



34 **CAPOI 5**

**Cinquième conférence des associations du personnel
dans les organisations internationales**

Rapport de conférence

La Haye, Pays-Bas
Centre de conférence
Office européen de brevets
16 et 17 septembre 2004



**Cinquième conférence des associations du
personnel dans les organisations internationales
CAPOI 5
Rapport de conférence**

La Haye, 16 et 17 septembre 2004

Comité du personnel
Office européen des brevets de La Haye
Manuscrit terminé en mars 2005
Rédigé par Esther Absalom

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position du Comité du personnel de l'Office européen des brevets.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Sommaire

1.	LES PROCEDURES DE PROTECTION DES DONNEES ET LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE	15
1.1	Présentations	15
1.1.1	Association du personnel de l'OCDE	15
1.1.2	Association du personnel du CERN	15
1.2	Discussion	16
2.	LES METHODES D'AJUSTEMENT DU SALAIRE - RESULTATS DE L'ENQUETE Analyse du Comité scientifique: CERN & OCDE.	19
2.1	Présentation de l'Association du personnel du CERN	19
2.2	Discussion	20
3	LE HARCÈLEMENT	21
3.1	Présentations	21
3.1.1	Harcèlement et développement d'une politique sur la protection de la dignité Comité du personnel de l'Office européen des brevets (OEB)	21
3.1.2	Harcèlement sur le lieu de travail Association du personnel de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)	21
3.1.3	Harcèlement au travail : quelle approche au Conseil de l'Europe ? Association du personnel du Conseil de l'Europe	21
3.1.4	Harcèlement Association du personnel du laboratoire européen de biologie moléculaire (EMBL - sigle anglais)	22
3.2	Discussion	22
4.	CONCLUSION ET ÉVALUATION DE LA CONFÉRENCE	24
4.1	Conclusion	24
4.2	Évaluation de la conférence faite par les participants	24
4.2.1	Appréciation générale de la conférence	24
4.2.2	Appréciation sur l'organisation de la conférence	25
4.2.3	Appréciation sur les différents sujets et sur les discussions de la conférence	25
4.2.4	Commentaires supplémentaires	26
ANNEXES		
	Programme de la conférence	27
	Présentation de l'OCDE: les traitements informatisés et la vie privée	29
	Présentation du CERN. la procédure de protection des données et la protection de la vie privée	32

Présentation par le CERN: les méthodes d'ajustement des salaires	
Résultats de l'enquête	35
Présentation de l'EOB: le harcèlement et le développement d'une politique sur la protection de la dignité	44
Présentation de l'OMS: le harcèlement sur le lieu de travail	46
Présentation du Conseil de l'Europe: le harcèlement au travail	
Quelle approche au Conseil de l'Europe?	50
Liste des 45 agissements constitutifs du « mobbing »	57
Instruction N° 44 du 7 mars 2002 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe	58
Questionnaire d'évaluation de la conférence	65
Liste des participants de la CAPOI 5	67
Questionnaire sur les méthodes d'ajustement du salaire dans les organisations internationales	69



I. REMERCIEMENTS

La cinquième conférence des associations du personnel dans les organisations internationales - CAPOI 5 - s'est déroulée les 16 et 17 septembre 2004 dans le Centre de conférence de l'Office européen des brevets à La Haye aux Pays-Bas. 76 représentants des associations du personnel de 32 organisations internationales y étaient présents.

Le Comité du personnel de l'OEB tient à remercier tout particulièrement Messieurs les Présidents respectifs de l'OEB Ingo Kober et Monsieur le Professeur Alain Pompidou pour avoir permis que cette conférence puisse avoir lieu dans les locaux de l'OEB de La Haye et pour avoir facilité sa réalisation en soutenant son organisation y compris au niveau financier.

Le succès d'un tel événement est aussi dû à l'étroite collaboration entre le Comité organisateur local - le Comité du personnel de l'OEB de La Haye - et le Comité scientifique des CAPOI : Mme Delcamp, administrateur principal, et secrétaire exécutif de l'association du personnel de l'OCDE (l'Organisation de coopération et de développement économiques) et M. Matheys, président de l'association du personnel du CERN (l'Organisation Européenne pour la Recherche Nucléaire).

Nous espérons et attendons que de telles conférences continuent à se dérouler afin que les associations de personnel des organisations internationales procèdent à une comparaison de leurs expériences et de leurs résultats et puissent répondre mieux aux besoins des personnels, ceci dans le but de faciliter le dialogue entre les organisations internationales et leurs personnels, pour le bénéfice ultime du public de leurs États membres.

Jesus Areso y Salinas
Président
Comité central du personnel
Office européen des brevets (OEB)

**Participants de la
5^e Conférence des associations de personnel dans
les organisations internationales
CAPOI 5**



Commentaires de participants de la CAPOI 5

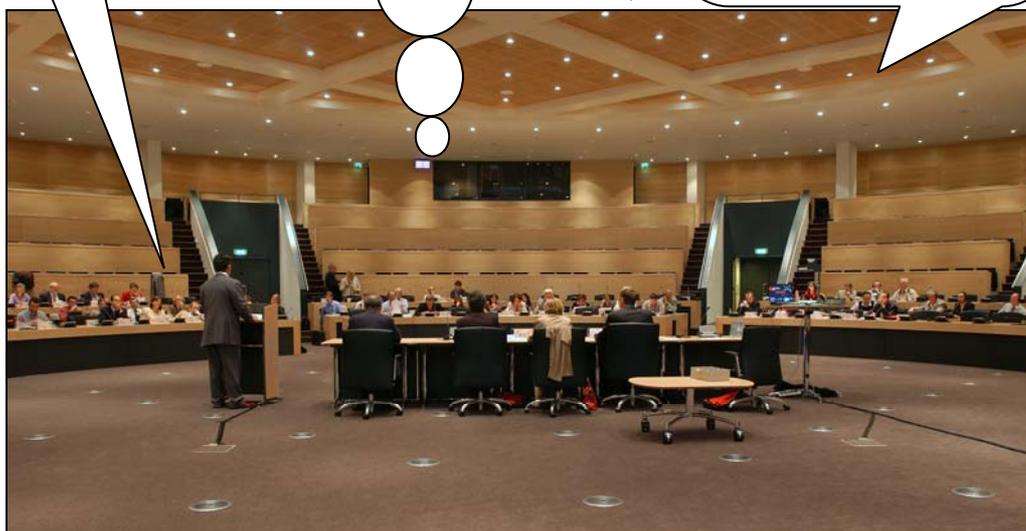
Rencontrer tant de personnes sympathiques et engagées fut pour moi une très bonne et agréable expérience. Toutes les personnes rencontrées dans les locaux de l'EOB étaient vraiment très polies et j'ai beaucoup apprécié les opportunités de socialiser.

Le dîner à Delft et le déjeuner du vendredi à l'EOB furent des événements très agréables qui procurèrent à la plupart d'entre nous quelques bons moments de rire et de conversations animées, tout en appréciant la bonne cuisine des Pays-Bas.

Je souhaite exprimer mon entière satisfaction d'avoir participé à la CAPOI5.

L'organisation de la conférence fut exceptionnelle et nous a tous impressionnés. La superbe photo du groupe nous rappellera les bons moments passés à l'OEB.

Les thèmes choisis étaient pertinents et permirent un large éventail de discussions et d'échanges d'idées. L'environnement était accueillant et les facilités excellentes.



Ouverture de séance



Le Président du Comité central du personnel de l'Office européen des brevets ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux participants de la cinquième conférence des associations du personnel des organisations internationales (CAPOI). Il remercie l'Office européen des brevets d'avoir permis et facilité l'organisation d'un tel événement. Il remercie également les organisateurs pour leur travail. Il remercie les participants d'être venus et souhaite que cette conférence renforce encore les liens entre les organisations internationales.

Le Directeur principal de la direction de l'administration de L'Office européen des brevets de La Haye en qualité de représentant du Professeur Alain Pompidou, Président de l'Office européen des brevets, souhaite la bienvenue aux participants et transmet ses vœux de succès pour la conférence. L'OEB est fier d'être l'hôte de cette prestigieuse réunion d'experts des organisations internationales. Il remercie le Comité du personnel de La Haye pour son travail et pour avoir organisé un tel événement. Il souhaite à tous un agréable et fructueux séjour dans les locaux de l'EOB.



Jean-Pol Matheys du CERN, au nom du Comité scientifique souhaite également la bienvenue aux participants de la cinquième CAPOI 5 et les remercie d'être venus. Il remercie l'OEB d'avoir bien voulu accueillir cette conférence et souhaite qu'un tel événement soit un succès quant à son contenu et quant à l'opportunité de tisser des liens entre les organisations internationales présentes.



Madame Marie-Christine Kominowski de l'Office européen de brevets (OEB) de Vienne présente l'Organisation européenne des brevets, l'Office européen des brevets, sa mission, sa structure, son fonctionnement, et ses états membres actuels. Après avoir décrit les cinq directions générales (DG1 à DG5) de l'OEB et leurs tâches respectives, elle passe en revue les différents lieux d'implantation de l'Office, elle présente les effectifs

actuels, et le financement. Elle explique le symbole du logo utilisé par l'OEB, rappelle les avantages du brevet européen et sa procédure de délivrance. Finalement, elle précise que des informations complémentaires sur l'OEB se trouvent sur le site Internet <http://www.epo.org> et aussi dans les brochures qui se trouvent dans la pochette de bienvenue distribuée à chaque participant au début de la conférence.

1. LES PROCEDURES DE PROTECTION DES DONNEES ET LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

1.1 Présentations

Le but des présentations est d'exposer la protection actuelle des données personnelles tenues par l'employeur et de sensibiliser davantage les participants de la conférence à la question de l'équilibre entre le développement massif de l'informatique et la protection nécessaire de la vie privée y compris sur le lieu de travail.

1.1.1 Association du personnel de l'OCDE



Madame Marie-Christine Delcamp, administrateur principal, et secrétaire exécutif de l'association du personnel de l'OCDE (l'Organisation de coopération et de développement économique), démarre la session A avec une présentation dont le thème est le

traitement informatisé des données et la protection de la vie privée.

L'OCDE s'est doté depuis 1988 de règles de protection des données, peut-être sous l'influence du pays siège de l'OCDE, la France. En effet, cette dernière a une loi sur la protection des données datant de 1978.

Madame Delcamp décrit les principes régissant les traitements informatisés de données à caractère personnel, leur champ d'application, les conditions de création des traitements de données non sensibles et de données sensibles et enfin les règles concernant la finalité des traitements, la qualité des données (autorisées et réglementées). Elle souligne en outre le

contrôle à exercer sur la durée de conservation des données, l'existence d'un droit d'accès individuel et de rectification. Elle précise les procédures applicables en fonction de la nature des données. Elle expose enfin les principes régissant la commission informatique et vie privée de l'OCDE, sa compétence et les conditions d'accès aux comptes électroniques individuels.

1.1.2 Association du personnel du CERN

Monsieur Gertjan Bossen, vice-président de l'association du personnel du CERN (l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire) décrit le cadre légal (statut et règlement du personnel, circulaires administratives) définissant la protection des données à caractère



personnel rassemblées par l'Organisation. La présentation ne couvre pas la protection des comptes informatiques individuels. Une description détaillée est donnée sur le contenu de la circulaire administrative pertinente qui date de la période où les administrations utilisaient peu les technologies informatiques. Aussi, la plupart des problèmes connus dans le domaine de la protection des données concerne les fichiers électroniques qui font partie d'un vaste système administratif informatisé. En conclusion, le cadre légal actuel de la protection des données au CERN est satisfaisant mais une adaptation à l'augmentation de l'utilisation des fichiers informatiques est nécessaire. Les soucis majeurs concernent la mise à jour des autorisations d'accès aux fichiers informatiques.

1.2 Discussion

Question: A l'OCDE, s'il y a litige ou mésentente entre la Commission et le Secrétaire général, que se passe-t-il?

Réponse de l'OCDE: La Commission essaye toujours d'utiliser la pédagogie pour résoudre ce problème car souvent il y a une insuffisance de connaissance sur les questions relatives à l'informatique et la vie privée. De plus, selon la nationalité de chacun les réactions et les points de vue diffèrent. La commission dont au moins trois membres sont issus de la Commission nationale de l'informatique et des libertés française a jusqu'à présent, malgré les difficultés, réussi à faire valoir son point de vue.

Questions de l'EOB: Dans le système OCDE, vous avez une procédure impressionnante qui comprend l'audition de témoins, l'inspection sur place. Cela ressemble à la police judiciaire en France. Qu'en est-il de l'immunité dans ce cas là? Vous avez des compétences importantes.

