

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS
DE LA PERSONNE EN
MILIEU DE TRAVAIL SANS
HARCÈLEMENT
CADEV-Niger





**POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS
DE LA PERSONNE EN
MILIEU DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT
CADEV-Niger**

Niamey, le 1^{er} octobre 2018

1. Objectif

La CADEV Niger a pour politique de faire en sorte que tous les membres du personnel soient traités de façon juste et équitable dans un milieu exempt de harcèlement.

CADEV Niger s'engage à garantir un environnement de travail de niveau professionnel, qui soit libre de toute forme d'intimidation, d'hostilité, de persécution, de menaces ou de tout autre type d'outrage qui pourrait interférer avec le rendement au travail ou la dignité des personnes.

Aux fins de la présente politique, le milieu de travail s'entend de tout endroit où des employés et (ou) volontaires s'affairent à mener pour le compte de la CADEV Niger des activités nécessaires à l'exécution de leurs tâches. Le milieu de travail désigne notamment les immeubles de la CADEV Niger, les événements sociaux organisés pour les employés et les bénévoles, les bureaux à l'extérieur du lieu de travail habituel.

Le harcèlement sous toutes ses formes – verbal, physique, visuel – ne sera pas toléré. Ceci comprend, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement basé sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité ou l'ascendance, l'invalidité, l'état de santé, l'état civil, le statut d'ancien combattant, ou tout autre statut protégé défini par la loi. Le harcèlement de collègues, d'homologues et de bénéficiaires est également interdit.

2. Introduction

Le harcèlement peut être une menace pour le bien-être personnel, le rendement au travail, la productivité et la sécurité. Toute personne est en droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement. Quant aux bénéficiaires des actions de la CADEV Niger, ils ont le droit d'accéder aux services ou aux installations qu'offre la CADEV Niger, et de les utiliser sans risque de harcèlement de la part de membres du personnel ou de représentants de la CADEV Niger exerçant une activité pour le compte de celle-ci.

3. Politique

La CADEV Niger est déterminée à offrir à son personnel un milieu de travail sécuritaire et respectueux de tous. Le harcèlement est considéré comme un acte d'inconduite et n'est pas toléré. Personne à la CADEV Niger, qu'il s'agisse d'un membre du Conseil d'Administration, d'un cadre, d'un membre du personnel ou d'un membre du Comité de Solidarité et de Développement ne doit, à aucun moment, souffrir de harcèlement, quel qu'en soit le motif. De la même façon, personne n'a le droit de harceler qui que ce soit au travail ou dans tout contexte lié au travail. Il incombe à tout le personnel de prévenir le harcèlement ou tout autre comportement blessant ou inopportun.

La CADEV Niger prendra rapidement les mesures nécessaires pour enquêter sur les cas de harcèlement portés à son attention, de façon formelle ou informelle, pour les résoudre et pour y remédier. Elle s'engage à donner suite à toutes les plaintes formulées et à s'assurer qu'on y apporte une solution rapide et juste, en toute confidentialité. C'est pourquoi, dans les cas évidents de harcèlement, la CADEV Niger prévoit des sanctions pouvant aller

jusqu'au congédiement, quel que soit le poste occupé par la personne responsable. En ce qui concerne le personnel syndiqué, les enquêtes doivent être menées et les mesures disciplinaires, imposées, conformément aux conventions collectives pertinentes.

4. Prévention

La prévention demeure la première protection contre le harcèlement. Il est rappelé aux employés et aux volontaires qu'ils sont tenus d'observer le code de conduite et les principes fondamentaux de la CADEV Niger, de même que les politiques et les procédures ayant pour but d'instaurer un milieu de travail positif et d'assurer le meilleur niveau de service possible aux bénéficiaires. Aussi, ils ont le devoir de prévenir le harcèlement en décourageant les gens de se livrer à des activités inappropriées et en signalant les incidents de la façon prévue dans la présente politique.

5. Définition

Est considéré comme harcèlement tout comportement, propos, geste ou contact qui est de nature à choquer ou à humilier un membre du personnel, une personne sollicitant un poste, un bénéficiaire ou quelqu'un faisant partie du public. Le harcèlement est une action répréhensible qui compromet la dignité de la personne et prive celle-ci du respect qui lui est dû. Une telle conduite risque de porter atteinte au rendement ou aux relations de travail de la personne et crée un climat menaçant, hostile ou offensant.

