

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 26 avril 2006
C(2006) 1624/3

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 26 avril 2006

**relative à la politique en matière de protection de la dignité de la personne et de lutte
contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la Commission européenne**

DÉCISION DE LA COMMISSION

du 26 avril 2006

relative à la politique en matière de protection de la dignité de la personne et de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la Commission européenne

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

vu le statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après : le statut) et régime applicable aux autres agents de ces Communautés¹ et notamment l'article 1er *quinquies* et les articles 12 et 12 *bis* dudit statut portant sur les comportements qui peuvent porter atteinte à la dignité de la personne et l'article 11 dudit régime,

considérant ce qui suit:

- (1) La stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail (2002-2006)² qui vise une consolidation de la culture de prévention des risques, fait état d'une forte augmentation des risques, suite aux mutations de l'organisation du travail, notamment les risques sociaux, tels que stress, anxiété, dépression, violence, harcèlement et intimidation au travail,
- (2) Les phénomènes de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail sont des problèmes graves que la Commission continue à combattre activement, en promouvant une culture exempte de toute forme de violence au travail, dans laquelle le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont jugés inacceptables,
- (3) Il apparaît nécessaire d'actualiser et de consolider la politique établie par la communication du 22 octobre 2003 concernant la politique en matière de harcèlement moral à la Commission européenne³ et le code de bonne conduite du 29 février 1996 intitulé «Politique et procédure concernant la protection de la dignité de la personne»⁴, traitant la problématique du harcèlement sexuel, en fonction des nouvelles dispositions du statut (art. 12 et 12 *bis*),
- (4) Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel relèvent d'une problématique différente mais comportant certaines similitudes. Il importe donc d'ouvrir un dispositif informel

1 Règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil (JO L 56 du 4.3.1968, p. 1). Règlement modifié en dernier lieu par le règlement (CE, Euratom) n° 31/2005 (JO L 8 du 12.1.2005, p. 1) entré en vigueur le 1er mai 2004.

2 Communication de la Commission du 11 mars 2002 relative à la stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail (2002-2006) [COM(2002) 118 - Non publié au Journal officiel].

3 C(2003)3644.

4 Ce code a fait l'objet d'une communication au personnel de la Commission et a été publié dans l'information administrative spéciale du 29.2.1996.

commun à ces deux formes de harcèlement, via le réseau des personnes de confiance et le Médiateur de la Commission, et de préciser les modalités applicables en matière de procédure formelle commune via les articles 24 et 90 du statut.

(5) Il apparaît donc approprié:

- de mettre en place une politique commune de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, dans le cadre des nouvelles dispositions statutaires ;
- de consolider et préciser la procédure informelle déjà existante en matière de harcèlement moral et de l'élargir au harcèlement sexuel ;
- de prendre les mesures appropriées, le cas échéant, disciplinaires, dans le cadre des dispositions statutaires, à l'encontre de toute personne reconnue coupable de harcèlement moral ou sexuel à l'issue des procédures formelles

DÉCIDE:

Article premier

Le document intitulé « Politique en matière de protection de la dignité de la personne et de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la Commission européenne » figurant en annexe de la présente décision, est adopté.

Article 2

Cette décision annule et remplace la communication du 22 octobre 2003 concernant la politique en matière de harcèlement moral à la Commission européenne et le code de bonne conduite intitulé « Politique et procédure concernant la protection de la dignité de la personne ».

Article 3

La présente décision prend effet le jour suivant celui de son adoption.

Fait à Bruxelles, le 26 avril 2006

ANNEXE

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL À LA COMMISSION EUROPÉENNE

1. INTRODUCTION

Dans le but d'assurer la protection de son personnel, la Commission, en tant qu'employeur, se doit de garantir le respect de la dignité des femmes et des hommes au travail. Elle s'est engagée résolument dans la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel et la condamnation de ces comportements. En particulier, le 1^{er} mai 2004, le statut des fonctionnaires a été modifié, condamnant explicitement le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (article 12 *bis*)⁵. Il importe d'identifier et de mettre fin à de telles situations car leurs conséquences en termes de souffrance sont toujours graves.

En effet, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel s'inscrivent dans la problématique générale de la violence au travail et constituent des problèmes graves de la vie professionnelle. Il est donc fondamental de leur accorder une attention accrue et de les combattre activement. Liée au contexte socio-économique, organisationnel et culturel, la violence⁶ au travail sous différentes formes fait partie de la réalité des conditions de travail et de l'environnement professionnel. Ce n'est que récemment que s'est développée une prise de conscience de l'ampleur que peut prendre la violence au travail en termes de dégâts humains et de coûts sociaux et économiques. Les données collectées dans plusieurs États membres confirment l'importance de ce phénomène⁷.

Dans ce contexte général, l'ensemble du personnel travaillant au sein de l'institution doit s'abstenir de toute forme de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Il convient à cet égard de signaler le rôle primordial du personnel d'encadrement (intermédiaire et supérieur) qui, par sa fonction de management, est tenu de veiller à la mise en place et au maintien d'un climat de travail qui limite les risques de harcèlement moral et sexuel ou permette d'y remédier au plus tôt.

5 Voir Article 12 bis du statut des fonctionnaires des Communautés européennes et dispositions du régime applicable aux autres agents de ces Communautés, fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil (JO L 56 du 4.3.1968, p.1). Règlement modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 31/2005 (JO L 8 du 12.1.2005, p.1).

6 La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail définit la violence comme « des incidents au cours desquels des personnes sont maltraitées, menacées ou agressées dans des circonstances liées à leur travail mettant explicitement ou implicitement en jeu leur sécurité, leur bien-être ou leur santé ».

7 Une enquête réalisée en 2000 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a montré que 2% (soit 3 millions de travailleurs dans l'UE) ont fait l'objet de violence physique, 9% (soit 13 millions) de harcèlement moral, 2% (soit 3 millions) de harcèlement sexuel. Enquête réalisée dans l'ensemble des 15 États membres de l'UE par M. Pascal Paoli (21.000 interviews en face à face, questionnaire de 80 questions sur l'ensemble des situations de travail). Voir : <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02109FR.pdf>

En application de la résolution du Conseil « Affaires sociales » du 29 mai 1990 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail, la Commission a adressé une première communication à son personnel dès octobre 1990, puis l'a mise à jour en juin 1993. Depuis le 29 février 1996, un code pratique concernant la protection de la dignité de la personne décrit la procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel⁸. D'autres dispositions en matière de politique communautaire ont été adoptées, telle que la directive 2002/73/CE qui prévoit, par exemple, explicitement l'interdiction du harcèlement sexuel et du harcèlement lié au sexe d'une personne⁹.