Réponse de l'OCDE: Les membres de la Commission sont des agents de l'OCDE. Nous avons adopté en 2001 de nouvelles procédures qui se rapprochent de celles adoptées par la Commission de l'informatique et des libertés. Les contrôles sur pièces et sur place sont parfois le seul moyen de détecter des anomalies. Il est exact que nos pouvoirs sont importants en matière de contrôle. Les personnes interrogées dans ce cadre sont dans l'obligation de répondre à la commission. Si ce n'est pas le cas, elles peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires

Quelques exemples de traitement de la protection des données:

Le TPIY (le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie) a un agent qui s'occupe exclusivement de la sécurité et de la sûreté des informations tant au plan informatique que sur papier. Le Comité du personnel a de très bonnes relations avec cet agent et toute politique mise en place fait l'objet de consultations auprès du comité du personnel. Cet agent est tout à fait indépendant de la hiérarchie. La mise en place de politique et de procédure a été adoptée en accord avec le comité du personnel et l'agent de sécurité. Nous sommes satisfaits de l'évolution des politiques de protection de données et de procédure. Jusqu'à présent il n'y a pas eu d'incident.. Lorsqu'il y a des procédures d'accès sur un ordinateur personnel il y a une transparence, il y a toujours un représentant du personnel présent.

A l'OEB, Il existe aussi une protection de données personnelles. Le comité du personnel a été consulté sur les lignes directrices de la protection des données personnelles en version papier. Les données sont classées selon des catégories. Le règlement dit que seul certaines personnes peuvent y avoir accès selon des critères bien déterminés et à des fins précises. Par ex: un

de la part de notre Secrétaire Général. Il n'y a pas de problème au regard de l'immunité puisque les contrôles se font en interne.

Réponse du CERN: Au CERN, il y a primauté des dossiers papiers. Nous sommes à la traîne pour tout ce qui est informatique. Il n'existe pas de Commission comme celle de l'OCDE.

Questions de l'OMS : Vous avez parlé de différents niveaux de sensibilité de données contractuelles. A l'OMS, les contrats d'emploi ont une durée limitée, Quelle est d'après vous la sensibilité à appliquer à ces données contractuelles ?

Réponse du CERN: Les données sur Intranet devraient être limitées à ce qui est convenu. Par exemple, la politique de promotion peut prévoir la publication des décisions sur le Web

Question du Conseil de l'Europe: Quel type de protection ont les représentants des associations, par exemple, dans l'échange de méls avec les agents?

Réponse de l'OCDE: Dans les organisations internationales, on constate qu'il y a peu de chose prévue en matière de protection des représentants du personnel. Par exemple, à l'OCDE, le Président de l'Association ne peut être licencié dans l'année qui suit la fin de son mandat, mais aucune disposition particulière n'existe en ce qui concerne la protection des informations de l'association.

directeur peut avoir accès à un rapport précédent, mais ne peut avoir accès à un dossier médical. Toutes les données papier de l'Office sont en cours d'être décryptées et mises sous forme électronique. Ce travail devrait finir dans un an. Il y a un agent recruté pour deux années, qui contrôle exclusivement la protection des données. Sa fonction est de surveiller et de contrôler que tous les nouveaux programmes veillent à ce que soit appliqué le principe de la protection des données. Le représentant du personnel a un veto sur la nomination de cet agent donc si le comité du personnel n'est pas satisfait, cette personne n'est pas réemployée. Une tâche à laquelle nous allons nous attabler bientôt est celle de définir les lignes directrices pour la protection des données électroniques.

Un autre membre de l'OEB souligne qu'à l'OEB, il n'y a pas de dispositions particulières pour l'accès aux ordinateurs individuels. Il n'y a pas de règle qui couvrent les agents et les représentants du personnel. Il y a une disposition qui existe et qui dit que lorsque l'on collecte des données, les données collectées ne peuvent être utilisées que pour les

fins de cette collecte. Le Comité du personnel a pu mettre fin à une tentative d'appropriation de données par l'administration qui voulait utiliser les données collectées à d'autres fins.

L'OCDE a des règles générales mais pas n'a pas de règles précises et définies.

L'ESA comprend que ce sujet doit être abordé aussi. Les règles de protection de données ne s'attachent qu'avec le monde extérieur, c'est plus une règle de confidentialité.

Le CERN précise que lors de la préparation de cette présentation pour la conférence, il y a eu une prise de conscience au CERN des lacunes qu'il y avait dans les dispositions actuelles.

A l'OTAN, il y a des règles non connues de protection des données. Il y a un bureau qui collecte des données pour des raisons de sécurité. C'est un bureau discret qui ne gêne pas les agents. L'administration aussi collecte des données sur ses agents. Ces fichiers sont énormes et comportent aussi bien les amendes, les procès verbaux, les astreintes etc. En théorie, on pourrait avoir accès à ces données. Mais on ne s'est jamais intéressé à ces données. En ce qui concerne les ordinateurs personnels, nous écrivons ce que nous voulons sur nos ordinateurs, ce bureau a certainement accès à ces fichiers. Peut-être qu'il vérifie. Mais chez nous, le problème essentiel, c'est la sécurité. Sauf si quelqu'un fait quelque chose de curieux qui pose un problème de sécurité, tel que faire sortir des données vers l'extérieur ou espionner, on n'ennuie pas le personnel.

Le Conseil de l'Europe cite un fait. L'année dernière, un questionnaire portant sur la vie privée, la religion, l'origine ethnique, la sexualité etc. a été distribué aux agents. Tout était anonyme. Ceci était dans le but de créer une commission pour l'égalité des chances. Ces données ont été collectées par une société extérieure. Entre États membres, on discute des questions de données mais pas au niveau interne. Sur le plan interne, il n'y a pas eu jusqu'à présent de discussion sur la protection de données internes.

L'OCDE précise que la recommandation du Conseil de l'Europe sur la question de la protection des données fait foi partout.

La Banque de développement du Conseil de l'Europe se demande si les questions de protection des données doivent être assurées par les membres du service du personnel ou du personnel informatique? Le management se prépare à s'inspirer des textes du Conseil de l'Europe, mais la demande est venue du service informatique qui souhaite avoir un cadre dans lequel il peut répondre à une demande. A quel moment le comité doit-il agir ou doit-il donner un cadre d'action ?

Réponse de l'OCDE : Il faut examiner avec précaution les recommandations des services informatiques. Ils sont souvent juge et partie et n'ont pas toujours la même vision des choses que celle d'un organe chargé de contrôler l'utilisation de l'informatique. L'intérêt d'avoir choisi ce sujet pour cette conférence, c'est de faire prendre conscience aux associations du personnel qu'elles doivent être les maîtres d'œuvre en la matière et être un partenaire important de l'administration car les administrations ne sont pas toujours prêtes à ce que les données soient protégées et elles

voudraient parfois en savoir un peu trop sur leurs agents.

Le Conseil de l'Europe s'interroge sur les problèmes qui pourraient exister dans le contexte international où la sécurité doit être renforcée et la protection de la vie privée?

Réponse du CERN : Il faut remarquer que le service informatique du CERN est trop souvent dans une position décisive quant à la protection à appliquer et à la manière. Ceci est dû au fait que le management ne veut pas y penser et ne veut pas débattre dans le détail avec le Comité du personnel. Cette position a des risques, et met les collègues de l'informatique dans une position inconfortable. Au CERN on utilise beaucoup l'Internet, car à côté des 2500 employés il y a aussi 7000 physiciens extérieurs qui travaillent avec le CERN. 3 à 4 personnes travaillant à temps complet pour la sécurité et pour la protection de notre système contre les intrusions externes. On peut supposer qu'il y a des enregistrements et par là aussi des contrôles de ce que l'on fait. Tout le monde peut avoir accès à votre disque dur. Si on veut se protéger, il ne faut jamais garder quelque chose de privé sur son disque dur.

L'UNIDO se demande si c'est la tâche du Comité du personnel ou de l'organisation de s'occuper de protection des données. Il souligne que le matériel informatique sur le lieu de travail appartient à l'organisation et non pas au personnel. Il est bien reconnu qu'au travail, on peut facilement avoir accès à vos données et qu'on ne doit pas garder des choses que l'on veut garder confidentielles sur son ordinateur.

La FAO n'a pas encore de politique très précise en matière de protection des données. Elle aimerait être au courant des meilleures pratiques des organisations présentes à la conférence. Il est suggéré qu'un tableau synoptique des politiques existantes soit mis à la disposition des participants.

Le CERN pense qu'il est important d'avoir une procédure semblable à l'OCDE. Il y a eu un cas d'harcèlement envoyé au BIT avec des preuves effacées sur mél. L'OCDE précise qu'il existe une « journalisation » des données informatiques qui permet en principe de voir toute modification ou annulation de méls.

A l'OEB, lorsque le Comité du personnel intervient, c'est pour défendre la protection des données du personnel et non pas de l'organisation. L'organisation a le pouvoir de se défendre. Les principes sont pour éviter les procédures illégales et pour s'assurer que les informations accessibles le sont uniquement à certaines personnes et dans certains cas seulement. Il est vrai que le service informatique scanne tout, même les données sur l'ouverture des portes.

L'OMS se demande ce qui est fait en matière de protection de données chez eux. Comme l'OMS est une organisation publique, les informations sont ouvertes et accessibles à tous. La politique de l'OMS est souvent alignée sur la politique du CERN, car ces deux organisations ont de nombreux points communs. Elles sont à Genève et leur travail est pour le public. L'OMS devra se pencher sur ce

sujet et mettre en place une politique adéquate.

Pour des questions de sécurité, à l'OTAN, aucun mél externe ne peut rentrer dans le réseau interne. Les deux réseaux Intranet et Internet sont séparés.

A Europol, il n'y a pas de politique de protection des données personnelles. Toutefois, le service informatique adopte les positions suivantes : en ce qui concerne les boîtes électroniques du personnel, l'accès n'est pas donné à d'autres personnes excepté le propriétaire, sauf en cas d'accord préalable. On informe le personnel de ne jamais sauver de données personnelles sur le disque dur, car quiconque peut y avoir accès. Europol a recruté un officier-conseil de sécurité. Les anciens disques durs sont gardés pendant un certain temps puis détruits.

Le Conseil de l'Europe estime qu'il y a eu 15 Millions de méls envoyés en 2002 par ses 2000 employés, 20 Millions en 2003. Au total, il y a dix neuf personnes travaillant dans le service informatique dont quatre pour la sécurité. Ils n'ont pas le temps de vérifier tous ces courriels. Toutefois, il est judicieux de ne jamais sauver des données personnelles sur le disque dur, car chaque personne qui vérifie votre ordinateur peut facilement y avoir accès. Exceptionnellement, uniquement le Secrétaire Général peut demander à 4 ou 5 personnes (ayant signé au préalable une convention spéciale) d'accéder aux fichiers personnels et de regarder certains fichiers, mais ceci est fait avec une procédure précise.

La BIS se demande ce qu'il arrive aux données collectées lors du recrutement? Souvent la personne recrutée se

sent obligée de répondre à des questions personnelles.

Réponse de l'OCDE : Il est clair que les associations de personnel doivent se pencher sur cette question car lors de son recrutement la personne qui cherche à être recrutée n'est pas dans une situation où elle peut refuser de répondre aux questions qui lui sont posées.

L'OMS se demande quel est le type de données que l'on peut collecter et comment les protéger. ?

Il faut en discuter avec l'administration. Mais il faut surtout que les données collectées soient pertinentes, adéquates et non excessives.

A la Banque de développement du Conseil de l'Europe, l'utilisation de façon raisonnable des équipements à des fins privées est tolérée. Avec le risque de l'utilisation faite de ces données privées ? Ceci est un souci que les associations du personnel devraient traiter car il faut veiller à préserver la vie privée du personnel.

A l'OMC, il y a une interdiction spécifique sur la collecte de certaines données telles religion, orientation sexuelle etc. Il y a aussi un principe général qui impose que l'information ne soit pas divulguée sauf dans des cas bien précis. Il y a des procédures disciplinaires prévues dans les cas de violations de ces règles. Or au niveau informatique, il n'existe pas de règle. Cette discussion nous montre bien qu'il faut aussi des lignes directrices en matière d'informatique.

2. LES MÉTHODES D'AJUSTEMENT DU SALAIRE- RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Analyse du Comité scientifique, CERN & OCDE

2.1 Présentation de l'Association du personnel du CERN



Cette présentation fournit une vue d'ensemble des réponses au questionnaire sur les méthodes d'ajustement du salaire, questionnaire envoyé au préalable aux participants de la

conférence. La présentation recouvre la périodicité des méthodes d'ajustement; les paramètres utilisés (à la fois dans les quartiers généraux et dans les offices régionaux); la question de liberté des États membres de ne pas garantir les ajustements calculés de salaire; si une telle liberté peut être utilisée; et si oui l'efficacité ou non de

l'action légale; la question des autres aspects de la rémunération inclus dans les ajustements de salaire; comment les études de niveau de salaire sont-elles traitées en plus des ajustements annuels; quelles institutions de comparaison sont utilisées; et la question de savoir si les salaires ont été ajustés ou non.