La *Loi nigérienne sur les droits de la personne* décrit et définit le harcèlement en fonction des motifs de discrimination illicites suivants : la race, la religion, le sexe, l'origine nationale ou ethnique, l'état matrimonial, la situation de famille, la couleur, l'âge, la déficience et l'état de personne graciée.

Le harcèlement peut se manifester sur les lieux de travail ou à l'extérieur de ceux-ci, pendant, avant ou après les heures de travail, lorsque les personnes se trouvent dans un contexte de travail où la CADEV Niger exerce un contrôle.

Le harcèlement peut être de nature verbale, physique ou écrite (par le biais de l'ordinateur, de textes imprimés ou manuscrits, d'affiches) et peut se faire de manière délibérée ou non.

5.1 Harcèlement sexuel

Pour les besoins de la présente politique, on entend par harcèlement sexuel :

- tout comportement, propos, geste ou contact de nature sexuelle qui, selon des motifs raisonnables, peut-être perçu par le membre du personnel en cause comme imposant une condition de nature sexuelle sur son emploi ou sur toute occasion de formation ou de promotion ;

- des sollicitations ou des demandes, directes ou indirectes, une attitude d'intimidation ou encore des observations ou un comportement qui peuvent raisonnablement être interprétés comme des demandes de faveur à caractère sexuel ;
- des avances sexuelles non souhaitées, y compris des propos, des gestes ou des regards méprisants, un contact physique non nécessaire et non souhaité, des plaisanteries, des insultes, des affiches à caractère méprisant ou avilissant, des caricatures, des graffitis, des dessins ou encore l'affichage ou l'exposition de photographies ou d'objets suggestifs ;
- des promesses implicites ou explicites de récompenses ou d'avantages en contrepartie d'une réponse favorable à une demande à caractère sexuel ;
- des menaces de représailles implicites ou explicites pouvant prendre la forme de mesures concrètes ou d'un refus de promotion par suite d'un refus d'accéder à une demande à caractère sexuel ;
- des excès de langage tels que des remarques personnelles désobligeantes, des plaisanteries d'un goût douteux, des sous-entendus ou des commentaires suggestifs sur le physique ou l'orientation sexuelle d'une personne.

5.2 Harcèlement racial ou ethnique

Pour les besoins de la présente politique, on entend par harcèlement racial ou ethnique :

- des gestes indésirables, des plaisanteries et des propos méprisants, des insultes, des affiches, caricatures, graffitis, dessins humiliants ou dégradants, des sous-entendus ou des sarcasmes à propos de la race, de la couleur, de la citoyenneté ou de l'origine nationale d'une personne ou motivés par ces éléments;
- des épithètes méprisantes sur la race, des remarques ridiculisant la personne à cause d'une caractéristique liée à sa race ou le fait de singulariser une personne en vue de l'humilier, de la dégrader ou de la provoquer à propos de sa race, de son lieu d'origine ou de son origine ethnique.

5.3 Autres formes de harcèlement

Les autres formes de harcèlement comportent notamment :

- des gestes indésirables, des plaisanteries et des propos méprisants, des insultes, des affiches, des caricatures, des graffitis, des dessins méprisants ou avilissants, des allusions ou des sarcasmes à propos de l'âge, de la religion, des croyances, de la langue, de l'état matrimonial, de la situation de famille, d'une grossesse ou d'un accouchement, de l'orientation sexuelle, d'une déficience ou d'un handicap ou pour tout autre motif menant à une discrimination ;
- la menace, explicite ou implicite, d'une action violente proférée contre un membre du personnel ou ses biens.

5.4 Environnement malsain

De plus, les plaisanteries, les documents offensants (les photos suggestives, par exemple), les propos méprisants ou toute autre activité fondée sur le sexe ou sur les caractéristiques raciales ou sur tout autre motif de discrimination qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou qui crée un climat menaçant, hostile ou offensant constituent ce qu'on appelle un *environnement malsain*. Un environnement malsain représente en soi une forme de harcèlement et est également interdit par la loi. Quiconque contribuera à créer ce type d'environnement sera considéré comme contrevenant à la présente politique.