Jusqu'en 2003, les situations de harcèlement moral à la Commission étaient analysées et traitées, de manière essentiellement réactive, dans le cadre des dispositions statutaires, à savoir l'article 24 (obligation d'assistance de la Commission vis-à-vis de son personnel) et, le cas échéant, l'article 90 (droit pour le fonctionnaire d'introduire une demande l'invitant à prendre une décision à son égard, ou une réclamation auprès de l'Administration, contre tout acte qui lui fait grief). L'unité « Recours », l'Office d'Investigation et de Discipline de la Commission (l'IDOC) et le service médical intervenaient déjà dans l'application de ces règles. Par ailleurs, la personne subissant cette situation pouvait s'adresser à sa hiérarchie directe, au chef d'unité ressources humaines de sa DG, au Médiateur de la Commission, à l'assistant du Directeur général, aux assistants sociaux, à l'unité « Égalité des chances et non-discrimination », au Comité de sécurité et d'hygiène au travail (le CSHT), au Comité paritaire pour l'égalité des chances (le COPEC), aux organes représentatifs du personnel.

Depuis l'adoption d'une politique en matière de harcèlement moral en octobre 2003¹⁰, fondée sur une analyse détaillée des procédures en vigueur ou en cours d'adoption dans les diverses institutions européennes (Parlement européen, Conseil de l'Union européenne, Comité économique et social européen, Comité des Régions), ainsi que l'adoption, en 2000, des directives sur l'égalité de traitement¹¹ et, en 2001, de la résolution du Parlement européen sur le harcèlement au travail (2001/2339/IN), c'est une approche à caractère essentiellement préventif qui est préconisée. Elle propose, en plus de la procédure formelle (voir point 6.3) existante (articles 24 et 90 du statut), des actions de prévention (voir point 5) et la mise en œuvre d'une procédure informelle (voir point 6.2), afin de prévenir et tenter de résoudre à l'amiable des situations conflictuelles, dès leur apparition, de manière à éviter la détérioration du climat de travail. Cette nouvelle approche est axée sur :

8 Ce code a fait l'objet d'une communication au personnel de la Commission intitulée « Politique et procédure concernant la protection de la dignité de la personne » et a été publié dans l'information administrative spéciale du 29.2.1996 (voir <http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/1996/79.htm>)

9 Voir article 2, paragraphes 2 et 3 de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

10 Communication du 22 octobre 2003 sur la politique en matière de harcèlement moral à la Commission, C(2003)3644.

11 Les articles 2, paragraphe 3 des directives 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, précisent dans quels cas le harcèlement peut être considéré comme une forme de discrimination.

- a) une **procédure informelle** et des règles qui permettent une intervention immédiate lorsqu'une personne a la perception de faire l'objet d'un harcèlement, afin d'écouter et de soulager sa souffrance ;
- b) un **plan global de prévention** pour protéger la dignité du personnel et améliorer la qualité de vie sur les lieux de travail.

Le présent document vise à actualiser cette politique de prévention en matière de harcèlement moral, au regard des nouvelles dispositions statutaires (article 12 *bis*). Elle vise également à permettre aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement sexuel d'avoir accès à la procédure informelle qui a été mise en place pour les cas de harcèlement moral, et à préciser les modalités applicables à la procédure formelle qui peut être enclenchée en cas de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

2. DESCRIPTION DES PHENOMENES

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel relèvent de deux problématiques différentes mais comportent certaines similitudes. Dans certains cas, ces deux formes de harcèlement peuvent d'ailleurs être étroitement liées¹².

Les comportements incriminés relèvent souvent de l'abus de pouvoir ou de la manipulation perverse ; ils peuvent être le fait d'un individu ou d'un groupe de personnes. Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, peut avoir lieu entre collègues, être pratiqué par un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subalterne ou par un subordonné à l'égard d'un supérieur.

2.1. Harcèlement moral

Selon le statut, on entend par **harcèlement moral** toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique, par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne¹³.

Le harcèlement moral peut se manifester sous diverses formes, notamment, par :

- des propos déplacés ou dégradants, et notamment publics, des brimades, des attitudes négatives, des pressions, des vexations, voire des refus de communication ;
- des insultes à propos de la compétence personnelle ou professionnelle d'une personne ;
- des commentaires insultants ou menaçants, tant oraux qu'écrits ;
- la négation des contributions et des réalisations de la personne ;
- l'isolement, la séparation, l'exclusion, le rejet, l'ignorance, le dénigrement, l'humiliation d'une personne par rapport à ses collègues ;

12 C'est le cas lorsqu'un harcèlement sexuel se transforme en harcèlement moral, par exemple suite à un refus d'une demande d'ordre sexuel.

13 Voir point 2.5 (en particulier le deuxième alinéa) pour des précisions sur la notion de victime.

- la limitation dans la possibilité d'entretenir des relations sociales ;
- la fixation d'objectifs de travail irréalistes ;
- le fait, contrairement à son descriptif de fonctions, de ne plus se voir confier de tâches ou de se voir confier systématiquement des tâches ne correspondant pas aux compétences requises par ces fonctions.

Ces comportements, s'ils se manifestent de manière ponctuelle, sans être pour autant acceptables, peuvent paraître sans grande conséquence, mais leur répétition et leur durée dans le temps créent des dommages graves chez la personne contre laquelle ils sont dirigés.

Il faut noter qu'une série de comportements peuvent blesser certaines personnes sans constituer un harcèlement moral. Une remarque, une querelle, un conflit relationnel au travail, une décision de management difficile à accepter (attribution de nouvelles tâches, par exemple), une évaluation négative motivée, même répétée, ne peuvent ainsi être nécessairement considérés comme du harcèlement moral.

2.2. Harcèlement sexuel

Selon le statut, on entend par **harcèlement sexuel** tout comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant.

Le harcèlement sexuel peut se manifester sous différentes formes (physiques, verbales, écrites ou autres) et s'exercer aussi bien entre personnes de sexe différent que de même sexe. Le caractère non désiré du harcèlement sexuel fait qu'il appartient à chaque individu de déterminer quel comportement il peut accepter et quelle conduite il juge offensante. L'intérêt sexuel ne devient harcèlement sexuel que s'il persiste alors que celui ou celle qui en fait l'objet a montré qu'il ou elle le considère comme offensant. Néanmoins, à la différence du harcèlement moral, un seul incident de harcèlement peut constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave¹⁴. Toute personne qui se rend coupable d'un tel comportement sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail. Par ailleurs, le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe¹⁵.