2.2 Discussion

L'ESA fait remarquer que toutes les organisations coordonnées utilisent l'index de référence.

L'UNIDO fait remarquer que dans le système des Nations Unies, on différencie les ajustements de salaire et les ajustements de poste.

La FAO précise qu'il aurait été intéressant de connaître le personnel global représenté par les différentes organisations qui ont répondu à ce questionnaire. Par exemple: quand on parle des Nations Unies, on parle de 55000 à 65000 personnes au niveau mondial. Donc il faut faire une distinction. Les révisions de salaire se font périodiquement une fois par an. Tandis que les ajustements ultérieurs peuvent changer fréquemment voir tous les mois.

Aussi il faut distinguer les catégories de personnel. Les personnels G, par exemple, sont ciblés au niveau local et ils ont des ajustements périodiques liés à l'augmentation du coût de la vie.

Le Conseil de l'Europe précise que dans le système des organisations coordonnées l'ajustement de poste correspond à la parité avec le pouvoir d'achat et depuis quelques années, il est calculé annuellement. Donc il y a un 3^e indice en plus de l'indice de l'inflation et de l'indice de référence, c'est l'indice de parité du pouvoir d'achat.

L'ajustement de poste fait partie intégrante de l'augmentation salariale pour les organisations coordonnées représentées environ par un personnel global de 12000 employés.

L'OMC précise que l'inflation est aussi incluse pour le calcul des ajustements de salaire.

L'ESA fait remarquer que dans les organisations coordonnées le concept d'inflation au siège de l'organisation n'existe pas. L'inflation prise en compte est celle du pays hôte.

Europol qui a également un office à New York, désire avoir des exemples de mécanismes d'ajustement de salaire car les salaires de ses personnels varient en fonction des variations du dollar.

L'ESA dit que toutes les organisations coordonnées utilisent l'index de référence. Donc ceci est valable pour l'ESA, l'OTAN, l'alliance de l'Europe de l'ouest et le Conseil de l'Europe.

La FAO précise que pour le système des Nations Unies, il est difficile de mettre dans des cases une réalité assez complexe lorsqu'il s'agit d'arrangements sur le terrain pour 150 pays concernés dans le monde. Pour les personnels professionnels et les catégories supérieures le système a tendance à maintenir le pouvoir d'achat. Pour les personnels généraux et le personnel de soutien, l'inflation locale est aussi prise en compte. Pour les quartiers généraux, on utilise les indices.

La Commission européenne précise que tout ce qui s'applique à la Commission européenne s'applique aussi à toutes les institutions de l'Union européenne. Il n'y a pas d'ajustement pour l'inflation locale dans les offices régionaux mais plutôt pour les quartiers généraux. Cet ajustement est basé sur le pouvoir d'achat à Bruxelles. Les questions du taux de change concernent environ 5000 fonctionnaires travaillant dans les 130 délégations hors de l'Union européenne. Ces fonctionnaires peuvent être payés soit en euros ou dans la monnaie locale ou dans des cas exceptionnels dans une 3ème monnaie mais ceci avec une justification au préalable.

La FAO précise qu'il faudrait différencier l'ajustement périodique des salaires qui est automatique et la révision du niveau de salaire qui est similaire à un renouvellement de contrat et des salaires de base.

Le Conseil de l'Europe précise que la clause de faisabilité n'est pas dans l'intérêt du personnel. Au début, elle était fondée sur des raisons macroéconomiques (la situation dans les pays membres) puis elle est devenue mixte dans les années 1990 et maintenant elle est uniquement fondée sur des raisons microéconomiques. Dans les 6 organisations coordonnées, il n'y a pas de clause de faisabilité identique. Par exemple, l'Union de l'Europe occidentale n'a pas de clause de faisabilité. Les 5 autres organisations ont des clauses rédigées de façons différentes. Cette clause a été appliquée surtout à l'OCDE. Mais il faut veiller aux différences de procédure, de libellé et de juridiction qui s'appliquent.

L'UNIDO dit qu'il faut différencier les allocations qui représentent un certain pourcentage du salaire et celles qui ont un montant fixe. Par exemple : les allocations familiales, les allocations de foyer.

Le TPIY remarque que les allocations de foyer varient en fonction du salaire.

L'OMC fait remarquer que le mécanisme de l'allocation dépend aussi du fait de la situation familiale, si on est marié ou non, mais aussi du montant de salaire de l'époux.

La FISCA dit que le système des Nations Unies est complexe, et pour chaque diapositive, il faudrait faire une remarque particulière concernant ce système.

L'OEB précise que comme les questions étaient parfois trop ouvertes, il était difficile de donner une réponse dans les cases prévues dans le questionnaire. Le nombre de pays membres a changé par exemple pour l'Union européenne. Aussi la ville de référence pour les Pays-Bas a changé avant c'était Amsterdam maintenant c'est La Haye qui est pris en compte dans les calculs.

En 2003, la méthodologie pour le calcul du salaire a changé pour les catégories de personnel G, mais pas pour les catégories de personnel professionnelles P et au-dessus.

La FISCA précise qu'il y a une comparaison entre le système O.N.U. et le service fonctionnaire national.

Chaque année, les organisations coordonnées ont un ajustement de salaire, mais chaque quatre ans, il y a une révision de la méthode d'ajustement.

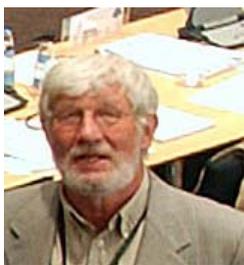
Le Conseil de l'Europe remarque que l'ajustement uniforme s'éloigne du marché. Or le problème c'est que les personnels veulent à la fois l'ajustement uniforme et l'ajustement en fonction du marché.

L'OTAN fait remarquer que depuis les années 1997, il y a eu une détérioration des conditions des salariés des institutions internationales situées dans les pays comme la France, la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne, si l'on compare avec le secteur privé extérieur. Par exemple, dans les organisations coordonnées, un fonctionnaire A4 marié avec 2 enfants gagnait en 1997 environ 112% du secteur privé, en 2000, 99% et en 2004, 82%. Donc une perte nette vis à vis du monde extérieur. Cette enquête a été faite par une compagnie de consultants, extérieure aux organisations coordonnées.

3. LE HARCÈLEMENT

3.1 Présentations

3.1.1 Harcèlement et développement d'une politique sur la protection de la dignité Comité du personnel de l'Office européen des brevets (OEB).



Tout comme dans les autres organisations internationales, le harcèlement est un problème présent à l'Office européen des brevets. Philippe de Heering, de l'association du personnel de l'OEB, rapporte qu'une

enquête récente indique que 9% du personnel (ce qui représente des centaines de personnes) estime avoir subi des comportements qu'on peut qualifier de harcèlement lors de la dernière année. En février 2003, le Comité du personnel prit l'initiative de demander à l'administration une politique ou une réglementation sur le harcèlement. Après une étude d'envergure d'un groupe de travail paritaire comprenant trois membres de l'administration y compris un directeur principal et trois représentants du personnel, et sponsorisée par le vice-président, une politique basée sur la police de dignité d'Eurocontrol fut proposée. Malheureusement, une telle réglementation ne fut pas acceptée par le Président et le Comité de direction, qui pensa que cela était trop lourd et trop compliqué. Ils reconnurent cependant qu'il y avait un problème. Voici la situation actuelle à ce jour. On espère que l'attitude de la direction pourra s'améliorer, SUEPO devra sinon prendre des mesures substitutives pour essayer d'éliminer les problèmes touchant au harcèlement à l'OEB.

Une leçon à tirer de ce processus est que chacun devrait à tout moment pendant un tel projet s'assurer le soutien du haut management. Dans notre cas, ni le soutien du vice-président, ni le communiqué conjoint ne furent suffisants pour le but espéré.

3.1.2 Harcèlement sur le lieu de travail Association du personnel de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Claudia Stein, de l'association du personnel de l'OMS (l'Organisation mondiale de la santé), après avoir présenté le contexte, explique le but de l'étude sur le harcèlement.



Concernée par un nombre croissant de rapports anecdotiques du personnel liés au harcèlement sur le lieu de travail, l'association du personnel mena une enquête au sein du personnel du quartier général au moyen d'un outil reconnu et accepté internationalement. Les résultats furent analysés et présentés par un expert international dans le champ des comportements qualifiés de « mobbing », Professeur Zapf de l'Université de Francfort en Allemagne. Le professeur Zapf conclut que « les résultats indiquent un fort taux de comportements qualifiés de « mobbing » sur le lieu de travail de l'OMS » et que « les comportements qualifiés de « mobbing » à l'OMS est plus un problème hiérarchique qu'un problème entre collègues. ». L'enquête donna l'opportunité au personnel de fournir des avis qualitatifs sur la situation à l'OMS. L'analyse qualitative fut effectuée par le personnel du Centre collaborateur de l'OMS sur la santé au travail situé à Milan et ses résultats furent présentés le 2 septembre 2004. Ces résultats correspondent bien avec les résultats quantitatifs reportés par Dieter Zapf.

Il fut conclu que la résolution des conflits et les procédures formelles qui traitent du harcèlement sont pauvres. L'association du personnel demanda donc la création d'un groupe conseil pour la réduction du harcèlement à l'OMS. Ce groupe agirait comme un organe de révision pour l'OMS en matière de stratégies pour réduire le harcèlement sur le lieu de travail. Les termes de référence de ce groupe conseil ont été envoyés au DG pour une décision finale. Le DG annoncera sous peu au personnel la composition de ce groupe de travail.

3.1.3 Harcèlement au travail : quelle approche au Conseil de l'Europe ? Association du personnel du Conseil de l'Europe.



Suzette de Saint-Marc, de l'association du personnel du Conseil de l'Europe, retrace l'historique et le contexte ayant permis l'établissement d'une politique contre le harcèlement

au Comité du personnel et au syndicat. Puis elle décrit la politique actuelle du Conseil de l'Europe en matière de harcèlement et détaille l'instruction N°44 (7 mars 2002), ses principes et sa définition. Elle fait remarquer que l'instruction considère le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Elle explique la portée de cette instruction. Elle passe en revue les 2 types de procédures (informelle et formelle) et les interlocuteurs. Puis elle

dresse un rapide bilan de l'évolution de la situation depuis la mise en place des différents instruments de la politique contre le harcèlement.

3.1.4 Harcèlement. Association du personnel du laboratoire européen de biologie moléculaire (EMBL - sigle anglais)

Frieda Glöckner, conseillère de l'Association du personnel du laboratoire de biologie moléculaire a présenté en détail sa propre expérience de harcèlement. (1993-2001). Elle a décrit les différentes



méthodes de harcèlement utilisées contre elle et comment elle a survécu à toutes les pressions et les actions menées contre elle. Elle conclut en mentionnant qu'elle apprécie maintenant à nouveau son travail à l'EMBL.

3.2 Discussion

Madame Delcamp de l'association du personnel de l'OCDE formule 4 questions avant de démarrer la discussion dans le but de proposer des pistes supplémentaires non abordées lors des présentations par les intervenants

- Qu'en est-il de la protection des témoins? Y a-t-il quelque chose de prévu dans nos textes? Est-ce que l'on a une expérience en la matière?

- Est-ce que la procédure appliquée en matière de harcèlement est la procédure disciplinaire classique ou y a-t-il un autre type de procédure appliqué?

- Est-ce que le principe du contradictoire est toujours respecté? Y a-t-il une confrontation entre le harceleur et le harcelé?

- Quelles sont les positions prises par les associations du personnel si un harceleur demande à être défendu par l'association?

Un participant du Conseil de l'Europe (CoE) voudrait aussi soulever d'autres points :

- Le harcèlement est lié étroitement à la mauvaise pratique de la gestion du management et le manque de compétence qu'a un gestionnaire dans la résolution de conflits. Le harcèlement est utilisé comme un outil pour atteindre les objectifs. En quelque sorte, ce n'est pas délibérément qu'il opte pour le harcèlement, c'est surtout à cause d'un manque de compétence. On pourrait soulever l'issue de compétence du management.

- Les administrations sont souvent réticentes à aborder la question du harcèlement. Si on leur demande d'être responsable des actions et de leurs décisions, cela amène à une impunité culturelle, c'est une excuse dont il faut tenir compte.

