



# LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT

Dans le cadre de cette présente politique, SOLUTEC souhaite manifester son implication dans la lutte contre tout type de discrimination et harcèlement. Cette lutte est ancrée dans les valeurs de SOLUTEC, et chaque relation client, consultant, fournisseur se construit en accord avec ces principes. SOLUTEC définit la promotion de la diversité et la tolérance comme un devoir citoyen.

## PREVENIR

### Communication

#### Définir la discrimination et le harcèlement

En s'appuyant sur le Code du Travail, et notamment les articles L.1152-1 à L.1152-6, SOLUTEC rappelle et met en avant dans son règlement intérieur l'interdiction d'émettre toute forme de harcèlement et/ou de discrimination.

Conformément aux articles 225-1 et 222-33 du Code Pénal, et l'article L1152-1 du Code du Travail :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

[...] Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

### Actions mises en place

#### Communication

SOLUTEC sait que la prévention et la sensibilisation sont des leviers importants pour lutter contre les discriminations et harcèlements et a à cœur de mener des actions de communication à ce sujet.

#### Anonymisation

Afin de lutter contre d'éventuelles discriminations directes ou indirectes, SOLUTEC ne transmet pas le CV personnel de ses consultants à ses clients. SOLUTEC crée à la place un dossier de compétences pour chaque profil à partir d'un template anonymisé. Cette mesure permet à nos clients d'analyser objectivement nos consultants sur leurs compétences.



# LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT

## Suivi Collaborateur

SOLUTEC met en place un suivi régulier pour chaque collaborateur en mission pour un client. Ce suivi lui permet d'échanger sur son activité mais également de lever d'éventuelles problématiques sociales. Le responsable de mission a entre autres un rôle d'écoute et de soutien auprès du collaborateur. Il est également là pour lever les alertes en cas de nécessité.

## Formation des managers

Les managers de SOLUTEC sont les premiers acteurs pour lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement. Grâce aux suivis réguliers de leurs équipes, ils doivent être en mesure d'identifier toute situation critique ou pouvant le devenir. Ainsi, SOLUTEC forme l'ensemble de ses managers via la « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ».

## Recrutement

SOLUTEC fournit à toutes les personnes impliquées dans son processus de recrutement un « Code de conduite du recrutement ». Celui-ci sensibilise les équipes aux motifs discriminatoires lors du processus et des entretiens d'embauche (religion, santé, famille, orientation sexuelle...).

Lors du sourcing des candidats, SOLUTEC s'intéresse aux compétences des personnes et contacte aussi les CV anonymes.

Le processus de recrutement des candidats s'effectue classiquement en 3 étapes :

- Premier entretien par un Recruteur SOLUTEC
- Passage de tests objectifs
- Second entretien avec un Ingénieur Commercial SOLUTEC

## TRAITER LES SITUATIONS

### Référents Harcèlement

Conformément à la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel mise en place afin de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, SOLUTEC et son CSE ont chacun mis en place une personne référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes.

La personne référente nommée par SOLUTEC est joignable à l'adresse suivante : [referent-harcelement@solutec.fr](mailto:referent-harcelement@solutec.fr)

La personne référente nommée par le CSE SOLUTEC est joignable à l'adresse suivante : [referent-harcelement@cse-solutec.com](mailto:referent-harcelement@cse-solutec.com)

### Dispositif de signalement

En vertu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « SAPIN II », depuis le 1er janvier 2018,

SOLUTEC a mis en place un dispositif de signalement via l'adresse suivante : [signalement@solutec.fr](mailto:signalement@solutec.fr)

Ce dispositif recense également les alertes concernant le harcèlement et la discrimination.

**Les détails concernant ce dispositif sont transmis dans le dossier d'accueil SOLUTEC**