6. Plaintes

6.1 Responsabilité du personnel

Il incombe aux membres du personnel de signaler toute forme de harcèlement à leur chef hiérarchique et/ou aux Ressources humaines. Toute victime de harcèlement lié à des motifs de discrimination, qu'il s'agisse d'un membre du personnel, d'un membre de Comité de Solidarité et de Développement ou d'un bénéficiaire des actions de la CADEV Niger, peut recourir aux processus internes exposés ci-dessous :

- Parler à la personne en cause aussitôt que le comportement offensant se manifeste, et lui demander clairement de cesser son harcèlement.
- Si cette démarche échoue ou si la victime craint d'affronter la personne qui la harcèle et qu'elle a besoin d'aide, elle peut s'adresser à son chef hiérarchique ou au gestionnaire des Ressources humaines. Elle peut également s'adresser à un membre du Conseil d'Administration.
- Noter par écrit la date, l'heure, le type de harcèlement et le nom des témoins, s'il y en a et enfin noter également son propre comportement et sa réaction.
- Si le harcèlement se poursuit, la victime doit informer son chef hiérarchique des détails et confirmer ces renseignements par écrit. Elle peut également en faire parvenir copie au gestionnaire des Ressources humaines ou au membre du Conseil d'Administration.
- Si le chef hiérarchique est la personne accusée de harcèlement ou si la victime n'est pas satisfaite de la réponse qui lui a été donnée, la plainte doit être présentée au niveau hiérarchique supérieur et/ou au représentant ou au gestionnaire des Ressources humaines, qui l'aidera à acheminer la plainte.
- Dans le but de créer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement pour tous et toutes, nous encourageons les membres du personnel à porter plainte auprès de la direction pour des motifs valables, lorsqu'ils sont victimes ou témoins de harcèlement, et à agir sans crainte de représailles.

6.2 Responsabilité de la direction

La direction réagira rapidement aux plaintes et aux situations susceptibles de provoquer des plaintes. Lorsque quelqu'un porte plainte ou signale un cas de harcèlement, la direction doit observer la procédure suivante :

- Examiner les allégations et consulter le responsable hiérarchique ou le gestionnaire des Ressources humaines.
- Aviser la personne accusée de harcèlement qu'une plainte a été portée contre elle.
- Interroger individuellement le plaignant ou la plaignante et la personne accusée de harcèlement aussi rapidement que possible. S'il se trouve du personnel syndiqué parmi les personnes en cause, la représentante ou le représentant syndical doit être partie à l'enquête.
- Interroger les témoins désignés par les membres du personnel en cause ou les personnes qui étaient vraisemblablement présentes.
- Constituer un dossier aussi exact et détaillé que possible.
- Faire connaître sa décision aussi rapidement que possible et indiquer aux personnes en cause les mesures qui seront prises.
- Veiller à ce que tous les renseignements pertinents demeurent confidentiels. Si l'allégation se révèle sans fondement, aucun renseignement ne sera consigné au dossier des personnes en cause. Le nom d'aucune de ces personnes, non plus que les circonstances qui ont motivé la plainte, ne seront divulgués à qui que ce soit, à moins que l'enquête ou la prise de mesures disciplinaires à cet égard ne le nécessite.
- S'il est établi que la plainte, non fondée, a été portée à la légère ou par pure malveillance, il en sera fait état au dossier de la personne ayant porté plainte, qui pourra dans ce cas se voir imposer des mesures disciplinaires appropriées.
- S'il est établi qu'une plainte est fondée, les faits pertinents et les documents à l'appui doivent être versés au dossier de la personne accusée de harcèlement. Celle-ci sera tenue de présenter des excuses. Selon le cas, les mesures disciplinaires pourront aller jusqu'au congédiement.

Au préalable la direction doit tenir un registre confidentiel du nombre de plaintes déposées, de la nature de ces plaintes, des résultats des enquêtes et du genre de mesures correctives prises.

Nous encourageons les membres du personnel à utiliser d'abord toutes les possibilités de recours offertes par la CADEV Niger.

6.3 Circonstances exceptionnelles

Si le plaignant n'est pas satisfait des mesures prises par la direction, le syndicat ou les Ressources humaines, il peut, à sa discrétion, demander qu'un membre du conseil d'administration se charge du rôle dévolu, dans la présente, au Secrétaire exécutif national ou aux directeurs diocésains. Toutes les autres dispositions de la présente s'appliquent.

7. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de la CADEV Niger, quel que soit leur lieu de travail ou leur grade dans la hiérarchie ;

Il appartient aux gestionnaires des Ressources Humaines d'informer le personnel et les volontaires au sujet de la présente politique, de veiller à l'application, au suivi et à la révision de cette politique.

Il appartient au Secrétaire exécutif national et aux directeurs diocésains d'appliquer et de mettre en oeuvre la présente politique dans leur sphère respectif de compétence.

Pour la CADEV Niger

Monseigneur DJALONA LOMPO Laurent



Président de la CADEV Niger

Madame DOURAMANE Odile



Présidente du Conseil d'Administration