Une série de comportements à l'encontre d'une autre personne peuvent être considérés comme relevant du harcèlement sexuel, notamment :

- des promesses de récompense (traitement de carrière favorable, par exemple) ou menaces de représailles liées à l'acceptation ou au refus de demandes d'ordre sexuel ;
- répétition de commentaires grossiers, suggestifs ou d'insinuations à caractère sexuel ;
- l'utilisation d'un langage ou de gestes crus et obscènes ;
- des compliments répétés et exagérés sur l'apparence d'un ou d'une collègue de travail ;

14 Par exemple : attouchements, vêtements arrachés, etc.

15 Voir Article 12 bis, paragraphe 4 du statut.

- des contacts physiques, frôlements, pincements, baisers délibérés mais non désirés ;
- des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- l'usage de matériel pornographique.

2.3. Conséquences des comportements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel

Les comportements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peuvent avoir des conséquences diverses, pour la personne qui en fait l'objet ou qui a la sensation d'en faire l'objet :

- elle s'isole et les relations sociales tendent à se détériorer;
- elle commet des erreurs accrues, n'arrive plus à se concentrer, a une productivité moindre, est démotivée, etc. ;
- elle est brimée dans son développement professionnel, la progression de sa carrière est mise en cause, voire son emploi mis en péril ;
- elle souffre de problèmes de santé mentale ou physique : stress, anxiété, honte, démoralisation, humiliation, perte de repères, somatisation, dépression ou pathologies physiques et psychiques de plus en plus graves, pouvant, dans les cas extrêmes, conduire au suicide.

Par ailleurs, les conséquences néfastes ne concernent pas que les victimes, mais également les autres collègues et l'institution elle-même : perte d'expertise, rotation du personnel, baisse de productivité, absentéisme, atteinte à l'image de l'institution, etc.

2.4. Quelques conseils généraux

Il est à noter que certaines personnes n'ont pas toujours conscience de l'impact de leurs comportements. Lorsqu'un comportement est vécu comme déplacé ou pénible, il est recommandé de le notifier clairement. En particulier en cas de harcèlement sexuel, il importe de rendre univoques des comportements équivoques et de réagir immédiatement en posant poliment mais fermement ses limites. Dans certains cas, il peut suffire, pour mettre fin à la situation, que la victime explique clairement au harceleur présumé que son comportement l'importune, qu'il est offensant et risque de nuire à son travail et à sa santé.

Si les comportements non désirés persistent, il est conseillé de consigner par écrit tous les incidents qui surviennent : dates, circonstances, description des faits, témoins éventuels, réactions personnelles sur le moment et a posteriori, conséquences psychosomatiques éventuelles.

2.5. La notion de « victime » dans le contexte du harcèlement moral ou sexuel

Il importe de préciser que les approches du harcèlement moral sont différentes, selon que l'on se trouve dans le cadre de la procédure informelle ou dans celui de la procédure formelle.

Au niveau formel et selon le statut, il n'y aura harcèlement moral que dans la mesure où le comportement du prétendu harceleur sera considéré comme présentant un caractère abusif, intentionnel, répétitif, durable ou systématique et ayant par exemple comme but, de discréditer ou de rabaisser la personne concernée. Ces critères sont cumulatifs. Des faits objectifs permettront de vérifier si ces critères sont effectivement remplis afin de pouvoir aboutir à une sanction.

Par contre, au niveau informel et dans un objectif d'intervention psychosociale, la perception est subjective et se fonde sur la situation telle qu'elle est ressentie par la personne concernée. L'objectif est de mettre fin à la souffrance engendrée tant par une situation de harcèlement moral « avérée » que par celle issue d'une situation de harcèlement moral vécue comme telle. La caractéristique essentielle du harcèlement moral dans ce cas est d'être ressenti comme un comportement indésirable par celui ou celle qui en fait l'objet¹⁶.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, la perception subjective (comportement non désiré) est contenue dans la définition formelle du statut.

Dès lors, pour tout ce qui se rattache au stade de la procédure informelle, le mot « victime » se réfère à toute personne qui se définit ou se vit comme telle. Néanmoins, il est important de rappeler qu'il y a une distinction juridique fondamentale, entre une personne « qui s'estime victime de harcèlement » et une personne « qui a effectivement subi un harcèlement » et qui est donc reconnue en tant que victime sur la base de faits avérés, après le passage par la procédure formelle. **Aucune étape de la procédure informelle ne peut préjuger de ce qui sera reconnu par le biais de la procédure formelle.**

3. POLITIQUE EN MATIERE DE HARCELEMENT MORAL ET DE HARCELEMENT SEXUEL A LA COMMISSION EUROPEENNE

La politique en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, que la Commission se propose de renforcer, encourage le développement d'une culture organisationnelle dans laquelle chacun se sent personnellement tenu de respecter, et de faire respecter, la dignité de ses collègues. Dans un espace professionnel où cohabitent différentes langues et cultures générant une grande diversité relationnelle, les représentations et les perceptions dans l'approche de ces phénomènes de violence peuvent être différentes. Toutefois, les comportements irrespectueux de la dignité de la personne doivent être condamnés.

La Commission européenne adopte les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner, au titre du statut et de la réglementation communautaire en vigueur dans ce domaine, tout manquement ou comportement portant atteinte à la dignité de la personne au travail et à la dignité de la fonction¹⁷. Tous les comportements établis en tant que harcèlement moral ou harcèlement sexuel sont considérés par l'institution comme inadmissibles et seront sanctionnés, quel que soit le statut des personnes formellement reconnues coupables de ces comportements¹⁸.

Les objectifs de la politique que se fixe la Commission sont les suivants :

16 Voir arrêts du Tribunal du 26 janvier 1995, D/Commission, T-549/93, Rec-FP p. II-43, point 76, ainsi que du 4 mai 1999, Z/Parlement européen, T-242/97, Rec-FP p II-401.

17 Voir les articles 12 et 12 bis du statut.

18 Voir l'article 86 du statut et article 9 de l'annexe IX.

- promouvoir une culture dans laquelle le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, à l'instar de toute autre forme de violence au travail, sont jugés inacceptables et ne sont ni tolérés ni passés sous silence ;
- élargir la politique de prévention du harcèlement moral au harcèlement sexuel par l'adoption de stratégies d'information, de sensibilisation, de formation et d'accompagnement ;
- mettre en œuvre des procédures simples et efficaces destinées à protéger la dignité de toute personne travaillant à la Commission ;
- prendre les mesures appropriées, y compris disciplinaires, dans le cadre des dispositions statutaires, à l'encontre de toute personne reconnue coupable de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel.