- Une protection réelle contre le harcèlement est un droit fondamental. Les conseils juridiques que nous avons pris ces dernières années, le confirment. Comment appliquer cela et obliger l'institution à appliquer ? Si l'organisation ne fournit pas cette protection en interne nous pensons que l'on peut amener le dossier en externe. Nous pensons que

nous pourrions bientôt prendre les droits qui relèvent de la convention européenne des droits de l'homme et les rendre applicables à l'organisation en question. Ce sera des voies de recours obligatoires bientôt.

L'OMS retrace le cas d'un harceleur qui avait harcelé 3 personnes et qui a voulu être défendu par l'association du personnel. La question se pose : Quel est le devoir de l'association du personnel, dans ce cas là ? Quelle est la responsabilité envers le personnel ? L'association du personnel est-elle en mesure de juger une personne A, B ou C ? Faut-il aider à la fois A, B et C ? Ou bien l'association doit-elle donner les informations sur la procédure et donner des conseils à A, B et C. Il semble que les associations doivent bien délimiter leur rôle.

L'UNIDO fait remarquer qu'un membre payant du syndicat a le droit au service de cette association, donc le droit de se faire défendre par cette association.

L'ESA partage l'opinion de l'UNIDO. Le problème est de gérer les cas des harceleurs et des harcelés en même temps. Il faudrait renvoyer les 2 personnes vers des personnes extérieures.

A l'OCDE, il y a eu un cas de présumé d'harceleur qui est venu demander l'aide de l'association. L'association a une éthique et se réserve le droit de défendre ou non la personne. Auparavant, il y a eu la présumée victime qui était venue demander de l'aide à l'association. La décision ad hoc prise dans cette circonstance a été de défendre ces 2 personnes. L'association du personnel de l'OCDE a 2 juristes qui se sont chacun occupé individuellement de défendre chaque cas. L'association du personnel de l'OCDE décide au cas par cas, car c'est un problème complexe.

À la FAO, la politique et les pratiques sur ce domaine n'en sont qu'à leur début et nous sommes très intéressés par le type d'approche des autres organisations. Quand le harcèlement sexuel a lieu, il n'y a pas de preuves factuelles. Nous pensons trouver ici des lignes directrices à adopter en matière de harcèlement. Dans des organisations internationales comme les Nations Unies, les perceptions et sensibilités culturelles, les terrains, les

approches peuvent être déterminants. Ce problème peut-il être résolu par une check-list ?

A l'OEB, il y a eu un cas spécial avec des victimes et un harceleur. Dans ce cas là, on a traité le cas le plus grave, l'impact sur la santé, les coûts (de congé maladie ou invalidité etc.).

La BEI relate le cas d'un supérieur hiérarchique qui s'était débarrassé de sa secrétaire pendant son congé de maternité. Ce supérieur ainsi que sa victime avait demandé l'aide du comité du personnel. Or à ce moment là il y avait trois avocats qui travaillaient pour le comité. Les deux cas ont été donc défendus par le collègue.

La BEI fait remarquer aussi que dans la plupart des cas, la victime a souvent une vie difficile et le comité ne sait pas comment la protéger ou l'aider. Souvent la victime finit par prendre un congé de maladie car la situation est insoutenable.

Je suis ravi de voir que les représentants du personnel aiment les défis intellectuels et il reste 1 heure pour traiter de cette question. Nous risquons pendant ce temps court de traiter de cas très peu probables ou le harceleur et le harcelé demandent la protection à l'association de personnel. Mais je voudrais discuter du problème massif ou des centaines de personnes souffrent et ce que l'on peut faire pour elles.

Que peut-on faire pour ces centaines de personnes harcelées qui viennent nous voir ? Que dit-on à la personne harcelée ? Maintenant que peut-on faire pour lui donner du courage et remettre la personne dans une situation plus sûre ?

Le BIT répond qu'en absence de règlement applicable concernant le harcèlement il est toujours possible si votre organisation dépend du TAOIT d'utiliser une jurisprudence BURI du tribunal qui dit que l'organisation ne doit pas poser de tords excessifs et inutiles à ces fonctionnaires. Donc à partir de là quand un fonctionnaire est victime d'un harcèlement, l'association du personnel peut mettre en demeure l'organisation de protéger le fonctionnaire. Malheureusement et heureusement car comme cela le processus est équitable, on ne peut attaquer directement un harceleur. On s'adresse pour cela à l'administration qui doit réparer les tords. Si l'administration ne le fait pas alors c'est l'administration qui est responsable et non le harceleur. Le tribunal pourra alors condamner l'administration à réparer les tords si elle ne le fait pas.

Le TPIY a une situation unique car étant une Cour, le comité du personnel comprend beaucoup de juristes et d'avocats. Notre politique fonctionne assez bien. La charge de la preuve incombe à celui qui avance une plainte. Cette personne doit fournir à la base des preuves à un petit groupe de représentants du personnel. Avec des avocats, après une évaluation, le comité décide de poursuivre ou

pas une affaire. Ceci est utile au nom de la transparence car le comité dépose une plainte au nom de l'agent à la Direction. Si un cas n'est pas très sûr, le comité demande à un représentant légal séparé de s'occuper de la personne. Ceci est extrêmement rare.

Dans le système des Nations Unies il faut souvent faire la preuve de son innocence. Au TPIY, le Comité fait l'inverse. Il passe en revue la totalité du cas d'abord.

Le Comité a connu des succès récemment où des personnes en congé de maternité n'avaient pas vu leur contrat renouvelé. Finalement leurs contrats ont été renouvelés.

Le Conseil de l'Europe fait remarquer les effets du harcèlement sur le temps de travail. On estime que cela coûte environ 1 heure de travail d'une personne par jour. Le Conseil de l'Europe a une charte qui indique comment il faut se comporter. Il y a des règles et ceci permet également de régler les problèmes brûlants. Les représentants du personnel et les syndicalistes ont travaillé ensemble en reprenant les 5 catégories décrites dans le livre de Hans Leyman (page 42 et 43) qui ont été reprises dans notre site Internet. Quand un problème émerge, il faut réagir immédiatement. Au conseil, nous avons invité un groupe de théâtre externe à jouer le rôle du harceleur et du harcelé ceci pour faire prendre conscience de ce problème. Et cela a contribué à faire diminuer les cas de harcèlement.

L'OEB fait remarquer que le fait de parler du harcèlement dans une institution, dans les cantines, les couloirs, avec un groupe de théâtre etc.. cela a un effet pédagogique. Le Conseil de l'Europe a été en quelque sorte le fer de lance de la mise en place aussi d'une procédure originale presque quasi judiciaire. Le groupe de Quatre peut instruire des cas de harcèlement et émettre une opinion sur ces cas. Ce groupe n'a pas de pouvoir sur le Secrétaire général. Il émet une opinion seulement. Mais du fait qu'il a le droit d'aller instruire un dossier sur toute personne suspectée de harcèlement. Le fait même que ce groupe existe, cela a un effet dissuasif. Il faut aussi noter qu'il existe des formations spéciales pour des gens victimes d'harcèlement car les victimes d'harcèlement souvent provoquent des comportements de harceleurs dans leur environnement.

La Commission européenne fait remarquer qu'après plusieurs années de lutte, il y a maintenant dans le statut des fonctionnaires un article spécifique sur le harcèlement moral et sexuel. Pour le moment seul la Commission européenne et le Parlement européen ont une procédure en bonne et due forme. Mais vu l'existence de cet article les autres institutions seront elles aussi amenées à adopter des procédures. En ce qui concerne la Commission, il y a une procédure informelle et une procédure formelle qui se situe dans le cadre de la procédure disciplinaire en général.

4. CONCLUSION ET ÉVALUATION DE LA CONFÉRENCE

4.1 Conclusion

Le succès de la conférence dépend du nombre de participants et du travail constructif entre le comité organisateur et l'organisation hôte qui accueille la conférence.

Les dossiers choisis sont souvent 'chauds' et un jour et demi ne suffit pas pour les traiter amplement. C'est pourquoi ces conférences sont utilisées comme une rampe de lancement. Après la conférence, chacun peut aller plus loin dans l'étude ou l'analyse d'un thème. Il faut faire un suivi sur la liste de participants pour veiller à ce que chaque organisation soient représentée.

La conférence CAPOI 5 s'acheva vendredi 17 septembre 2004 à 17 heures avec le mot de Monsieur Jesus Areso y Salina, Président du Comité central du personnel de l'OEB.

Il fut regrettable que certaines organisations ne puissent être représentées cette année.

La prochaine conférence CAPOI aura lieu dans les locaux de la Commission européenne à Bruxelles. En effet, les représentants du personnel de la Commission européenne ont proposé d'héberger la prochaine conférence CAPOI dans leurs locaux . Cette proposition fut acceptée d'un commun accord.

Pour mieux organiser la prochaine conférence, il faudra bien définir les thèmes à traiter et le meilleur format de conférence (trois demi-journées par exemple). Un questionnaire élaboré par Monsieur Mattheys, pour permettre d'évaluer le format de la prochaine conférence fut distribué en fin de séance.

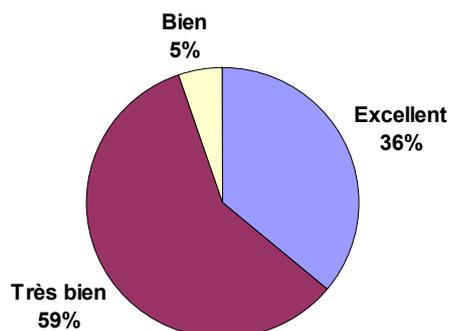
Il est intéressant de remarquer que les participants ont adopté un comportement nouveau après la conférence. En effet, certains participants confrontés à des questions internes n'hésitent pas à utiliser la liste des adresses électroniques pour consulter ou demander un conseil aux autres associations de personnel sur des sujets divers.

4.2 Évaluation de la conférence faite par les participants

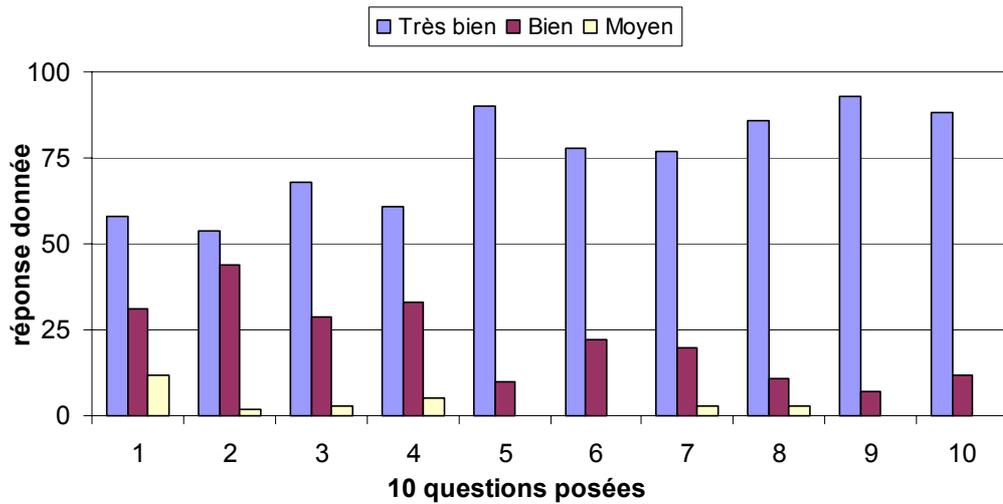
Un questionnaire (voir en annexe page 65) fut envoyé par mél à tous les participants de la conférence. Cinquante neuf participants sur un total de soixante seize y répondirent, soit environ 77% de réponses reçues.

L'évaluation ci-après montre que la conférence fut en général très bien appréciée.

