

Projet de règles à l'intention des institutions de la fonction publique européenne en matière de harcèlement

(màj suite réunion GT Harcèlement du 9 .11.18)

Adopté par le Comité fédéral du 16 février 2019

Introduction

Le Congrès de Dubrovnik a chargé le Comité Fédéral de l'USF de « rédiger un ensemble de règles, inspirées par la législation la plus progressiste sur le sujet, sur la façon de traiter les plaintes pour intimidation et harcèlement ». A cette fin, le CF/USF a créé un GT Harcèlement/Risques psychosociaux qui devra répondre à ce mandat et traiter les questions liés à la problématique qui se présenteraient au CF/USF.

Préambule : Définition du harcèlement moral & harcèlement sexuel

reste à arrêter/choisir une définition au sein du GT, à valider en CF

Principes

- . **Non-impunité** - tolérance zéro
- . **Présomption d'innocence**
- . Prévention : caractère obligatoire
- . Indépendance des acteurs
- . Davantage de transparence sans nuire à la confidentialité

Mise en œuvre

- . Sensibilisation à tous les niveaux
- . Amélioration de la prise en charge du plaignant
- . Renforcement du rôle des acteurs
- . Renforcement de la coordination entre les différents acteurs
- . Coordination inter-institutionnelle
- . Renforcement du rôle des Comités de Prévention et Protection au travail (ou équivalent)
- . **Examen de la pertinence de la médiation ou de la conciliation**
- . Protection contre les représailles
- . Naming and Shaming
- . Cas particulier des agences et bureaux décentralisés
- . Attention particulière portée aux agents plus vulnérables

. Implication du Médiateur européen

Détail des recommandations

(Texte discuté et travaillé lors de la réunion du GT Harcèlement/RPS du 29.09.18)

Non impunité - tolérance zéro : les hauts dirigeants de l'institution devront faire passer le message de la tolérance zéro et de la non-impunité par leurs déclarations/actes en matière de harcèlement, quitte à sortir certaines informations de la confidentialité. Si le harcèlement est reconnu, des sanctions seront nécessaires.

Respect de la présomption d'innocence

(sanction disciplinaire en cas d'abus)

Prévention : caractère obligatoire

La prévention doit être obligatoire dans toutes les institutions.

- . Il faudra prévoir mécanisme de contrôle indépendant
- . Il faudra prévoir service et personnel dédié et indépendant : ex. création d'un Service Interne de Prévention et Protection au Travail comme prévu par loi belge, qui disposera des mandats, moyens et personnel (notamment psychologue du travail) pour coordonner la lutte contre ces risques. Il devra absolument être indépendant par rapport aux DGs et disposer d'un pouvoir de recommandation concernant l'ensemble des mesures collectives ou individuelles devant être mises en place. Parmi ses fonctions, avec l'appui franc des hauts responsables de l'Organisation, le lancement d'un plan de prévention basé sur une analyse des risques
- . Il faudra prévoir un Plan de prévention avec système d'évaluation intérimaire et régulier

Indépendance des acteurs

Les différents acteurs intervenant sur les cas de harcèlement devront pouvoir remplir leur mission en totale liberté et indépendance.

Davantage de transparence sans nuire à la confidentialité

Les acteurs institutionnels de protection de la santé et les parties impliquées dans la procédure auraient accès, quitte à les anonymiser, à certaines déclarations de la procédure.

Sensibilisation à tous les niveaux

- . Tous les interlocuteurs, de la top hiérarchie à l'agent lambda, devront être sensibilisés au problème et invités à observer une attitude respectueuse envers tous et à alerter qui de droit en cas de harcèlement observé
 - . la formation à un stade précoce du recrutement, en particulier des managers et de tous les agents ayant un rôle à dimension RH (équipe socio-médicale, agents RH, représentants du personnel, etc.)
 - . Une information claire (ex. brochure claire et documentée incluant : ce qui est H et ce qui ne l'est pas) et exhaustive sur la structure mise en place devra être disponible
 - Eventuellement, créer ligne de publication sur le sujet
 - . faire produire des études par des organismes reconnus et neutres sur les risques psycho-sociaux, produire des chiffres afin que les institutions publiques respectives ne puissent pas contester et prennent le problème au sérieux.
- . Lancement d'événements médiatiques, ex :
- Projection de film et débat lors d'une journée dédiée
 - lancement d'une initiative d'envergure, sur le modèle de « European Framework Agreement on work-related stress » de 2004, qui avait impulsé différentes initiatives