4. LES INTERVENANTS

4.1. La DG ADMIN

La DG ADMIN est responsable de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. La cellule « Harcèlement » du Service gestionnaire représente le service central auquel le personnel peut s'adresser en cas de harcèlement moral ou harcèlement sexuel, pour obtenir des informations sur la politique et les procédures et pour contacter les personnes de confiance (pour le détail de la procédure voir point 6.2.1). Elle assurera la gestion des initiatives permettant la mise en œuvre de la procédure informelle, et gèrera les différents aspects liés au fonctionnement du réseau des personnes de confiance, y compris l'attribution aux personnes de confiance des cas de harcèlement moral et de harcèlement sexuel qui lui ont été soumis. Elle assurera une vue d'ensemble des cas soumis au réseau des personnes de confiance, selon les modalités prévues dans le Manuel des procédures des personnes de confiance¹⁹, tel qu'il sera revu en 2006²⁰.

Cette politique (actions de formation, d'information, de coordination du plan de prévention) sera mise en œuvre et développée sur la base d'une coopération étroite entre les différents services de la DG ADMIN concernés : service gestionnaire, assistants sociaux, « Politique et actions sociales; relations avec les anciens », « Egalité des chances et non-discrimination », service médical, SCOP, « Formation », « Recours », IDOC. Une étroite collaboration sera par ailleurs assurée avec le Médiateur de la Commission, le CSHT, le COPEC, les organes représentatifs du personnel ainsi qu'avec les DG et services opérationnels.

Les modes opératoires d'articulation entre les différents services et réseaux concernés seront assurés par la DG ADMIN.

4.2. Les personnes de confiance

La procédure de nomination des personnes de confiance se fonde sur un appel à candidatures ouvert et des critères de sélection dont la publicité sera assurée par une information

19 La version actuelle du Manuel est disponible sur le site de la DG ADMIN à l'adresse : http://www.cc.cec/pers_admin/index_fr.html (sous la rubrique "Bien-être").

20 Le Manuel révisé sera adopté par le directeur général de la DG ADMIN.

administrative (formation préalable, ancienneté requise, critères d'exclusion éventuels, etc.). Les personnes de confiance sont sélectionnées par un panel constitué de représentants de la DG ADMIN, du Service de médiation, et du Comité Central du personnel. Le choix du panel est soumis au Directeur général de la DG ADMIN qui procède à la nomination des personnes de confiance²¹. La DG ADMIN veillera, dans la mesure du possible, à une large représentation des catégories de personnel. Elle veillera également en particulier au respect de l'équilibre hommes/femmes. Ces personnes sont désignées sur une base volontaire, pour une période de deux ans renouvelable deux fois au maximum afin d'assurer la continuité du réseau. Préalablement à leur prise de fonction, les personnes de confiance sont formées, par le biais de modules ciblés et bénéficient ensuite de formations continues et de supervisions appropriées à ce travail d'assistance.

Le rôle de la personne de confiance s'exerce dans le cadre de la procédure informelle (voir point 6.2.1). Il est recommandé aux Directions générales de tenir compte des tâches incombant aux personnes de confiance et de faciliter autant que possible l'exercice de leurs fonctions (par exemple en leur accordant un accès facilité à une salle de réunion). Conformément au standard de contrôle interne n°15, les procédures de fonctionnement du réseau sont décrites dans un « Manuel des procédures pour personnes de confiance », préparé par la DG ADMIN en consultation avec le réseau des personnes de confiance et font actuellement l'objet d'une mise à jour. Dans le contexte de ce Manuel seront assurées les modalités d'échange d'informations entre les personnes de confiance et le service gestionnaire.

Dans le cadre de l'exercice de leur fonction et du mandat qui leur a été donné, les personnes de confiance ne subiront aucun préjudice de la part de l'institution, pourvu qu'elles aient agi de bonne foi et conformément au Manuel des procédures²².

4.3. Le Réseau des personnes de confiance

Le Réseau est le lieu privilégié de rencontre et d'échange de bonnes pratiques et de points de vue de ses membres selon les modalités définies dans le Manuel des procédures. Il offre un cadre de réflexion et d'intervention efficace. De même, il représente une réponse opérationnelle pour contribuer à la mise en place de dispositions particulières visant à s'opposer fermement aux pratiques du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel. Il est associé à l'évaluation, au suivi et à l'adaptation éventuelle des procédures.

4.4. Le Service de médiation de la Commission

Le Médiateur de la Commission a pour mission de proposer des solutions rapides aux différends entre l'administration et le personnel, en contribuant au règlement des litiges de manière non bureaucratique. Le Médiateur et ses adjoints sont nommés par le Président de la Commission. Il est directement rattaché au Collège. Ce Service de médiation, qui dépend administrativement du Secrétariat général est un service autonome, totalement indépendant.

Le Médiateur n'est pas directement habilité à prendre des décisions, mais il intervient en tant qu'arbitre et conciliateur. Son action est neutre et vise à aboutir à une solution à l'amiable. Le

21 Voir Informations administratives n°28-2005 du 22.04.2005 : http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2005/ia05028_fr.html

22 Le mandat des personnes de confiance peut leur être retiré individuellement par l'AIPN selon les modalités prévues dans le Manuel des procédures.

Médiateur peut intervenir dans tous les cas qui lui sont soumis. Dans les cas de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, le Médiateur intervient dans le cadre de la procédure informelle (voir point 6.2.2).

4.5. Les responsables des ressources humaines et les supérieurs hiérarchiques

Les responsables des ressources humaines et les supérieurs hiérarchiques sont a priori les premiers interlocuteurs pouvant éventuellement être contactés par toute personne rencontrant un problème de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. En tant que responsables de la gestion du personnel, ils sont chargés de promouvoir activement et d'appliquer la présente politique. Il leur revient de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel, de sensibiliser et d'informer leur personnel à propos des procédures existantes et de contribuer à d'éventuelles réorientations professionnelles. Ils doivent également veiller, en collaboration étroite avec les différents intervenants, au traitement rapide et équitable de tout incident ou plainte à ce sujet.

Les responsables des ressources humaines seront informés régulièrement par la DG ADMIN du développement des actions de prévention, d'information et de sensibilisation menées dans le cadre de cette politique. Une rencontre des responsables des ressources humaines et du réseau des personnes de confiance sera organisée par la DG ADMIN au moins une fois par an. En tant qu'interlocuteurs naturels des personnes de confiance et dans le respect de la confidentialité, les responsables des ressources humaines veilleront à accueillir favorablement les éventuelles demandes de rencontre présentées par les personnes de confiance dans le cadre d'une procédure informelle. Si le devoir de confidentialité le permet, les responsables des ressources humaines seront informés par la DG ADMIN lorsqu'une procédure formelle est ouverte et concerne un membre du personnel de leur DG.