4.2.1 Appréciation générale de la conférence



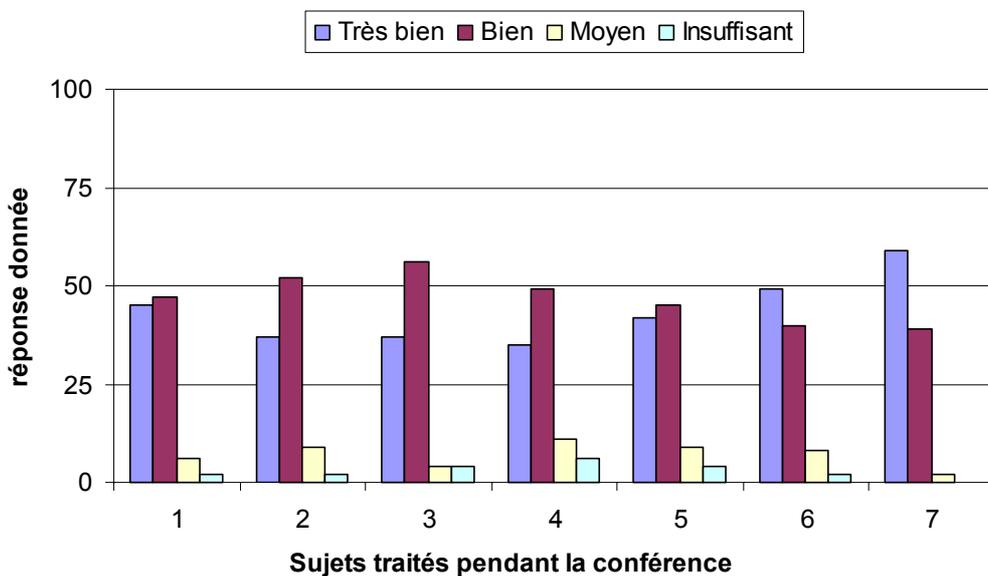
4.2.2 Appréciation sur l'organisation de la conférence



Les 10 questions posées relatives à l'organisation de la conférence

1 Informations données avant la conférence	6 Traduction pendant la Conférence
2 Documents distribués pendant la conférence	7 Repas pris à la cantine de l'Office
3 Qualité des supports visuels fournis	8 Dîner le jeudi soir au restaurant à Delft
4 Quantité des supports visuels fournis	9 Le Centre de conférence de l'Office
5 Organisation générale	10 Services fournis en général lors du déroulement de la conférence

4.2.3 Appréciation sur les différents sujets et les discussions lors de la conférence



Sujets traités lors de la conférence

1 <i>Présentation</i> - Traitement des données et vie privée	5 <i>Présentation</i> - Harcèlement
2 <i>Discussion</i> relative au Traitement des données et vie privée	6 <i>Discussion</i> relative au Harcèlement
3 <i>Présentation</i> - Méthodes d'ajustement des salaires	6 <i>Discussion</i> relative au Harcèlement
4 <i>Discussion</i> relative aux Méthodes d'ajustement des salaires	7 Les trois thèmes abordés pendant la conférence

4.2.4 Commentaires supplémentaires

a) Sur la qualité de la conférence

La conférence fut très bien organisée (10 fois)

Félicitations aux organisateurs. Mais ils ont rendu la tâche des organisateurs de la prochaine conférence plus dure.

En général, il fut agréable et intéressant de rencontrer tant de personnes sympathiques et engagées. Toutes les personnes rencontrées dans l'enceinte de l'OEB étaient vraiment polies.

Il y a eu beaucoup d'opportunité de socialiser pendant les occasions de rassemblement et pendant les repas, donc de bonnes opportunités de rencontrer d'autres représentants du personnel. (4 fois)

b) Sur le contenu

Il aurait fallu plus de structure dans les discussions, mieux réaliser le rôle de président de séance et arriver à une conclusion en fin de discussion.

Une des présentations sur l'harcèlement fut trop longue (7 fois) et l'intervenant ne respecta pas le temps prévu.

Dû au temps restreint, il aurait mieux valu traiter 2 thèmes au lieu de 3, ce qui aurait laissé plus de temps aux discussions.

Le Comité Scientifique devrait vérifier les présentations pour s'assurer que leurs longueurs soient compatibles avec l'emploi du temps de la conférence et qu'elles ne soient pas hors sujet. (mentionné 3 fois)

Il aurait fallu continuer la discussion après les présentations sur l'harcèlement. (2 fois)

La présentation de l'Organisation mondiale de la santé était excellente.

Le temps imparti aux méthodes d'ajustement du salaire était trop long.

c) Sur les prochains thèmes

Il faudrait un plus grand choix de thèmes. (mentionné 2 fois)

Il serait intéressant de traiter le thème du système d'appel dans la prochaine conférence.

La prochaine conférence devrait traiter du thème de l'égalité des chances, thème « brûlant » dans toutes les organisations.

Il faudrait prévoir de faire des comparaisons entre les systèmes d'indemnités compensatoires et d'allocations des différentes institutions présentes.

d) divers

Il serait bon de mettre à disposition de tous les participants toutes les présentations et les références des documents, par exemple sur un site Internet.

Il faudrait encourager la participation de plus de participants.

Il faudrait prévoir plus de temps pour la conférence, ceci pour permettre une étude plus en profondeur des thèmes.



CSAIO 5 - Program

Thursday, September 16th

13:30 – 14:00 Registration at main entrance

(Identity control)

14:00 – 14:30 Introduction

14:05	Welcome	Chairman of the EPO Central Staff Committee
14:10	Welcome	EPO Vice-President DG1
14:25	Conference info	EPO

14:30 – 17:15 Session A – Data Protection Guidelines & Privacy Protection Chair: EPO

15:00	Talk A1	Marie-Christine Delcamp - OECD
15:10	Talk A2	Gerrit Jan Bossen - CERN
15:20	Photo session and coffee break	
16:00	Discussion	
17:15	End of session A	

17:15 – 18:10 Cocktail in the lobby of the Conference Centre

18:15	Group departure by bus in front of the Main Building	
18.45	Free time in the historical centre of Delft	

19:30 Conference dinner in Delft

Friday, September 17th

08:30 – 09:00 'Walking Breakfast'

In the lobby of the Conference Centre

09:00 – 12:10 Session B – Salary Adjustment Methodologies

Chair: CERN

09:00	Questionnaire report	Jean-Pol Matheys - CERN
10.30	coffee break	
11:00	Discussion	
12:00	End of session B	

12:00 – 14:00 Conference lunch

12:00 Buffet in the Hinge Building, 'Winter Garden'

14:00 – 14:30 Preparation of 2006 CSAIO Conference

Chair: SOC

14:00	Planning: venue & logistics	
14:15	Themes/Topics	

14:30 – 17:30 Session C – Harassment

Chair: OECD

15:00	Talk C1	Philippe de Heering - EPO
15:10	Talk C2	Claudia Stein - WHO
15:20	Coffee break	
16:00	Talk C3	Frieda Glöckner - EMBL
16:10	Talk C4	Suzette Saint-Marc - CoE
16:20	Discussion	
17:30	End of session C	

17:30 – 18:00 Conference conclusion

Chair: EPO



Slide 1

**ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'OCDE**



- CAPOI 2004 -

Association du personnel, OCDE 

Slide 1

**TRAITEMENTS INFORMATISES DES
DONNEES ET VIE PRIVEE**

Association du personnel, OCDE 

Slide 2

**CREATION DE REGLES CONCERNANT LA
PROTECTION DES DONNEES A L'OCDE :
1988**

MODIFICATION DES TEXTES INITIAUX :
Septembre 2001

PRINCIPES REGISSANT LES TRAITEMENTS
INFORMATISES DE DONNEES A
CARACTERE PERSONNEL

Association du personnel, OCDE 

Slide 3

Slide 4

Champ d'application

Traitements informatisés de données à caractère personnel détenus par l'Organisation et concernant les membres ou anciens membres de son personnel.

➤ **Exclusions**

- Traitements qui ne présentent aucun risque pour la vie privée, si ces données sont utilisées pour la seule gestion administrative interne de l'Organisation et ne sont pas communiquées à des tiers.
- Données à caractère personnel ne présentant manifestement aucun risque pour la vie privée : les nom, prénom, grade, fonctions, adresse, adresse électronique, numéro de téléphone professionnels et langue officielle de travail.
- Traitements effectués pour l'exercice d'activités exclusivement personnelles.

Association du personnel, OCDE 

Slide 4

**Création de traitements de données
non sensibles**

subordonnées à une autorisation préalable du directeur exécutif délivrée à l'expiration d'un délai de deux semaines

**Création de traitements de données
sensibles**

- Autorisation délivrée après communication d'un avis préalable motivé de la commission informatique et vie privée lorsque le traitement comporte les informations suivantes : santé, sanctions disciplinaires, condamnations civiles des personnes, évaluation professionnelle appartenance à l'Association du personnel ;

Association du personnel, OCDE 

Slide 5

- Le directeur exécutif ou le président de la commission informatique et vie privée demande expressément à la commission de rendre un tel avis.

Association du personnel, OCDE 

Slide 6

Finalité des traitements

- Accomplissement des missions de l'Organisation.
Hors ce cas, double condition :
 - légitimité des finalités du traitement
 - consentement préalable des personnes concernées.

Association du personnel, OCDE



Slide 7

PRINCIPE REGISSANT LA COMMISSION INFORMATIQUE ET VIE PRIVEE

MODIFICATION DES TEXTES INITIAUX Septembre 2001

Composition :

- un membre du personnel de la direction des affaires juridiques ;
- un membre du personnel du service des technologies et réseaux d'information ;
- un membre du personnel du service de la gestion des ressources humaines ;
- un membre du personnel d'une autre direction ;
- un membre du personnel désigné par l'association du personnel

Association du personnel, OCDE



Slide 10

Qualité des données

- **Données interdites :**
Origines raciales ou ethniques, vie sexuelle, condamnations pénales, opinions ou activités politiques, philosophiques, syndicales ou religieuses.
- **Données autorisées :**
Collectées, enregistrées, utilisées et traitées de façon équitable
Pertinentes, adéquates et non excessives au regard des finalités du traitement.
Tenues à jour dans des conditions permettant d'assurer leur exactitude.
- **Données réglementées :**
Données de santé traitées par un personnel spécialisé, soumis au secret médical.

Association du personnel, OCDE



Slide 8

Nomination :

Membres : nommés par le Secrétaire général pour 3 ans.

Président : nommé par le Secrétaire général après avis de la commission.

Secrétaire : nommé par le Secrétaire général.

Association du personnel, OCDE



Slide 11

Durée de conservation

Fonction de la finalité du traitement.

Droit d'accès individuel et droit de rectification :

Possibilité d'obtenir une copie papier des données, sous forme intelligible, à des intervalles raisonnables et sans frais.

Droit de faire rectifier ou supprimer des données si celles-ci sont inexacts ou contraires aux principes régissant les traitements des données.

Sécurité :

Mesures appropriées de sécurité physique et logique.

Association du personnel, OCDE



Slide 9

Compétence :

- Est saisie pour avis préalable pour la création de traitements de données sensibles.
- Est saisie de plaintes fondées sur la violation des principes IVP, peut entendre les parties, entendre tout témoin ou sachant ou procéder à une vérification sur place du traitement en cause.
- Recommande au Secrétaire général les suites à donner aux plaintes.
- Demande au Secrétaire général de prendre les mesures conservatoires qu'elle estime appropriées.
- Contrôle les traitements autorisés.
- Présente au Secrétaire général toute proposition d'amélioration du système de protection des traitements informatisés de données à caractère personnel
- Etablit un rapport annuel.

Association du personnel, OCDE



Slide 12

ACCES AUX COMPTES ELECTRONIQUES INDIVIDUELS

- Accès au compte électronique individuel en l'absence d'un membre du personnel : si le membre du personnel concerné peut être joint par sa direction mais n'est pas d'accord pour donner accès à son compte électronique ou bien s'il ne peut être joint.
- Procédure particulière : accès au compte électronique par EXD/ITN à la demande écrite et motivée du directeur concerné en présence d'un représentant de la Commission Informatique et Vie Privée qui s'assure que la recherche menée porte bien sur les documents réclamés par la direction.

Association du personnel, OCDE



Slide 13

INFORMATIONS PRATIQUES

- La Commission IVP dispose d'un site Intranet
- 75 traitements informatisés ont été déclarés à la Commission
- Procédures en matière de plaintes
- Procédures en matière de contrôle

Association du personnel, OCDE



Slide 14

Merci de votre attention.

Association du personnel, OCDE



Slide 15

Slide 1

CSAIO5

Data Protection Guidelines and Privacy Protection at CERN

CERN - European Organization for Nuclear Research
Presented by Gertjan Bossen, Vice President of the
CERN Staff Association

Slide 2

Legal Framework (1)

Staff Rules

codify legal relationship between the Organization & Members of Personnel (MoP), adopted by Council

Staff Regulations

determine the application of the Rules, adopted by FC

Administrative Circulars

specify application of Regulations, adopted by DG

only constraint to Rules: Convention, Host State agreements (with CH and FR), ILOAT jurisprudence

Slide 3

Legal Framework (2)

Rules II 1.06

Protection of personal data and personal administrative file: 'personal data and PAF shall be confidential'

Regulations R II 1.14

Access to PAF: MoP, otherwise only for official purposes

Administrative Circular 10(Rev2) December 1996

The PAF and other personal data records

PROTECTION ASSURED AT THE HIGHEST LEVEL (RULES) BUT

- no prescriptions on conservation after departure from CERN
- out-of-date prescriptions on electronic handling

Slide 4

AC10 - Generalities

Personal data are confidential

- access only by authorized persons bound by professional secrecy
- exception: items of ordinary professional nature (name, first names,...)

