

- **Personne n'a le droit de harceler sexuellement nos employés.** Toute personne au sein de notre complexe hôtelier reconnue coupable de harcèlement grave sera immédiatement licenciée. Dans les cas où des représentants d'entrepreneurs ou de prestataires de services sont impliqués, nous exigerons de leur employeur qu'il prenne des mesures disciplinaires strictes et/ou qu'il veille à ce que la personne concernée soit définitivement écartée de toute collaboration avec nous.
- **Le harcèlement sexuel n'est jamais trop insignifiant pour être traité.** Tout type de harcèlement peut épuiser les employés et créer un environnement de travail hostile. Nous écouterons chaque plainte et punirons les auteurs de manière appropriée.
- **Le harcèlement sexuel concerne la façon dont nous faisons ressentir les autres.** Beaucoup ne considèrent pas les comportements tels que le flirt ou les commentaires à caractère sexuel comme du harcèlement sexuel, estimant qu'ils sont trop innocents pour être qualifiés ainsi. Mais si quelque chose que vous faites met vos collègues mal à l'aise ou les fait se sentir en insécurité, vous devez cesser.
- **Nous partons du principe que toute plainte pour harcèlement sexuel est légitime, sauf preuve du contraire.** Nous écoutons les victimes de harcèlement sexuel et menons toujours nos enquêtes de manière appropriée. Les fausses plaintes occasionnelles ne remettent pas en cause ce principe.
- **Nous ne tolérerons aucune nouvelle victimisation des employés harcelés.** Nous soutiendrons pleinement les employés victimes de harcèlement sexuel et ne prendrons aucune mesure défavorable à leur encontre. Par exemple, nous ne les muterons pas à des postes moins bien rémunérés ou offrant moins d'avantages sociaux, et nous ne permettrons à personne de prendre des mesures de représailles à leur encontre.
- **Ceux qui soutiennent ou ferment les yeux sur le harcèlement sexuel sont tout aussi fautifs que les auteurs.** Les responsables hiérarchiques et les RH, en particulier, sont tenus de prévenir le harcèlement sexuel et d'agir lorsqu'ils ont des soupçons ou reçoivent des signalements. Laisser ce comportement se poursuivre ou l'encourager entraînera des mesures disciplinaires. Toute personne qui est témoin d'un incident de harcèlement sexuel ou qui dispose d'autres types de preuves doit le signaler aux RH.

3. Comité pour la prévention des abus sexuels et du harcèlement

Conformément à la loi sur la prévention des abus et du harcèlement sexuels (16/2014), un comité doit être créé par le département des ressources humaines afin d'assurer la protection contre les abus et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail, de prévenir et de traiter les plaintes pour harcèlement sexuel et de traiter les questions connexes ou accessoires. Une politique et une procédure spécifiques pour la création du comité de prévention des abus et du harcèlement sexuels sont fournies à l'annexe 1 de la présente politique.

4. Comment signaler un cas de harcèlement sexuel

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel (ou soupçonnez qu'une autre personne en est victime), veuillez le signaler au responsable des ressources humaines ou à votre supérieur hiérarchique. Dans les cas graves tels que les agressions sexuelles, informez les ressources humaines de votre intention de porter plainte, et la police sera impliquée. Nous reconnaissons qu'il est souvent difficile de signaler ces problèmes, mais nous avons besoin de votre aide pour créer un lieu de travail équitable et sûr pour vous et vos collègues.

Si vous souhaitez signaler un cas de harcèlement sexuel au sein de notre complexe, deux options s'offrent à vous :