4.6. Le personnel

Toute personne travaillant à la Commission, quel que soit son statut ou son contrat d'emploi (ce qui inclut les stagiaires et les personnes travaillant sous contrat de droit national) peut, si elle s'estime victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel de la part d'un membre du personnel de l'institution, entamer une **procédure informelle**. Pour ce qui est de **la procédure formelle**, telle que décrite au chapitre 6, il importe de souligner que seul le personnel statutaire²³ et les experts nationaux détachés²⁴ y ont accès. **Toute personne non-statutaire, travaillant sous un contrat de droit national** et désirant déposer une plainte en matière de harcèlement moral ou sexuel à l'encontre d'un membre du personnel de la Commission, peut recourir à **la législation nationale**. Cependant, elle peut en parallèle porter à la connaissance de la DG ADMIN les faits qui font l'objet de ses griefs. Si les éléments fournis sont suffisamment sérieux, une enquête administrative pourrait être ouverte.

Toute personne, dès lors qu'elle a connaissance ou est témoin de comportements qui lui semblent fautifs selon les descriptions faites ci-dessus, a le droit et le devoir moral de le

23 Par personnel statutaire, on entend le personnel couvert par le statut et le régime applicable aux autres agents (c'est-à-dire les fonctionnaires, agents temporaires, agents auxiliaires, agents contractuels, agents locaux, conseillers spéciaux).

24 Suite à la décision C(2005) 872 du 22 mars 2005 modifiant la décision C(2004) 577 du 27 février 2004 établissant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès de la Commission.

signaler, selon son choix, à l'un des intervenants cités sous ce point (services de la DG ADMIN, personnes de confiance, Service de médiation, responsables des ressources humaines, responsables hiérarchiques). Elle a aussi l'obligation de coopérer au bon déroulement de toute enquête opérée dans le cadre de la procédure formelle.

5. ACTIONS DE PREVENTION

La politique en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel repose sur un plan global d'actions de prévention. Ce plan comprend plusieurs étapes.

La prévention spécifique consiste à développer une stratégie d'information et de formation, de nature individuelle et surtout de nature collective pour éviter et réduire le risque de harcèlement moral ou sexuel.

5.1. Information

L'information au personnel sera promue par :

- des campagnes de sensibilisation sous forme de conférences, débats, ateliers, théâtre-action, distribution de brochures et d'affiches, pour expliquer au personnel la politique institutionnelle de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (compréhension des différentes formes de violence au travail, détection des comportements à risque) ;
- la diffusion d'informations claires et précises pour permettre au personnel de savoir facilement comment et auprès de qui trouver soutien, conseil et orientation et obtenir l'information pour déposer une plainte;
- un site sur l'intranet²⁵;
- un numéro d'appel central : 00 32 2 29 **56666**
- une boîte fonctionnelle : ADMIN-HARCELEMENT@cec.eu.int

5.2. Formation

Le plan de formation pour soutenir une politique de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel comprend notamment :

- une sensibilisation du personnel à la problématique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel lors de l'entrée en service ;
- la participation de l'encadrement à des séminaires ou des formations spécifiques pour sensibiliser celui-ci à la problématique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et pour permettre à celui-ci de gérer de telles situations selon les règles en vigueur à la

25 http://www.cc.cec/pers_admin/index_fr.html (sous la rubrique "Bien-être").

Commission. **Le personnel d'encadrement est vivement encouragé à suivre ces formations**²⁶ ;

- des formations spécifiques à la problématique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel à l'intention du personnel et de publics cibles particuliers en fonction des besoins des services ;
- la formation spécifique, initiale et continue, dans l'intérêt du service, pour l'ensemble des personnes de confiance;
- la mise à disposition de matériel pédagogique (vidéocassettes).

6. PROCEDURES POUR LE TRAITEMENT DU HARCELEMENT MORAL ET DU HARCELEMENT SEXUEL²⁷

Toute personne²⁸ qui estime être victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peut introduire une demande d'assistance par la voie informelle ou formelle. Il est vivement conseillé, dans un premier temps, de tenter de résoudre le problème par la conciliation, via la procédure informelle et l'intervention d'une personne de confiance et/ou du Médiateur. La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel reste cependant libre d'entamer dès le départ une procédure statutaire formelle²⁹, qui entraîne des délais plus longs. La procédure informelle peut également déboucher sur la procédure formelle si aucune solution n'a pu être trouvée. Il est entendu que le passage à la procédure formelle déclenchera automatiquement la clôture d'une éventuelle procédure informelle en cours. L'intérêt de la procédure informelle par rapport à la procédure formelle consiste en la possibilité de trouver une solution à l'amiable et d'éviter éventuellement une procédure formelle. L'intérêt de cette dernière réside dans l'établissement des faits et en fonction de ceux-ci, dans l'adoption éventuelle d'une sanction à l'égard d'une personne reconnue coupable de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel à l'issue d'une procédure disciplinaire.

Il est à noter que, en parallèle, toute personne accusée de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peut également demander des informations (par ex. sur la politique et les procédures existantes ou à suivre) ou des conseils auprès du service gestionnaire de la DG ADMIN, du Médiateur ou des responsables des ressources humaines. Ces services peuvent conseiller utilement la personne mise en cause sur les possibilités offertes de résoudre le conflit, eu égard à la gravité des accusations.

6.1 Principes généraux du traitement des demandes

Que ce soit dans le cadre de la procédure formelle ou informelle, toute demande d'assistance d'une personne faisant état d'une situation de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel sera traitée dans les meilleurs délais. Toutefois, il y a lieu de noter que, si une enquête

26 En outre, la formation prévue pour l'accès aux postes d'encadrement contiendra un module obligatoire sur la problématique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

27 Pour une synthèse des droits et responsabilités en tant que victime ou accusé de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel : voir annexe I.

28 Voir point 4.6 pour les différences entre les catégories de personnel.

29 Voir une procédure relevant du droit national applicable.

administrative est ouverte dans le cadre de la procédure formelle, les délais de traitement seront malgré tout plus longs. En ce qui concerne l'administration, la confidentialité est garantie pendant et après la procédure informelle ainsi que pendant et après la procédure formelle. Le respect de la législation concernant la protection des données à caractère personnel³⁰ s'applique tant dans le cadre de la procédure formelle que dans le cadre de la procédure informelle.

En outre, deux principes essentiels doivent être soulignés :

- la présomption d'innocence est pleinement garantie aux personnes mises en cause ;
- l'article 12 *bis* du statut précise que : « Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi ».