Personal data are kept in records

- personal administrative file (PAF) everything related to application of SR&R
- working files

Records are on paper

but may in addition also be kept as computerized data files

Slide 5

AC10 - PAF

Confidential except Host State obligations of the Organization

Exhaustive list of services maintaining PAF

Exhaustive list of persons authorized to consult PAF

Access to PAF by MoP guaranteed

(alone, accompanied or by someone in his place) to both paper and electronic files

MoP may request addition/ correction

Slide 6

AC10 - Working files

Scope:

application of SRR and implementation of statutory procedures may make it necessary to keep personal data in the form of working files

Examples:

FI/ HR Departments

installation and removal, financial advances, leave and travelling expenses, social affairs

Joint Advisory Boards

Department to which MoP is assigned

Access by MoP:

full for FI/ HR, partly for JAB, none for Department

Slide 7

Known Problems - Paper Files

PAF:

pages not numbered,
 tendency to keep (for ease of administration) papers
 in PAF which should not be kept there,
 problem of access by employees of outside firms
 (outsourcing of administrative activities) being solved
 by in-sourcing as Local Staff

Working Files:

difficulty to assess non-existence of illegal copies
 (e.g. supervisor's drawer),
 inappropriate information in Department working files
 (no access by MoP)

Slide 8

Known Problems - Electronic Files

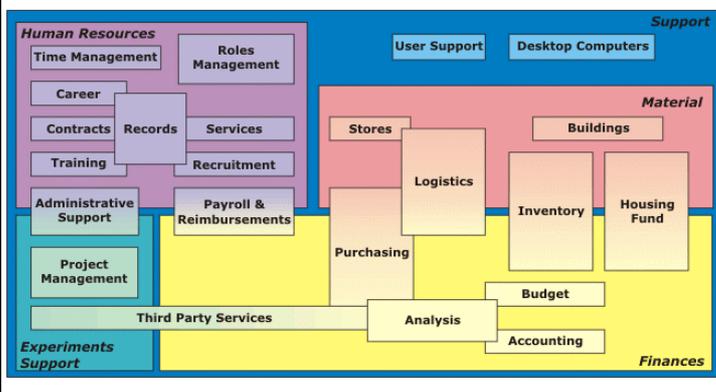
Embedded in AIS (Administrative Information Services)
 'The main objective is to provide CERN with a set of
 integrated and reliable corporate Information Systems.'

Complicated access grids to the various interlinked data
 bases plus additional complexity due to decentralized
 administration

Check on data correctness by MoP difficult/ impossible

Slide 9

AIS Business Map



Slide 10

AIS - Human Resources Toolkit

Data Groups

Public

All non-sensitive data such as CERN telephone number, office, attachment to organic unit at CERN etc.

Contract

Contract related data (excluding career), status, start and end date etc.

Career

Career data, Path, Band, Position

PPA

Costing data, attachment to PPA unit, recharging cost center etc.

Leave

Absence and Overtime data.

Private

Private personnel data such as private address and telephone.

Slide 11

AIS - Human Resources Toolkit Access Grid

✓ = Access granted ☑ = Access granted with certain restrictions

Code	Description	Public	Contract	Career	PPA	Leave	Private
AAS	Administrative Assistant	0	0	0	0	0	0
DGA	Advisor to Director General	0	0	0	0	0	0
GUARD	CERN Guard Service	0	2	0	0	0	0
DDL	Deputy Division Leader	0	0	0	0	0	0
DGL	Deputy Group Leader	0	0	0	0	0	0
DPL	Deputy Project Leader	0	0	0	0	0	0
DG	Director General	0	0	0	0	0	0
DM	Directorate Member	0	0	0	0	0	0
DL	Division Leader	0	0	0	0	0	0
DAO	Divisional Administrative Officer	0	0	0	0	0	0
DPC	Divisional Personnel Coordinator	0	0	0	0	0	0
DPO	Divisional Planning Officer	0	0	0	0	0	0
DSD	Divisional Safety Officer	0	0	0	0	0	0
DSC	Divisional Secretary	0	0	0	0	0	0
DTO	Divisional Training Officer	0	0	0	0	0	0
DPA	DPO Assistant	0	0	0	0	0	0
EXP	Experiment Coordinator	0	0	0	0	0	0
GAO	Group Administrative Officer	0	0	0	0	0	0
GL	Group Leader	0	0	0	0	0	0
ISC	Industrial Support Coordinator	0	0	0	0	0	0
MEDOFF	Medical Service Officer	0	0	0	0	0	0
NMS	Non Member State Coordinator	0	0	0	0	0	0
PE	Personnel Division Global Access	0	0	0	0	0	0
RESTR	Restricted Access	0	0	0	0	0	0
SL	Section Leader	0	0	0	0	0	0
SSL	Sub-Section Leader	0	0	0	0	0	0
TL	Team Leader	0	0	0	0	0	0
TSC	Technical Student Coordinator	0	0	0	0	0	0
UNIQA	Uniqua Service CERN	0	0	0	0	0	0

Slide 12

Control & Sanctions

No evidence for significant abuse

In case of abuse disciplinary action
 to be taken (one known case)

Conclusion

Basis (Rules, Regulations, Administrative Circular): OK

Need to adapt to increased use of electronic storage of data

Main worries connected with maintenance of access
authorizations for computerized files
(change of functions, change of contract)

Absence of prescriptions on data conservation after
departure from Organization

Slide 1



CSAIO 5 

Salary Adjustment Methods Results of Survey

Scientific Organizing Committee
(CERN / OECD)

Slide 2

This Session

- Summarize replies received and put them into perspective
- Identify “better practice”
(warning: some subjectivity)
- Clarify, correct, improve summary
(produce a new one after the conference)

CSAIO 5  2

Slide 3

Survey Overview

Over 20 replies received:

- United Nations Common System
- Co-ordinated organizations
- European Union
- European scientific “family”
- European financial “family”
- Others ...

Many thanks to all !!!

CSAIO 5  3

Slide 4

Q1 – Uniform Application (1)

The salary adjustments are applied uniformly across staff categories

Only three exceptions:

- UN (GS / P&D)
- EUROPOL (???)
- ESO (international / local)

CSAIO 5  4

Slide 5

Q1 – Uniform Application (2)

Uniform application better preserves internal equity

Some evidence from the UN Common System:

- increasing GS / P&D overlap in some (mainly HQ) duty stations is becoming problematic
- 2002 differentiated P&D increase was frowned upon by many staff members

CSAIO 5  5

Slide 6

Q2 – Periodicity

Salary adjustments are decided yearly

Only two exceptions:

- EFTA Surveillance Authority
- Commonwealth Secretariat

(how do these decide when to do it then ?)

CSAIO 5  6

Slide 7

Q3 – Intermediate Adjustment

Only foreseen in CO, EBRD, EPO, European Commission, UN Common System (P&D staff)

Provides high inflation protection

CSAIO 5



Slide 10

Q5 – Non-HQ Duty Stations

Many organizations have non-HQ duty stations

Few do not: CERN, CS, ECMWF, EFTA-SA, EFTA Court, Europol, OPCW, WTO

CSAIO 5



Slide 8

Q4 – Adjustment Components

- Inflation
(exceptions: UN, ECB, EFTA Court, WTO)
- Purchasing power of reference institutions
(exceptions: CS, EFTA-SA, OPCW, Interpol)

Are used very widely in combination with one another; reference institutions are often relevant national civil services

CSAIO 5



Slide 11

Q6 – Non-HQ Adjustments

Many different ways to calculate non-HQ salary adjustments

Sometimes hard to reconcile internal and external social equity

CSAIO 5



Slide 9

HQ Adjustment Parameters	Inflation at HQ	PP in Ref Inst	Other IO	Others: Ref Index, PPP
CO-ORDINATED ORGANISATIONS	X	X		CCR Method
UNITED NATIONS (GS)	X	X		Cost of Labour
UNITED NATIONS (P & D)		X		Post Adjustment
EUROPEAN COMMISSION	X	X		
EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB)		X		
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X	X		
EBRD	X			Salary Survey
COMMONWEALTH SECRETARIAT	X			
WORLD TRADE ORGANIZATION		X	X	
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY	X			
EFTA COURT		X		
EUROPEAN PATENT OFFICE	X	X	X	
OPCW	X			
INTERPOL	X			
EUROPOL	X	X		EU CoL
CERN	X	X		
EUROPEAN SOUTHERN OBSERVATORY (ESO)	X	X		
EMBL	→	→	CO	

Slide 12

Non HQ Adjustment Parameters	HQ %	Local Inflation	Local PPP	Other IO	Others
COUNCIL OF EUROPE (COE)		X	X	UN	Ref Index
EUROPEAN SPACE AGENCY (ESA)		X	X		
OECD / OCDE		X	X		Ref Index
NATO		X			
WESTERN EUROPE UNION (WEU)	X	X			
UNITED NATIONS (GS)		X			Mini Surveys
UNITED NATIONS (P & D)	X				
EUROPEAN COMMISSION	X	X	X		
EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB)			X		
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X				Local CoL
EBRD		X			Salary survey
EUROPEAN PATENT OFFICE			X	X	
INTERPOL	X			X	
EUROPOL	X			X	
EMBL			X	CO	
EUROPEAN SOUTHERN OBSERVATORY (ESO)	X		X		

Slide 13

Q7 – Obligation to Grant ?

Statutory obligation in only a few IOs:

EC, ECB (??), EPO, OPCW and WTO

CSAIO 5



Slide 16

Q10 – Was Freedom Used ?

Calculated adjustments were granted in all but a handful of cases:

- CERN before 1999
- ESO before 2001
- OECD in 1998 and partly in 2003
- ESA delayed in 2003

CSAIO 5



Slide 14

Q8 – What Freedom Exists ?

In general, Member States have a lot of freedom to grant whatever they wish

The “affordability clause” of the CO has evolved negatively for staff (it was objective and forced full adjustment even if delayed by a year – now is no longer objective and adjustment can be done away with completely)

CSAIO 5



Slide 17

Q9 – Challenging Freedom

- ILOAT: mixed bag
 - CERN staff *always* lost
 - EMBL and ESO staff *always* won
 - UN staff had mixed results
- CO legal system: no staff success
- Others: mixed staff success

CSAIO 5



Slide 15

Adjustment Freedom	DISCRETION				Constrained	
	Total	A lot	Much	Some		
COUNCIL OF EUROPE (CtE)		X			Affordability Clause	
EUROPEAN SPACE AGENCY (ESA)						X
ECMWF			X			
NATO		X				
OECD / OCDE				X		
WESTERN EUROPE UNION (WEU)	X					
UNITED NATIONS (GS)						X
UNITED NATIONS (P & D)	X					
EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB)	X					
COMMONWEALTH SECRETARIAT	X					
EBRD	X					
EFTA COURT				X		
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY			X			
INTERPOL	X					
EUROPOL	X					
ESO				X		
CERN	X					
EMBL	X					

Slide 18

Legal Appeals	Success		
	Full	Some	None
EUROPEAN SPACE AGENCY (ESA)			X
OECD / OCDE			X
UNITED NATIONS (GS)	Case by case		
UNITED NATIONS (P & D)	2002 not known yet		
EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB)		X	
WORLD TRADE ORGANIZATION	X		
COMMONWEALTH SECRETARIAT		X	
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY		X	
CERN			X
EMBL	X		
EUROPEAN SOUTHERN OBSERVATORY (ESO)	X		

Q11 – Non-salary Adjustments

- Family allowances nearly always follow salaries
- Other allowances and indemnities do not exhibit a pattern

CSAIO 5



Q14 – Method Changed ?

