

Le harcèlement au travail à l'OCDE

CAPOI 2015, BCE

Table des matières

- Historique
- Le dispositif actuel
- Les problèmes identifiés
- Les pistes de réflexion



Historique à l'OCDE

- 1997 : Création de la politique de lutte contre le harcèlement (contexte de médiatisation du harcèlement sexuel)
- 2002 : Révision de la politique (travail conjoint de l'Administration, du médiateur et de l'AP)
- 2014 : Demande de l'AP pour revoir la politique

Le dispositif actuel (1/3)

- Définition

4 éléments doivent être réunis :

- Intention de nuire
- Agissements répétés
- Climat de travail hostile
- Atteinte à la dignité de la victime

N.B: Approche *clinique* vs approche *juridique*



Intention de nuire ?

Le harcèlement peut être **moral** ou **sexuel**.

Le dispositif actuel (2/3)

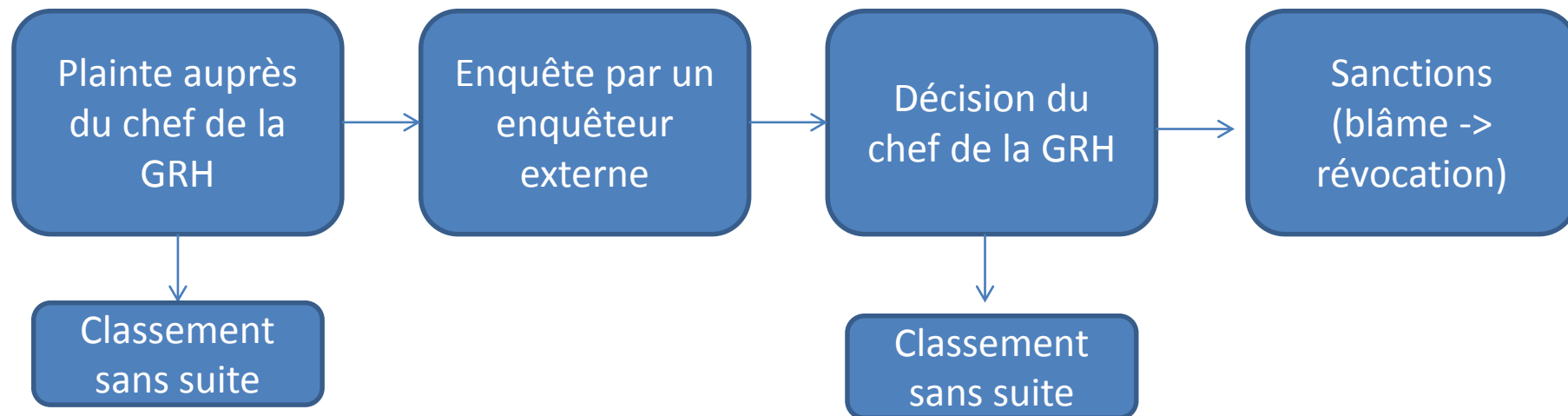
- Procédure informelle

Recherche d'une solution à **l'amiable** en invitant le membre du personnel « victime » à :

- Tenter de faire cesser le harcèlement en prenant contact (écrit ou oral) avec son harceleur
- Et en cas d'échec
- Le médecin du travail / la GRH / le médiateur / les conseillères sociales / l'Association du personnel

Le dispositif actuel (3/3)

- Procédure formelle



N.B: Si la décision du chef de la GRH ne satisfait pas la victime, celle-ci peut lancer un recours (CCM ou TA).

Depuis une dizaine d'années, l'AP a eu connaissance d'une demie douzaine de plaintes.

Les problèmes identifiés par l'AP

- Définition

- Trop longue, peu claire et imprécise
- Non inclusion de la majorité des cas de « **mauvais comportements** »

- Procédure informelle

- **Pas de traces** des démarches réalisées par la victime

- Procédure formelle

- Poids imprécis de l'enquête** dans la décision du chef de la GRH
- Panel de **sanctions incomplet**
- Pas de **réparation pour la victime**

- ➔ Harcèlement au travail au programme de travail avec l'Administration.
 - ➔ Réunions de travail avec un expert externe
 - ➔ L'AP a soulevé la question des mauvais comportements managériaux auprès du Secrétaire général

Les pistes de réflexion

- Harcèlement
 - **Clarifier** la définition
 - Définir si le chef de la GRH est lié par le rapport de l'enquêteur et revoir la procédure d'enquête
 - Proposer des **sanctions adéquates**
 - Prévoir un **mécanisme de réparation** et **reconnaissance** pour la victime
 - Développer des actions de **sensibilisation** et communication
- Problèmes de comportements managériaux
 - Élaboration de textes définissant ces situations et prévoyant des sanctions adéquates
 - Développer des actions de **sensibilisation** et communication