6.2 Procédure informelle

Deux voies s'ouvrent à la personne qui s'estime victime dans le cadre de la procédure informelle : elle peut s'adresser à une personne de confiance ou au Médiateur. Selon les cas, des mesures d'urgence peuvent être envisagées. Il faut souligner que la procédure informelle permet le suivi et une éventuelle résolution du conflit à l'amiable mais ne vise pas une constatation formelle des faits, ni l'application de sanctions, qui relèvent de la procédure formelle (voir point 6.3 ci-dessous).

6.2.1 Procédure via la personne de confiance³¹

Toute personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peut prendre contact avec une personne de confiance, via :

- le service gestionnaire, de deux manières :
 - soit en envoyant un courriel à la boîte du service central : ADMIN-HARCELEMENT@cec.eu.int
 - soit en téléphonant au numéro d'appel central : 00 32 2 29 56666
- un contact direct avec la personne de confiance de son choix, en consultant la liste publiée sur le site de la DG ADMIN : http://www.cc.cec/pers_admin/index_fr.html

Dans le premier cas, le service gestionnaire oriente la victime vers une personne de confiance répondant aux critères (langue, genre, DG, etc.) privilégiés par elle. Par principe, une personne de confiance d'une autre DG que celle de la victime sera recherchée.

L'objectif premier de la personne de confiance est la reconnaissance et la réduction de la souffrance de la victime par un accueil et une écoute sans réserve ni jugement. La personne de confiance informe la victime de la procédure existante et de ses droits. Elle accompagne et

30 Règlement n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (Journal officiel L 8 du 12.01.2001).

31 Voir aussi annexe II pour un aperçu des résultats des cas soumis aux personnes de confiance.

guide la victime dans sa démarche en examinant avec elle les diverses options et structures permettant de trouver une solution satisfaisante au problème (orientation vers et mise en contact avec le service médical, les assistants sociaux, les responsables des ressources humaines, les COFO, les RELOP, le SCOP, etc.). **Toute démarche engagée par la personne de confiance dans le cadre de la procédure informelle ne peut être menée qu'avec l'accord préalable de la victime et doit rester dans le cadre du mandat qui lui a été donné.**

La personne de confiance peut rencontrer l'autre partie et jouer un rôle de conciliation pour une résolution du problème à l'amiable. Dans tous les cas, la personne de confiance veille à écouter attentivement les deux parties, à rester objective, à clarifier les faits et à assurer une bonne communication. La personne de confiance dispose en principe d'un délai d'un mois qui peut être étendu à deux mois en cas de besoin pour traiter le problème. Passé ce délai, si aucune solution n'a pu être mise en place, la personne de confiance peut proposer à la victime de s'adresser au Médiateur de la Commission (voir point 6.2.2 ci-dessous) ou d'introduire une plainte formelle (voir point 6.3 ci-dessous).

Dans le cas de la procédure formelle, la personne de confiance s'abstiendra de toute initiative en dehors du simple soutien de la victime. Dans le cadre de cette procédure, et en fonction des besoins de l'enquête, la personne de confiance peut aussi être appelée comme témoin, afin de témoigner de faits pertinents pour l'enquête et dont elle aurait eu connaissance lors de la procédure informelle.

6.2.2 La procédure via le Service de médiation de la Commission ³²

Toute personne a la faculté de s'adresser au Médiateur en première instance. Elle peut aussi s'adresser à lui après avoir vu une personne de confiance, au cas où une solution satisfaisante n'aurait pas été trouvée suite à son action. Le Médiateur peut, le cas échéant, demander des informations complémentaires à la personne de confiance et/ou des données factuelles au réseau.

Le Médiateur fournit des conseils impartiaux à chaque fonctionnaire ou agent qui le consulte. Si nécessaire et en cas de litige, il procède à l'audition de toutes les parties concernées avant de rendre son avis. Il entend les deux parties ainsi que, le cas échéant, d'autres acteurs. Il peut demander à tout service de la Commission de lui communiquer oralement ou par écrit tout élément d'information nécessaire aux fins de son travail.

Le Médiateur tente de régler les problèmes par voie d'accord mutuel ou par une solution de compromis. Aucun délai n'est applicable au Médiateur. S'il y a lieu, le Médiateur pourra envoyer aux services des recommandations écrites en vue de résoudre les litiges. Si celles-ci sont rejetées par le service concerné, le Médiateur sera en droit d'exiger des explications écrites de la part du service à l'origine du rejet³³. Si un désaccord persistait avec ce service, le Médiateur pourrait, si nécessaire, soumettre le cas à l'examen de l'AIPN ou s'il y a lieu du directeur général compétent, au moyen d'un rapport assorti d'une recommandation. Le Service de médiation est alors avisé de la suite donnée à un tel rapport.

32 Voir également la décision de la Commission du 25 février 2002 relative au Service de médiation renforcé, C/2002/0601.

33 Voir art. 3 § 4 de la décision C/2002/0601.

6.2.3 Mesures d'urgence

Toute personne victime de harcèlement moral ou sexuel souhaite avant tout que cesse ce harcèlement le plus rapidement possible. Lorsque des indices de harcèlement moral ou sexuel sont présents, une mesure d'éloignement (au sein ou en-dehors de la DG) peut être envisagée. Cette mesure prend la forme d'une réaffectation dans l'intérêt du service et peut concerner soit la victime (de préférence avec son accord), soit la personne mise en cause (après entretien avec son DG responsable). Elle vise à séparer les parties en présence et peut être proposée à l'AIPN responsable par les personnes de confiance ou par le Médiateur ou demandée directement pour elle-même par une des parties concernées.

Ces mesures d'urgence qui doivent tenir compte des situations spécifiques, peuvent être immédiates. Il s'agit de mesures de précaution qui visent à mettre fin à une situation donnée. Elles ont également pour but de permettre à la victime de se reconstruire. Il est bien entendu que ces mesures peuvent être aussi prises dans le cadre de la procédure formelle, à la demande de la victime présumée ou à l'initiative de l'AIPN concernée.

6.2.4 Les cas récurrents

Les demandes d'assistance de personnes différentes à l'encontre d'une même personne doivent être considérées comme préoccupantes. Celles-ci seront donc portées à la connaissance du Service gestionnaire ainsi que de l'AIPN de la personne mise en cause. Cette dernière décidera de la suite la plus appropriée à donner au dossier. Pour sa part, le service gestionnaire informe l'IDOC des cas récurrents qu'il identifie. Ce dernier en informera l'AIPN qui déclenchera, le cas échéant, les procédures prévues à l'annexe IX du statut.

6.3 La procédure formelle³⁴

Toute personne relevant de l'institution³⁵ qui s'estime victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peut, en vertu de ses droits statutaires, engager une procédure formelle : directement sans passer par la procédure informelle, pendant³⁶ ou à l'issue de celle-ci³⁷.

