

# **POLITIQUE CONTRE LE HARCELEMENT AU TRAVAIL**

## **I. MISE EN CONTEXTE :**

Dans son souci d'appliquer au sein de la société le Droit Malagasy du Travail, la société SAHANALA met en application la présente Politique contre le Harcèlement au Travail.

L'article 5 du Code du travail malagasy, la loi n 02003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail, stipule que le harcèlement au travail peut être défini comme étant un enchaînement d'agissements hostiles dont la répétition affaiblit physiquement, psychologiquement ou moralement la personne qui en est la victime.

Les essentiels à retenir sont :

Les agissements hostiles qui constituent des comportements inamicaux de la part de l'auteur de l'acte

La répétition de l'agissement qui se prolonge pendant un certain laps de temps

L'atteinte à l'intégrité physique ou morale de la victime. Cette atteinte constitue l'objet ou l'effet du harcèlement au travail

## **II. LES FORMES DU HARCELEMENT AU TRAVAIL :**

Le harcèlement au travail peut revêtir les formes suivantes :

1- « Harcèlement discriminatoire » : harcèlement en fonction de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, de la religion, des convictions politiques, la du dialecte ou langue, de l'origine de la personne victime, de la condition sociale, d'un handicap physique.

2- « Harcèlement psychologique » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe.

3- « Harcèlement sexuel » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne

## **III. LES ACTES ET LEURS MANIFESTATIONS :**

1- Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre des personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

2- Le harcèlement peut se manifester notamment par :

de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;

des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements; des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail; l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

3- Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;

• des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ; des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

#### **IV. MÉCANISME D'AIDE ET SOUTIEN AU PERSONNEL.**

Tout employé qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser au Directeur du Département HSE ou au Directeur des ressources humaines en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

Si l'une est saisie, l'autre doit informer l'autre direction.

La direction en sera informée après enquête faite par l'une ou l'autre Direction qui prendra une décision.

Tout employé qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de l'employé.

Le traitement des plaintes est confidentiel.

La Direction des Ressources Humaines



SAHANALA MADAGASCAR S.A.

NIF : 4003338367      STAT NO 46201 11 20190 10336 - RCS Antananarivo N° 2019B00327 - CIFNO 0152707 / DGI-H du 30/07/2020  
Siège : Tranoben'ny Tantsaha Mangamila, Anjozorobe, Antananarivo 107      Tél : +261 20 22 258 30 — www.sahanala.net  
Bureau de liaison : Lot II K 39 Bis Ankadivato — Antananarivo 101