- pousser à avoir une conférence ministérielle ou des « Etats généraux »
- utiliser l'opportunité d'une journée internationale (ex journée de la gentillesse/Journée de la dignité) pour entreprendre des actions anti-harcèlement ciblées

Amélioration de la prise en charge du plaignant

Le plaignant/la victime doit être mis/e au centre de la procédure. Il s'agira de :

- . réviser les procédures formelles et informelles existantes afin de raccourcir les délais au maximum
- . il s'agira de rechercher plus systématiquement d'autres voies de règlement que le changement de service ou la mise en congé maladie du plaignant ; la possibilité d'extraire rapidement le présumé harcelé d'un service où il vit une situation qui met sa santé en jeu devra être toutefois conservée – en tenant compte du fait que pour certains « harcelés », une telle mesure peut être considérée comme une « double peine »
- . améliorer le processus des visites médicales, avec la possibilité de demander un avis d'un médecin extérieur si nécessaire d'un troisième avis médical en cas de désaccord du médecin du travail et du médecin consultant
- . prévoir de la documentation papier/en ligne pour informer de manière claire le plaignant du dispositif à sa disposition
- . prévoir la possibilité pour le plaignant de demander une indemnité au tribunal
- . créer des points de contacts confidentiels, notamment pour première écoute et orientation (ex Hotline tenus par personnes, compris juristes très expérimenté(e)s en matière de harcèlement :
- . accompagner le plaignant lors d'entretiens, auditions - éventuellement par un juriste/avocat
- . prévoir la possibilité de groupes de parole
- . prévoir la destruction du dossier médical à la clôture de la procédure
- . et enfin, très important, mettre tous les moyens en œuvre pour donner toutes les chances au plaignant pour une bonne réintégration au travail à l'issue de la procédure.

Renforcement du rôle des acteurs

.Création (ou renforcement) du rôle de Conseillers en matière de harcèlement

Les conseillers devront être des personnes expérimentées en la matière. L'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions est essentielle. Leur rôle doit être renforcé, car ils doivent avoir le pouvoir de prendre des mesures appropriées si le responsable de l'institution concernée s'avère défaillant. Ils allégeraient la procédure de plainte au plaignant, car ce serait eux qui se chargeraient de cette formalité. Ils auraient un rôle proactif pour vérifier si une plainte isolée ne cache pas un problème collectif.

. Sélection plus restrictive des personnes de confiance, dont les activités de personnes de confiance devront faire l'objet d'un suivi par des professionnels (psychologue, autre) – leur octroyer du temps sur leur temps de travail pour cette fonction, leur proposer des formations, leur fournir des lieux plus discrets

Renforcement de la coordination entre les différents acteurs

- . conseillers en Prévention contre le harcèlement
- . médecins du Travail,
- . personnes de confiance
- . médecins de contrôle
- . représentants des comités de protection/hygiène & sécurité
- . service de Médiation/ Médiateur

Ils devraient pouvoir se coordonner en totale liberté et indépendance, pour cela disposer de lieux de rencontre pouvoir émettre des avis. Les informations devraient pouvoir circuler entre eux, en toute confidentialité

Coordination interinstitutionnelle

Elle est à promouvoir et encourager, notamment par le biais des rencontres ponctuelles entre les acteurs des différentes institutions (ex CES, EPSU), afin d'évaluer l'impact des dispositifs mis en place et échanger sur les meilleures pratiques

Renforcement du rôle des Comités de Prévention et Protection au travail (ou équivalent)

Le CPPT ou équivalent :

- . devrait pouvoir recevoir les résultats de l'analyse des RPS
- . devrait pouvoir être représenté au sein de la Coordination des RPS sur les mesures de prévention collectives ou individuelles qui en découlent.
- . devrait pouvoir disposer d'infos anonymisées liées à toutes formes de RPS,
- . ses membres devraient être formés et consultés préalablement sur toute mesure prise en matière de gestion des risques psycho-sociaux (notamment choix pers de confiance)
- . devrait pouvoir être chapeauté par un organe neutre afin de garantir son indépendance (CES ??)