Le statut condamne désormais explicitement toute forme de harcèlement moral et de harcèlement sexuel dans le chef d'un fonctionnaire ou d'un agent. Il importe également de préciser que le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe (article 12 *bis*, paragraphe 4 du statut).

La procédure formelle est engagée sur la base d'une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut, se référant au devoir d'assistance de la Commission vis-à-vis de son personnel. Lorsque l'administration a pris les mesures appropriées, notamment en faisant procéder à une enquête afin d'établir les faits à l'origine de la demande, en collaboration avec l'auteur de celle-ci, cela signifie qu'une suite a été accordée à cette demande et qu'il n'y a pas de rejet implicite de celle-ci (absence de réponse après 4 mois)³⁸. En cas de rejet explicite ou implicite

34 Application des règles statutaires (articles 24 et 90 du statut).

35 Voir note de bas de page n° 23 pour la définition du personnel concerné, auquel s'ajoutent les experts nationaux détachés.

36 Il est entendu que le passage à la procédure formelle déclenchera automatiquement la clôture d'une éventuelle procédure informelle en cours.

37 Toute personne relevant de l'institution peut aussi recourir au droit national applicable, auquel cas l'article 25 de l'annexe IX du statut sera d'application.

38 Voir arrêt du Tribunal du 9 mars 2005, L/Commission, T-254/02, non encore publié au Recueil, point 105 avec autres renvois.

de cette demande, l'intéressé peut, le cas échéant, introduire une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2 du statut et ensuite, en cas de rejet de la réclamation, un recours devant le Tribunal de première instance.

Les demandes d'assistance doivent être introduites auprès de l'unité « Recours » de la DG ADMIN, qui est chargée d'instruire ces procédures. L'AIPN peut, dans ce cas, mandater l'IDOC afin que, le cas échéant, une enquête administrative soit menée, dans le but de déterminer la réalité des faits et les éventuelles responsabilités. En cas d'ouverture d'une procédure formelle et en fonction de l'intérêt du service, les responsables des ressources humaines des services des parties concernées pourront éventuellement être informés par la DG ADMIN. Il appartient à la personne qui s'estime victime d'un harcèlement sexuel de fournir tous les éléments utiles à l'appui de ses allégations et, dans le cas de harcèlement moral, un début de preuves. Par ailleurs, la personne qui porte plainte pour harcèlement moral ou harcèlement sexuel peut se faire accompagner lors des auditions par une personne de son choix, pour autant que cette personne ne puisse pas être appelée comme témoin au cours de l'enquête. A l'issue de son enquête administrative, l'IDOC présente son rapport qui propose, soit de classer l'affaire sans suite, soit d'ouvrir une procédure disciplinaire. Dans ce second cas, l'AIPN peut décider, après avoir entendu la (ou les) personne(s) concernée(s), d'ouvrir une procédure disciplinaire et d'appliquer les sanctions qui en découleront, en fonction de la confirmation de la faute commise³⁹. Pour déterminer la gravité de la faute et décider de la sanction disciplinaire à infliger, il sera tenu compte notamment de la récidive de l'acte ou du comportement fautif⁴⁰ ainsi que d'une éventuelle relation de pouvoir hiérarchique.

Si la procédure débouche sur la reconnaissance du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel, les victimes bénéficieront, le cas échéant, d'une réparation des dommages subis, selon les conditions prévues dans le statut (art. 24, alinéa 2).

Si la procédure débouche sur un classement sans suite, toutes les personnes auditionnées seront informées de celui-ci. Si dans certains cas la plainte s'avère avoir été formulée de façon abusive ou de mauvaise foi, des mesures disciplinaires pourraient être intentées par l'AIPN, soit à son initiative, soit à la demande de la personne indûment accusée.

7. L'EVALUATION

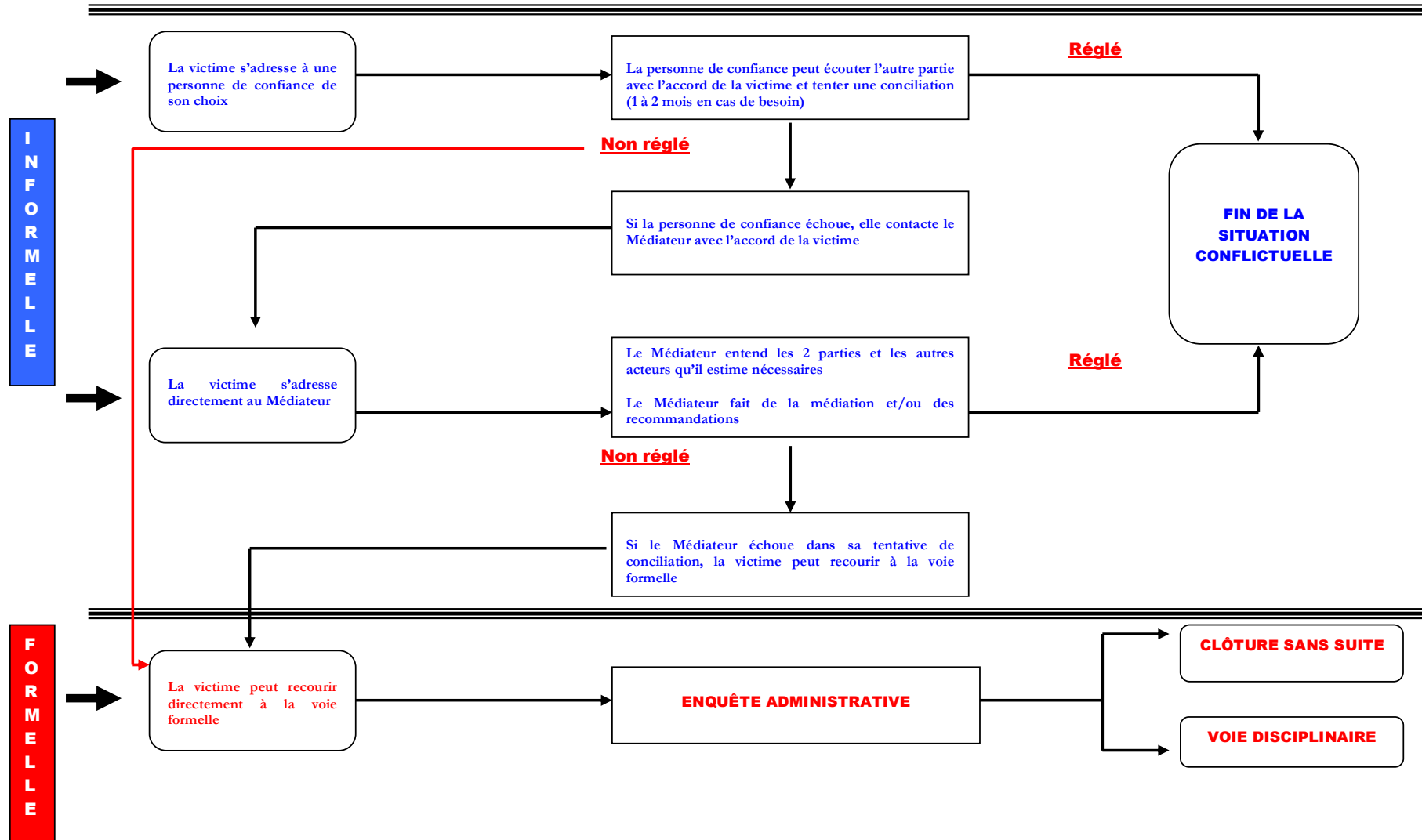
La DG ADMIN, en coopération avec le Service de médiation, assurera le suivi de cette politique. Dans ce contexte, un rapport d'activité annuel du Service gestionnaire comprenant des statistiques sera publié. Après deux ans de mise en œuvre de cette décision, une évaluation ex-post ainsi qu'une enquête auprès du personnel seront effectuées. Ces actions seront effectuées en concertation avec les services intervenants et le réseau des personnes de confiance.