- Quite a number of changes in the last few years
- Only a few organizations did not change: EC (???), Europol, Interpol, OPCW
- Need more information on changes to see if there is a trend

CSAIO 5



Adjusted Allowances	Family	Housing	Hardship	Education	Others
COUNCIL OF EUROPE (COE)	X				Expat/Instal
EUROPEAN SPACE AGENCY (ESA)	X	X			
ECHWF	X	X	X	X	Expat
NATO / OTAN	X			X	Expat
OECD / OCDE	X				Expat/Instal
WESTERN EUROPE UNION (WEU)	X	X		X	Expat/Instal
UNITED NATIONS (GS)	X				Language
UNITED NATIONS (P & D)			X		
EUROPEAN COMMISSION	X	X	X	X	
EUROPEAN CENTRAL BANK (ECB)	X	X		X	
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X			X	

Adjustment Method Changed	In
CO-ORDONATED ORGANISATIONS	2003
UNITED NATIONS (GS)	2003
UNITED NATIONS (P & D)	2003
EUROPEAN CENTRAL BANK	2005
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X
WORLD TRADE ORGANIZATION	2004
COMMONWEALTH SECRETARIAT	2004
EBRD	1998
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY	2002
EFTA COURT	2003
EUROPEAN PATENT OFFICE	2002
EMBL	1995
EUROPEAN SOUTHERN OBSERVATORY	2001
CERN	2001

CSAIO 5

23

Adjusted Allowances	Family	Housing	Hardship	Education	Others
EBRD			X		
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY	X	X			
EFTA COURT	X	X			Installation
WORLD TRADE ORGANIZATION	X				
EUROPEAN PATENT OFFICE	X	X		X	
OPCW		X			
INTERPOL					Expat
EUROPOL	X	X		X	
CERN					Non Resid
EMBL	X				Instal
ESO	X				

CSAIO 5



Q12 – Salary Level Reviews

- Salary level comparisons are the norm (ECB, Europol and OPCW are the only exceptions)
- Some organizations do them at regular intervals (often every 5 years), others irregularly
- Nearly all organizations compare with IOs (EC and ESO are the only exceptions)
- Private sector and national civil services are also very often compared with

CSAIO 5



Salary Level Reviews	Comparators					Interval	
	IOs	Private Sector	National Civil Services	NGO	Other	Irregular	Every # Year
CO-ORDONATED ORGANISATIONS	X	X	X				1 / 4
UNITED NATIONS (GS)	X	X	X				5
UNITED NATIONS (P & D)	X						5
EUROPEAN COMMISSION			X			X	
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X	X				X	
COMMONWEALTH SECRETARIAT	X	X	X	X	X	X	
EBRD	X	X					1
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY	X					X	
EFTA COURT	X		X			X	
WORLD TRADE ORGANIZATION	X					X	
EUROPEAN PATENT OFFICE	X					X	
INTERPOL	X	X				X	
CERN	X	X	X				5
EMBL	X		X	X			5 / 7
ESO		X					5

Q13 – Salary Level Changes

- Salary level reviews have not had an impact in quite a number of organizations
- More data on changes is needed to draw a conclusion

CSAIO 5  26

Salary Level Review Impact	None	Yes
CO-ORDINATED ORGANISATIONS	X	CoE
UNITED NATIONS (GS)		X
UNITED NATIONS (P & D)	X	
EUROPEAN COMMISSION	X	
EUROPEAN CENTRAL BANK		
EUROPEAN INVESTMENT BANK	X	
WORLD TRADE ORGANIZATION		X
COMMONWEALTH SECRETARIAT		X
EBRD		X
EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY	X	
EFTA COURT		X
EUROPEAN PATENT OFFICE		X
INTERPOL		X
EUROPOL	X	
EUROPEAN SOUTHERN OBSERVATORY	X	
EMBL-HEIDELBERG	X	
CERN		X

Better Practice (1)

- Yearly adjustments
- Uniform adjustment across staff categories
 >> internal social equity
- Intermediate adjustments (if high inflation) to give staff additional protection

CSAIO 5  28

Better Practice (2)

- Adjust for inflation and purchasing power in reference institutions (civil services)
 >> some external social equity
- Affordability clauses may be double-edged sword: use with great care

CSAIO 5  29

Better Practice (3)

- Salary level reviews
 - done on a regular basis (reduce arbitrariness)
 - to include other IOs (aim at convergence)
 but few organizations have adapted their salary levels as a result – need to work on this (may be item for common work)

CSAIO 5  30

Slide 31

Conclusion

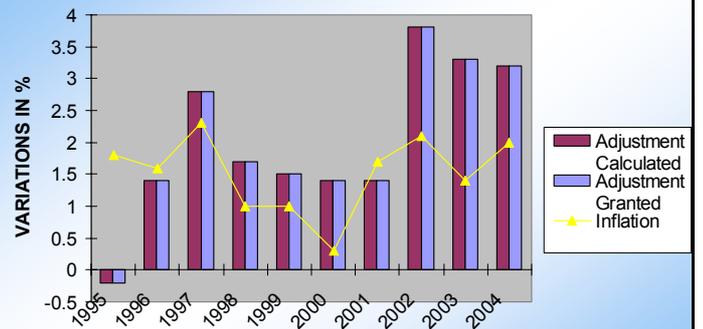
Sound yearly adjustment basis, but much remains to be done about external equity i.e. with salary level reviews

CSAIO 5



Slide 34

CoE 1995/2004



CSAIO 5



Slide 32

Annex 1 – Freedom Used Data

Calculated adjustments were granted in all but a handful of cases:

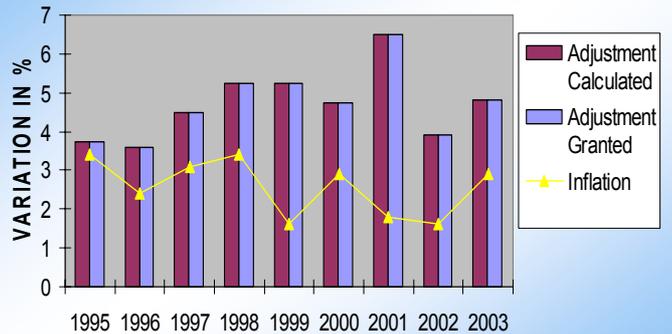
- CERN before 1999 (ILOAT did not correct any of these)
- ESO before 2001 (but ILOAT corrected these)
- OECD in 1998 and partly in 2003
- ESA delayed in 2003