- **Demandez une réunion urgente avec le responsable des ressources humaines ou votre supérieur hiérarchique.** Une fois en réunion, expliquez la situation de manière aussi détaillée que possible. Si vous disposez de preuves tangibles (par exemple, des e-mails), transmettez-les ou apportez-les avec vous à la réunion.
- **Envoyez votre plainte par e-mail.** Si vous l'adressez à votre supérieur hiérarchique, veuillez mettre le service des ressources humaines en copie et joindre toute preuve ou information pouvant être utilisée dans le cadre de l'enquête. Le service des ressources humaines et votre supérieur hiérarchique discuteront de la question et vous contacteront dès que possible. Si vous signalez une agression à la police, notre entreprise vous apportera tout le soutien possible jusqu'à ce que l'affaire soit résolue. Dans tous les cas, nous veillerons à ce que vous ne soyez pas victime de représailles et à ce que vous ayez accès aux preuves pertinentes admissibles devant un tribunal, telles que les enregistrements vidéo de sécurité ou les e-mails (sans révéler d'informations confidentielles sur d'autres employés).

5. Harcèlement involontaire

Parfois, les personnes qui harcèlent les autres ne se rendent pas compte que leur comportement est répréhensible. Nous comprenons que cela soit possible, mais cela ne rend pas pour autant l'auteur moins responsable de ses actes.

Si vous soupçonnez quelqu'un de ne pas se rendre compte que son comportement constitue du harcèlement sexuel au sens de la présente politique, faites-le-lui savoir et demandez-lui d'arrêter. Faites-le de préférence par e-mail afin de pouvoir conserver une trace écrite. Veuillez ne pas utiliser cette approche lorsque :

- Votre responsable, un supérieur hiérarchique, un investisseur ou un invité est l'auteur des faits.
- Le harcèlement sexuel dépasse les limites des remarques désinvoltes, du flirt ou des blagues.

Dans les cas ci-dessus, signalez-le dès que possible aux RH.

6. Responsabilités des gestionnaires, des RH et du comité

Les ressources humaines (RH) et les responsables ont la responsabilité cruciale de favoriser une culture d'entreprise fondée sur le respect, la dignité et la confiance. Leur devoir premier est de prévenir les abus et le harcèlement sexuels en sensibilisant l'ensemble du personnel, à tous les niveaux du complexe hôtelier, à la responsabilité et au respect.

Toutefois, si un incident se produit et qu'une plainte est déposée, les RH et les responsables sont tenus de réagir rapidement, de manière équitable et conformément à la loi et à la politique du complexe hôtelier.

Responsabilités des gestionnaires

Dès réception d'une plainte, les responsables doivent immédiatement en informer les RH. Ils doivent également guider le plaignant en lui expliquant les procédures du complexe hôtelier et en s'assurant qu'il se sente soutenu tout au long du processus.

Responsabilités des RH et du comité

Lorsque le service des ressources humaines reçoit une plainte, il renvoie l'affaire au comité de prévention des abus et du harcèlement sexuels. Le service des ressources humaines, en collaboration avec le comité, prendra les mesures suivantes :

- **Recueillir des informations :** obtenir un compte rendu détaillé, écrit ou oral, de la part du plaignant, comprenant les dates, les heures, les lieux, les témoins et toutes les preuves disponibles.

- **Conserver des dossiers confidentiels :** consigner de manière sécurisée le rapport dans un dossier confidentiel, distinct du dossier personnel de l'employé, et mettre à jour ce dossier en continu avec toutes les mesures, conclusions et communications liées à l'affaire.
- **Lancer une enquête :** mener une enquête équitable et impartiale conformément aux procédures établies. Pour les cas complexes, le service des ressources humaines peut renvoyer l'affaire à un cadre supérieur.
- **Vérifier s'il existe des schémas récurrents :** vérifier si des plaintes similaires ont été déposées contre l'auteur présumé. Si tel est le cas, informer son supérieur hiérarchique que des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, peuvent être prises à l'issue de l'enquête.
- **Informé le plaignant de ses droits et options :** expliquer clairement les procédures du complexe hôtelier, les services d'assistance et les recours juridiques disponibles.
- **Respecter les souhaits du plaignant :** tout en tenant compte des circonstances et de la gravité de l'affaire, les RH doivent examiner attentivement si le plaignant préfère un règlement informel (par exemple, médiation, traitement discret) ou une mesure corrective formelle (par exemple, mutation, procédure disciplinaire).
- **Impliquer le défendeur :** rencontrer le harceleur présumé pour lui communiquer la plainte et lui demander de cesser immédiatement son comportement.
- **Voies de résolution :**
 - Organiser des séances de médiation (uniquement si le plaignant y consent).
 - Engager une procédure disciplinaire si nécessaire. En cas d'agression sexuelle, de coercition ou de menaces, l'auteur des faits sera immédiatement licencié. Les employés reconnus coupables d'agression sexuelle par un tribunal seront licenciés, indépendamment des résultats de l'enquête interne.