Examen de la pertinence d'une médiation ou conciliation

Si la situation s'y prête, tous les efforts devront être déployés pour favoriser une médiation équitable ou une conciliation entre les parties afin d'éviter l'aggravation du conflit (tenir compte du possible déséquilibre des forces entre un harceleur présumé déterminé face à un harcelé fragilisé)

Les agents devraient pouvoir être davantage tenus informés des cas clôturés et en cours, quitte à anonymiser certains éléments. Cela leur donnerait plus grande confiance dans les dispositifs existants

Protection contre les représailles

Il est certes important de responsabiliser les témoins (collègues, hiérarchie) – les inciter à ne pas rester passif, car c'est consentir, mais il est essentiel pour cela que, tant le plaignant que les témoins ou personnes intervenant dans la procédure, à quelque niveau que ce soit, obtiennent des garanties contre toutes représailles.

Naming and Shaming

- . lancer des actions destinées à rendre publiques les situations dans les institutions pourraient être entreprises, par exemple sans le cadre d'un « Observatoire Européen du harcèlement ».
 - . créer un registre des plaintes :Les plaintes devraient être consignées, anonymisées, dans un registre, tenu par SIPP.
 - . rendre publics les coûts liés au harcèlement par des exemples précis
 - . rendre publics les chiffres du mal-être (absentéisme, longues maladies, turnover, suicide, etc.)
- Ex : plateforme en ligne où les chiffres seraient rendus publics par institution - soit les organisations concernées sont mises en valeur si les chiffres sont « bons », soit cela leur fera une 'mauvaise pub ».
- . envisager, à l'inverse du shaming, du «praising », en mettant en avant des manager (le « manager du mois ») qui auront su gérer leur équipe avec efficacité dans un climat de bien-être

Cas particulier des agences et bureaux décentralisés

Une attention spéciale devra être portée aux agences qui, par leur petite structure ou leur éloignement du siège, sont parfois plus vulnérables et disposent de moins de moyens pour appliquer les politiques décidées par l'Organisation mère. En cas de litige, la loi la plus avantageuse pour le plaignant (local ou de l'institution) serait appliquée.

Attention particulière portée aux agents plus vulnérables

(ex : statut contractuel, handicap, maladie, situation personnelle difficile,) ou potentiellement cibles de harcèlement (représentants du personnel)

Implication du médiateur européen

Au vu de sa mission, il serait judicieux d'inclure l'action du Médiateur européen dans tout dispositif : « *Le Médiateur européen est un organe indépendant et impartial qui peut demander des comptes aux institutions et aux agences de l'Union européenne, et qui promeut la bonne administration. Le Médiateur européen aide les personnes, les entreprises et les organisations qui rencontrent des problèmes avec l'administration de l'Union européenne en enquêtant sur des plaintes relatives à des cas de mauvaise administration de la part des institutions et organes de l'Union européenne, ainsi qu'en examinant, de sa propre initiative, des questions systémiques plus larges.* » A noter toutefois: il n'intervient apparemment qu'au niveau des institutions UE, donc pas pour nos organisations non-communautaires(?)

Références utilisées :

Dispositifs/propositions pris en référence

- . loi belge de septembre 2014
- . dispositif existant à la Commission
- . dispositif existant au Conseil de l'UE
- . dispositif existant au Parlement
- . dispositif existant à EEAS
- . dispositif existant au Conseil de l'Europe
- . Propositions du CPPT de la Commission
- . dispositif existant à l'Institut Universitaire européen
- . Documents de travail étudiés au sein du Comité Fédéral (JP Escanilla, S. Saint-Marc)
- . Loi française
- . Dispositif existant à ACP – en attente