

alucam
Compagnie Camerounaise de l'Aluminium



**CHARTRE DE NON HARCELEMENT MORAL ET
SEXUEL**

Pour un milieu de Travail Sain et Exempt de toute Forme de Harcèlement

Notre entreprise doit pour cela être un lieu de respect mutuel et d'épanouissement. Le but de cette charte est de lutter contre le harcèlement moral, ou sexuel ; ce qui est une étape nécessaire à un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime de soi. Du fait de la diversité des situations professionnelles/économiques/morales des employés, de nombreuses vulnérabilités existent et nous nous devons d'être vigilants.

1. RECONNAITRE DES FAITS OU DES RISQUES DE HARCELEMENT

1.1 Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un enchaînement d'agissements hostiles et à connotation sexuelle, dont la répétition et l'intensité affaiblissent psychologiquement la victime. Exemples :

- Faire des remarques sexistes
- Faire des blagues à caractère sexuel
- Questionner l'autre sur son intimité et lui faire des confidences sur sa propre vie sexuelle
- Adopter une gestuelle à connotation sexuelle
- Faire des demandes de sorties insistantes malgré le refus
- Imposer une proximité physique intrusive
- Imposer un contact physique de manière intentionnelle (main sur l'épaule, dans les cheveux, attouchements...)
- Transmettre des images obscènes via les Réseaux sociaux ou par voie électronique

1.2 Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques est susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Exemples :

- Brimades et dénigrement d'un collègue
- Critiques injustifiées du travail effectué
- Propos blessants, humiliants ou agressifs
- Injures, menaces, intimidation ou altercations physiques

Dans les deux cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes inopportuns, de même que sur leur impact sur la victime.

1.3 Personnes vulnérables

Lorsque l'agresseur a un ascendant hiérarchique sur la victime, la répétition n'est pas nécessaire pour que le délit de harcèlement soit reconnu. Il existe au sein de l'entreprise de nombreuses situations de vulnérabilité au harcèlement. Exemples :

Stagiaires : Ces personnes peuvent être vulnérables en raison de leur potentielle situation de dépendance économique et administrative.

Agents Intérimaires et des entreprises intervenants : Il s'agit des personnels au vu de leur statut qui sont plus vulnérables aux promesses, pressions et menaces.

Nouvelles recrues : Toute personne nouvellement arrivée doit s'acculturer au fonctionnement du service où elle est affectée. Il faut du temps pour observer, comprendre les codes et les enjeux de pouvoir, prendre sa place et s'autoriser à réagir face à des comportements inappropriés, discriminatoires ou violents.

1.4 Autres infractions

Discrimination : distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

2. PROCEDURES ET RECOURS INTERNES

Alucam favorise et encourage l'employé qui est victime de harcèlement à le signaler pour une prise en charge immédiate.

Dans un premier temps et dans le but de conserver un climat de travail sain et harmonieux, Alucam préconise, si la situation le permet, une dénonciation immédiate adressée directement à l'auteur du harcèlement et une demande de cesser le comportement néfaste.

Si la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de remédier à la problématique, toute personne peut dénoncer la situation au supérieur hiérarchique ou, si cette personne est impliquée par la problématique, à la direction.

Sur réception d'une dénonciation de harcèlement, le supérieur hiérarchique ou la direction le cas échéant, doit :

- Rencontrer le plaignant
- Examiner la situation et faire enquête ;
- Donner les renseignements, l'aide ou les conseils demandés ;
- Rencontrer l'auteur du comportement fautif
- Prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement

Toute dénonciation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle

Toute personne impliquée doit participer et collaborer au bon déroulement de l'enquête.

La personne ayant dénoncé une situation de harcèlement ne peut faire l'objet de menaces, de représailles, de vengeances ou d'autres formes d'intimidation. Les personnes qui se livrent à de telles mesures (par des faits et preuves) s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde.

2.1 Protection contre les représailles

Une personne qui dénonce de bonne foi une situation de harcèlement mais dont la plainte est jugée non fondée, ne subira aucune représailles et le personnel assurera le soutien aux personnes concernées.

2.2 Dénonciation de mauvaise foi

Une dénonciation faite de mauvaise foi ou délibérément portée dans l'intention de nuire peut entraîner l'émission d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.3 Mesures correctives

Toute personne reconnue comme auteur de harcèlement (par des preuves) est passible des mesures disciplinaires.

Ces mesures pourront inclure l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- Recadrage formel
- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied
- Licenciement

3. APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la présente politique relève de la direction

4. ACCUSE DE RECEPTION

Tout agent d'Alucam doit accuser réception de la présente politique et déclarer qu'il comprend les termes en signant le formulaire « Accusé de réception ».

Edéa, le 28 mars 2024

Le Directeur Général

Afain MALONG