Les RH ou les responsables hiérarchiques ne doivent en aucun cas blâmer la victime, dissimuler un signalement ou dissuader les employés de signaler un cas de harcèlement sexuel. Si les RH ou un responsable hiérarchique agissent de la sorte, veuillez envoyer un e-mail à leur propre responsable hiérarchique ou à un responsable RH senior pour expliquer la situation.

7. Mesures disciplinaires et récidivistes

Les employés reconnus coupables d'agression sexuelle seront licenciés dès la première plainte et enquête. Les employés reconnus coupables de harcèlement sexuel (mais pas d'agression) pour la première fois peuvent :

- Recevoir un avertissement.
- Obtenir une évaluation de performance « inférieure aux attentes ».
- Voir leurs promotions et/ou augmentations de salaire gelées pendant un an.

Nous pouvons également muter les auteurs de harcèlement ou prendre d'autres mesures appropriées pour protéger leurs victimes. Nous licencierons les récidivistes après la deuxième plainte déposée à leur encontre si notre enquête conclut qu'ils sont effectivement coupables.

Nous appliquons ces mesures disciplinaires de manière uniforme. Les employés, quelle que soit leur orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée, seront sanctionnés de la même manière pour les mêmes infractions.

8. Aider les victimes de harcèlement

Outre l'enquête sur les plaintes et la sanction des auteurs, nous souhaitons soutenir les victimes de harcèlement sexuel. Si vous souffrez d'un traumatisme, de stress ou d'autres symptômes liés au harcèlement, envisagez :

- Prendre quelques jours de congé maladie pour rétablir votre santé mentale.
- Demander à la direction des ressources humaines une aide médicale pour couvrir les services de santé mentale.

Votre emploi et vos avantages sociaux ne seront pas compromis ni modifiés si vous choisissez l'une de ces options ou d'autres moyens de recouvrement.

9. Exprimez-vous, nous sommes à votre écoute

Le harcèlement sexuel peut épuiser ceux qui le subissent. Il est souvent difficile d'en parler, par crainte de ne pas être entendu, de contrarier les responsables hiérarchiques et de remettre en cause la culture d'entreprise.

Ne laissez pas ces craintes vous dissuader. Notre entreprise fera tout son possible pour mettre fin au harcèlement sexuel et à tout autre type de harcèlement, tout en soutenant les employés victimes de harcèlement. Nous avons besoin de savoir ce qui se passe afin de pouvoir agir. En vous exprimant sur ce sujet, vous aidez notre entreprise à créer un lieu de travail agréable et à prospérer.

Mis à jour en novembre 2025

Peter Gremes

Directeur général

Création du Comité pour la prévention des abus et du harcèlement sexuels

1. Objectif

L'objectif de cette politique est de créer un comité chargé de la prévention des abus et du harcèlement sexuels, conformément à la **loi sur la prévention des abus et du harcèlement sexuels** (16/2014). Cette politique vise à favoriser un environnement sûr, respectueux et digne pour tous les employés et invités, tout en garantissant des mécanismes clairs et efficaces pour la prévention, le signalement, l'enquête et le traitement des plaintes.

2. Création du comité

- a) Le comité de prévention des abus et du harcèlement sexuels est créé par le département des ressources humaines.
- b) Le comité est composé de trois membres, nommés parmi les cadres supérieurs du lieu de travail ou de l'établissement.
- c) Au moins un membre doit être une femme.
- d) Les membres élisent un président parmi eux.
- e) Toute personne ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour harcèlement sexuel ne peut être membre.
- f) Des experts externes peuvent être nommés membres si nécessaire.
- g) Le comité est constitué pour une période d'un an, renouvelable.