39 Voir article 86 et l'annexe IX du statut.

40 Voir article 10 h) de l'annexe IX du statut.

HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL

SCHEMA DES PROCEDURES



ANNEXE I

Vos droits et responsabilités

A. Vous sentez-vous victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ?

VOS DROITS

- être entendu(e) dans le cadre de la procédure informelle, en vous adressant au service gestionnaire de la DG ADMIN, à une personne de confiance de votre choix ou au Médiateur de la Commission sans jugement et en toute confidentialité ;
- être assuré(e) que la personne de confiance n'entreprend aucune démarche sans votre accord ;
- dans le cadre de la procédure formelle, introduire une demande d'assistance auprès de l'AIPN sans gêne, ni crainte de représailles ou d'indiscrétions de sa part ;
- être accompagné(e) d'une personne de votre choix pendant les entretiens avec les enquêteurs ;
- être assuré(e) d'une enquête équitable et impartiale ;
- être informé(e) du résultat de l'enquête et, le cas échéant, des mesures qui seront prises.

VOTRE RESPONSABILITE

- faire connaître à la personne que vous mettez en cause, dans un délai raisonnable, votre désapprobation ou votre malaise, le cas échéant accompagné par une personne de confiance ;
- consigner par écrit tous les incidents qui surviennent ;
- coopérer avec les personnes chargées de l'enquête relative à votre plainte.

B. Vous êtes accusé(e) de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ?

VOS DROITS

- vous adresser, si nécessaire au stade de la procédure informelle, au service gestionnaire de la DG ADMIN, à votre responsable des ressources humaines ou au Médiateur pour vous faire conseiller et assister sans jugement et en toute confidentialité ;
- être informé(e) qu'une plainte officielle a été introduite à votre encontre, recevoir une copie de cette plainte et avoir l'occasion d'y réagir ;
- être accompagné(e) d'une personne de votre choix pendant les entretiens avec les enquêteurs ;
- être assuré(e) d'une enquête équitable et impartiale ;
- être informé(e) du résultat de l'enquête, le cas échéant, et des mesures qui seraient prises.

VOTRE RESPONSABILITE

- consigner par écrit tous les incidents qui surviennent ;
- coopérer avec les personnes chargées de l'enquête relative à la plainte déposée.

ANNEXE II

Informations statistiques sur les cas soumis au réseau des personnes de confiance

Au 31 décembre 2005 le réseau des personnes de confiance comptait 34 personnes. Depuis sa création en mars 2004, jusqu'à fin 2005, 270 personnes ont fait appel à une personne de confiance et 32 % des cas traités ont trouvé dans l'immédiat une solution au conflit grâce à un compromis à l'amiable.

Pour l'ensemble des cas, il apparaît que 76% des personnes qui se sont plaintes de harcèlement moral par le biais de la procédure informelle étaient des femmes alors que 61 % des personnes mises en cause étaient des hommes. La proportion la plus forte de victimes⁴¹ se trouvait dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans et dans celle de 40 à 49 ans (35 % dans les deux cas), alors que la tranche entre 20 et 29 ans était représentée dans une plus faible proportion (10 %). Par contre, l'âge des personnes mises en cause était en moyenne plus élevé : 44 % avaient entre 50 et 59 ans et 41 % entre 40 et 49 ans. Enfin, pour ce qui est des catégories concernées, on peut noter que la catégorie C représentait 57 % des personnes qui se sont plaintes informellement de harcèlement moral. Le taux de 26 % représenté par la catégorie A n'est pour autant pas négligeable. Cependant, il est apparu que 80 % des personnes mises en cause relevaient de la catégorie A. Enfin, les fonctionnaires représentaient 69 % des victimes (contre 31 % pour le personnel ayant un autre lien statutaire, notamment des agents contractuels) et 92 % des personnes mises en cause (contre 8 % pour le personnel contractuel).

Par ailleurs en 2004, le Service de Médiation a signalé une baisse du nombre de cas portant sur des allégations de harcèlement et/ou des relations de travail difficiles par rapport aux années précédentes (13,7 % en 2004 par rapport à 19,84 % en 2003 et 18,28% en 2002)⁴². Cette tendance à la baisse semble se confirmer pour 2005.

Pour l'année 2005, seuls 4 cas sur les 190 cas recensés dans la même année par le réseau de personnes de confiance, ont entamé une procédure formelle. On peut donc estimer que l'existence d'une procédure informelle a permis à un nombre significatif de personnes se plaignant de harcèlement moral de ne pas avoir à recourir à une demande d'assistance par le biais de la procédure formelle. On peut noter par ailleurs que, au total, le nombre des demandes d'assistance au titre de l'art. 24 du statut s'est réduit de moitié par rapport à l'année précédente (7 cas en 2005 par rapport à 16 en 2004).

Par ailleurs, il est à noter que l'enquête auprès du personnel sur le bien-être au travail réalisée en février 2005 a montré que, sur 10450 personnes qui ont répondu à cette enquête, 1900 affirment avoir subi un harcèlement moral pendant leur carrière (soit 18,2 %) et 284 un harcèlement sexuel (soit 2,7 %).

41 Pour la définition du terme « victime » voir point 2.5.

42 Voir le Rapport annuel d'activités du service de médiation pour l'année 2004.