3. Fonctions et responsabilités

Le comité est chargé :

1. D'afficher sur le lieu de travail des documents de sensibilisation indiquant que les abus et le harcèlement sexuels sont strictement interdits par la loi.
2. D'organiser des programmes de formation et de sensibilisation à l'intention des employés et des visiteurs sur la prévention des abus et du harcèlement sexuels.
3. Recevoir les plaintes et, si nécessaire, recueillir des preuves, des déclarations de témoins et des documents pertinents.
4. Enquêter sur les plaintes conformément aux procédures établies.
5. Lorsque les plaintes constituent des infractions pénales, orienter le plaignant vers les autorités compétentes pour qu'il porte plainte et lui apporter le soutien nécessaire.
6. Aider le plaignant à rétablir les droits, avantages ou opportunités qui lui ont été injustement refusés à la suite du harcèlement.

4. Processus d'enquête

- a) Toutes les plaintes doivent faire l'objet d'une enquête conformément aux procédures prévues par la réglementation applicable.
- b) Les enquêtes doivent être menées à bien dans un délai de 60 jours, sauf disposition contraire de la loi.
- c) Le plaignant a le droit :
 - de soumettre une déclaration détaillée de la plainte ;
 - de présenter des témoins et des preuves à l'appui de la plainte.
- d) Le défendeur a le droit :
 - d'être informé des détails de la plainte ;
 - de présenter une défense et de soumettre des preuves ou des témoins.

5. Mesures correctives

À l'issue de l'enquête, le comité peut recommander une ou plusieurs mesures disciplinaires, conformément à la politique en matière d'abus sexuels et de harcèlement, en tenant compte de la gravité et des circonstances de l'infraction.

Toutes les mesures prises doivent être dûment consignées dans le dossier de l'employé.

6. Plaintes contre un membre du comité

Dans les cas où une plainte est déposée contre un membre du comité, l'une des mesures suivantes s'applique :

- a. Le plaignant peut s'adresser directement au tribunal compétent.
- b. Le membre concerné doit se récuser et le comité poursuit ses travaux sans lui.
- c. Le service des ressources humaines ou le plus haut responsable forme un comité temporaire avec l'accord du plaignant.

7. Confidentialité

Toutes les plaintes, enquêtes et conclusions seront traitées dans la plus stricte confidentialité afin de protéger la vie privée et la dignité de toutes les parties concernées.

8. Révision de la politique

Cette politique sera révisée chaque année afin de garantir sa conformité avec les lois applicables et l'efficacité des mesures préventives.



Formulaire de plainte des employés

Votre nom: _____ Date: _____

Titre: _____ Numéro de téléphone: _____

Statut: Employé _____ Invité _____ Autre (précisez) _____

Département: _____

Adresse: _____

Informations relatives aux plaintes

Date de l'incident: _____ Heure de l'incident: _____

Lieu de l'incident: _____

Veuillez décrire l'incident en détail:

Si d'autres personnes ont été témoins de l'incident, veuillez indiquer leurs noms et numéros de téléphone ci-dessous:

Est-ce la première fois que vous soulevez cette préoccupation au sujet de cette personne?

_____ Oui _____ Non

Comité pour la prévention des abus sexuels et du harcèlement

Composition

Le Comité pour la prévention des abus et du harcèlement sexuels du Reethi Faru Resort a été constitué dans le but d'assurer la protection contre les abus et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail, ainsi que de garantir la prévention et le traitement des plaintes y afférentes. En conséquence, un Comité des plaintes, composé des membres suivants, a été créé au Reethi Faru Resort pour un mandat d'un an.

Sr. No.	Nom	Désignation	Numéro de téléphone
01	Mr. Ahmed Nasih	Human Resources Manager	7771170
02	Ms. Tanusree Bose	Front Office Manager	9784709
03	Mr. Ajoy Sreenivasan	Executive Housekeeper	7906296