CSAIO 5



Slide 35

EBRD 1995/2003

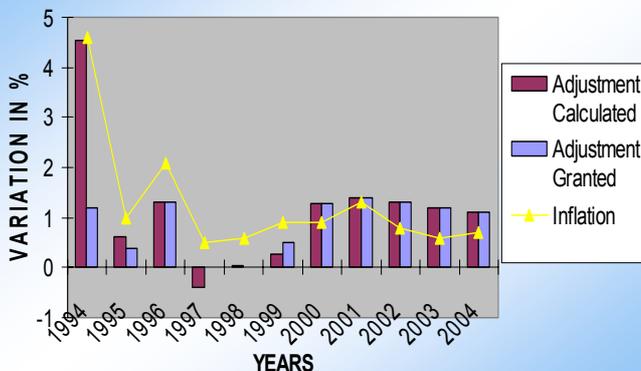


CSAIO 5



Slide 33

CERN 1994/2004

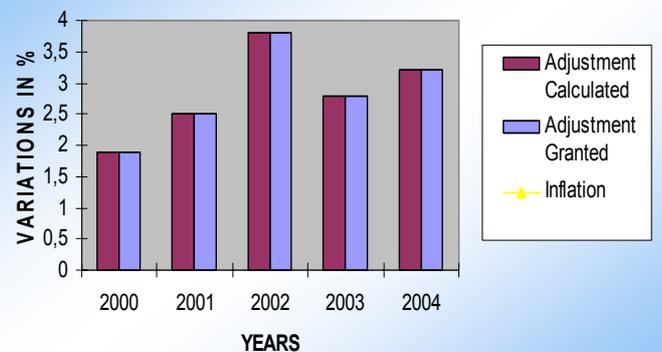


CSAIO 5



Slide 36

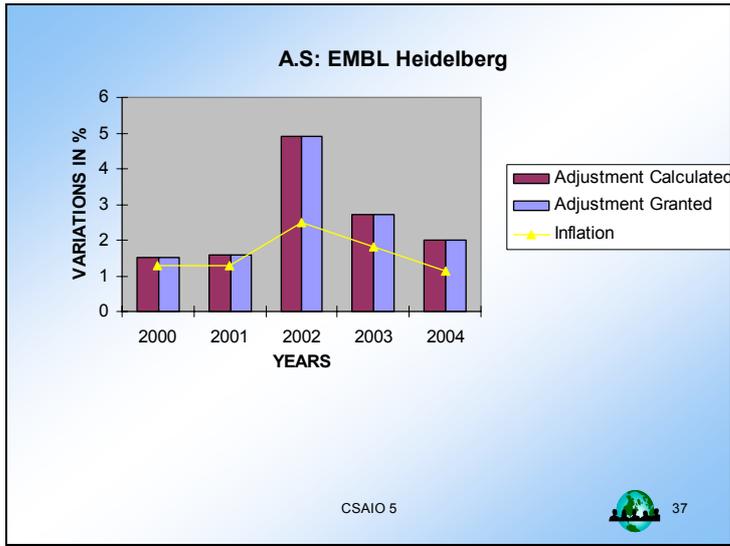
S.A : ECB 2000/2004



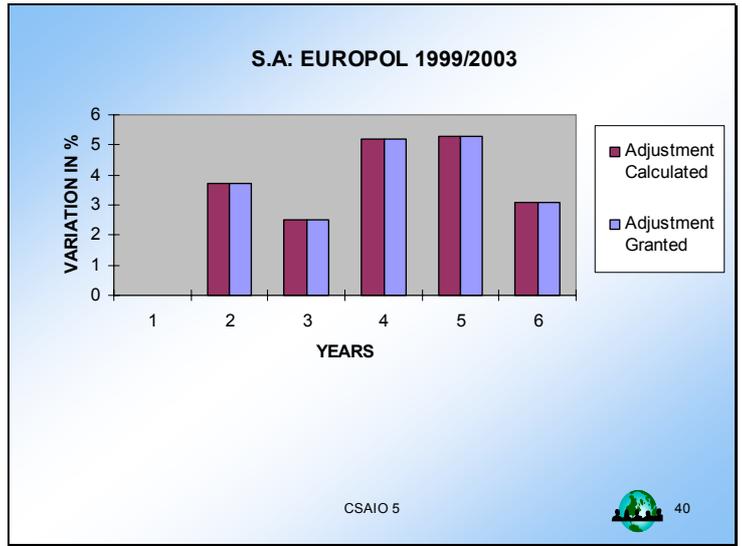
CSAIO 5



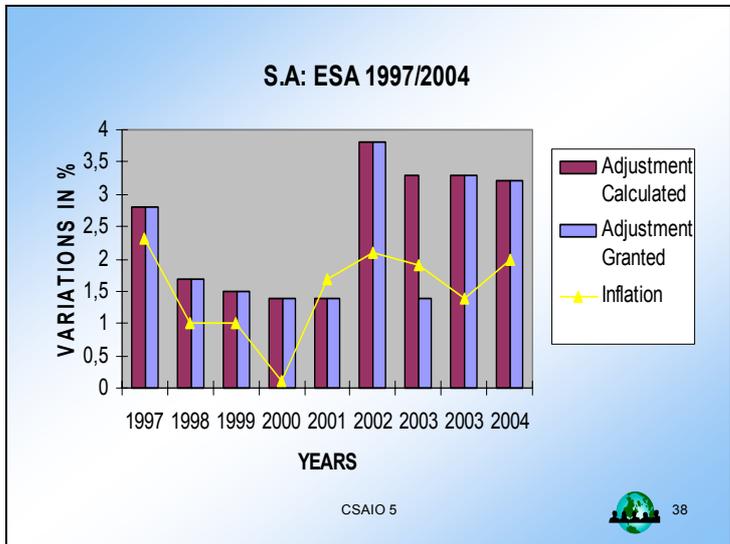
Slide 37



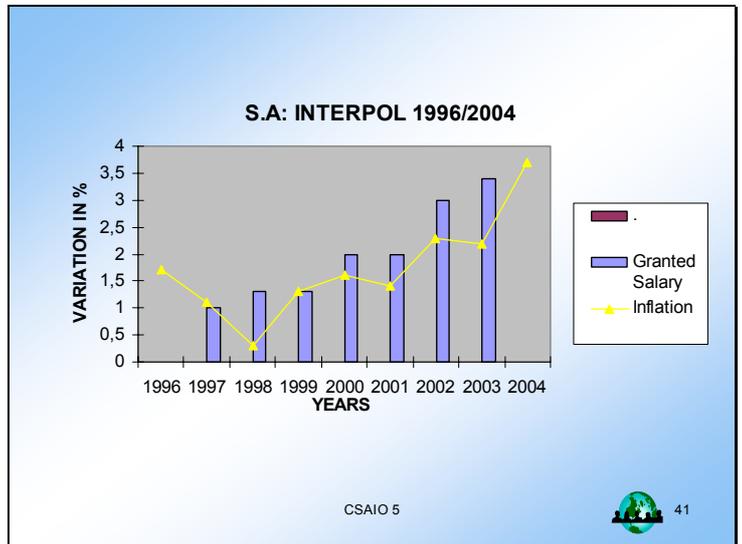
Slide 40



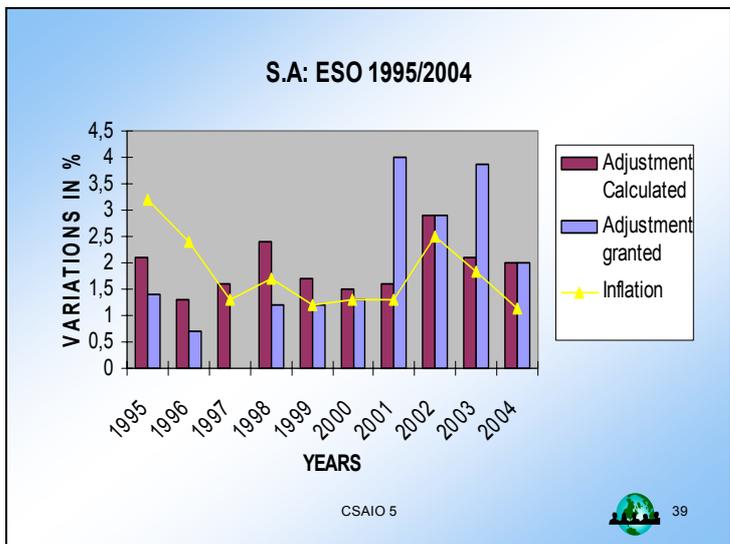
Slide 38



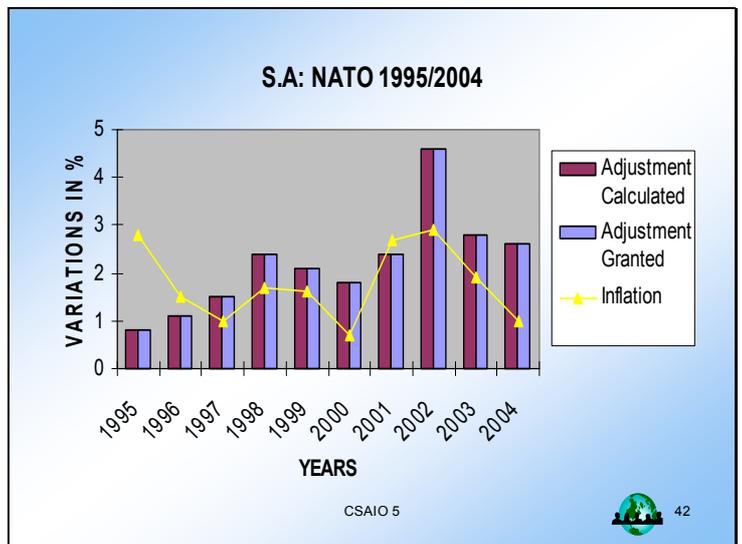
Slide 41



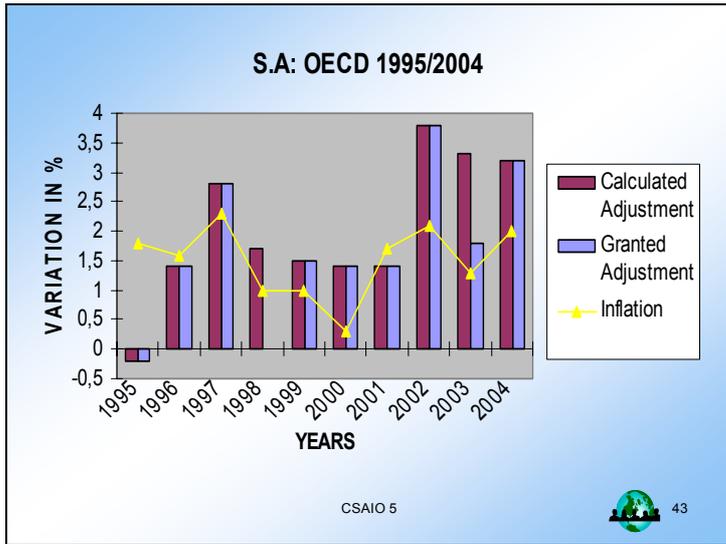
Slide 39



Slide 42



Slide 43



Slide 46

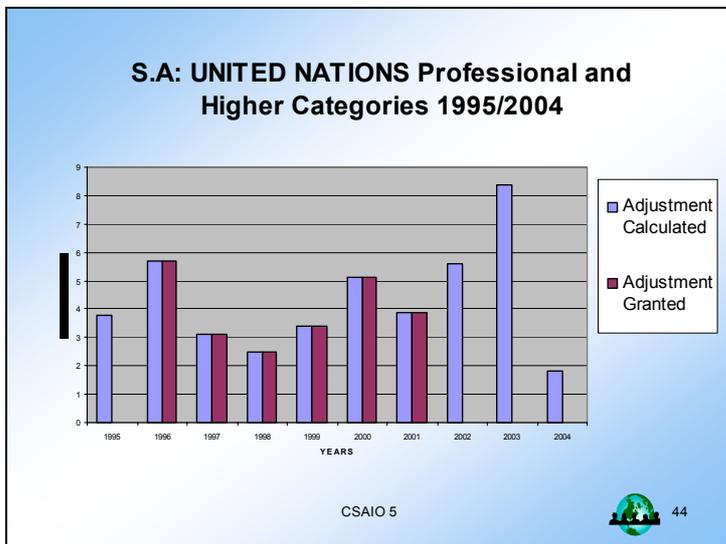
Annex 2 – Inflation Data

Data is nearly impossible to compare as many differences exist:

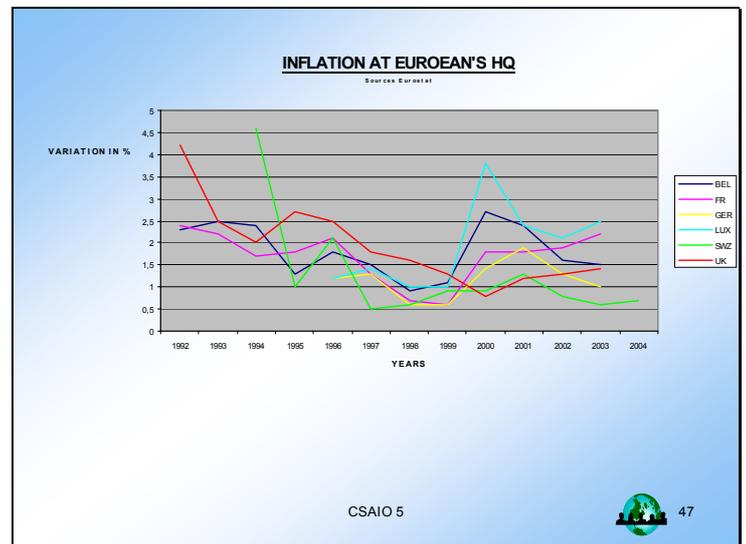
- Reference periods
(e.g. January to January vs. August to August)
- Reference city / area / Land
(e.g. Munich vs. Bavaria vs. Germany)
- Reference index
(e.g. HICP vs. CPI vs. RPIX)

CSAIO 5

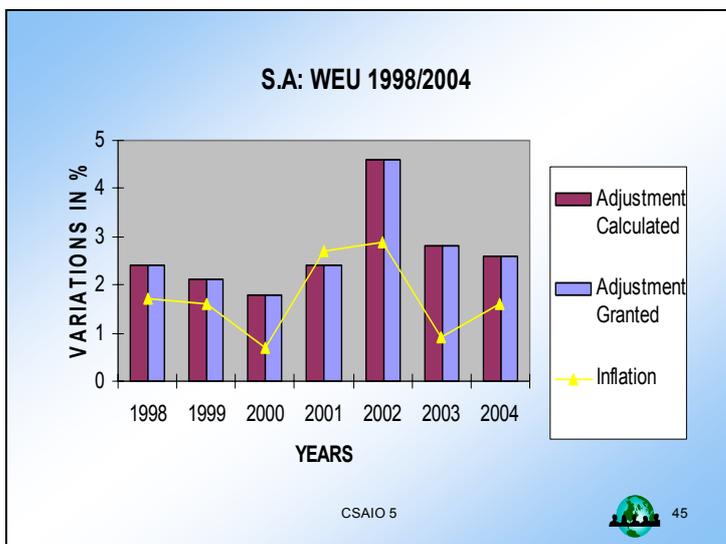
Slide 44



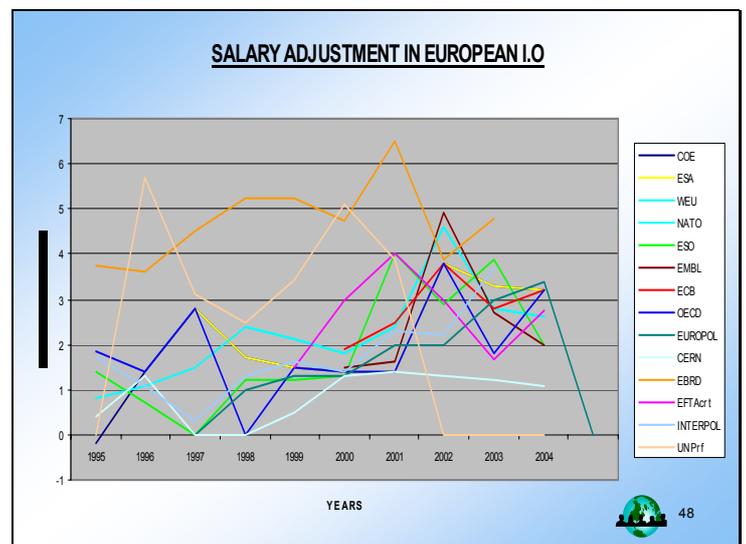
Slide 47



Slide 45

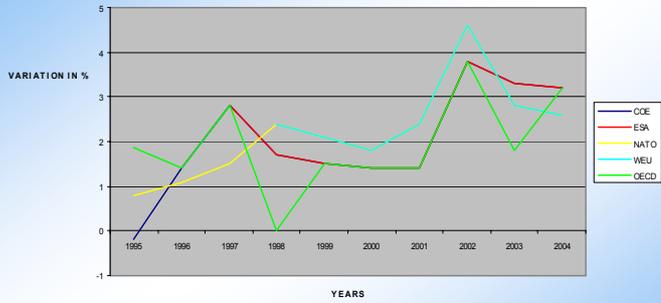


Slide 48



Slide 49

SALARY ADJUSTMENT IN COORDONATED ORGANIZATIONS



* -Two S.A for ESA in 2003 (+1.4% in january and +3.3% in september)

CSAIO 5

49

Slide 1



Harassment and the development of a dignity policy at the EPO



Prepared by: Staff Union EPO (SUEPO)
Presented by: Philippe de Heering, SUEPO, Den Haag, NL
e-mail: pdeheering@epo.org

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 1

Slide 4




Definitions

- Our working definition: Any behaviour which is systematically offensive, intimidating, hostile, or undermines the dignity of a person or a group. Includes bullying, mobbing
- Types: Administrative, sexual, racial and cultural

Effects

- Suffering
- Sickness
- Invalidity
- Loss of incentive, of morale
- Loss of productivity, of quality
- Loss of "human resource"

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 4

Slide 2



Agenda



- Definitions, effects
- Context: increasing awareness, legislation
- At the EPO
 - Motivation
 - Chronology
 - Approach
 - Proposed policy
 - Present situation
- Lessons
- Discussion (at end of session)

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 2

Slide 5



Context



International organisations

- ILO, CERN, WHO, EUROCONTROL have specific policies in place
- NATO, ICTY, ESTEC (ESA)...have policy elements in place (committee, guidelines, declaration of intent)
- EUROPOL, UN, EPO... being developed

European countries

- Specific legislation: e.g. Sweden, The Netherlands, UK...
- "Duty of care" (implied protection): e.g. NL, UK, Germany, Ireland...

ATILO (recent decisions)

- Cases 2324, 2373 (OPCW) 2370, 2371 (ILO) ... damages of up to Euro 25000 for harassment, lack of respect

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 5

Slide 3




Google gives 1 090 000 hits for (harassment *and* work) *not* school

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 3

Slide 6



EUROPEAN PATENT OFFICE (EPO) MOTIVATION



- Few tens of cases known to Staff Representation, Office doctors, social workers and psychologists, some with very serious consequences. Many more suspected
- HCS (February '04) showed that:
 - > Q: "In the last year, subjected to any behaviour imposing on your sense of dignity?"
 - A: 19% occasionally; and 4% several times.
 - > Q: "...to behaviour which you would classify as harassment or mobbing?"
 - A: 7% occasionally; 2% several times.
 - > Proportion consistent with literature
- Examples from other IO, national law

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 6

Slide 7



Chronology



- February 2003: SR request President to implement policy; he answers that he still has to be convinced, by survey etc
- March 2003: CSC agrees on importance, and approach
- April 2003: CSC supports principle of cooperative approach with management- if possible
- September 2003: parity WG set up (3+3)
- September 2003: publication by CSC to staff (information, advice)
- November/December 2003: WG decides to base work on Eurocontrol policy. 1st draft presidential circular
- March 2004: Joint Communiqué on dignity policy to be implemented in 2004
- April 2004: meeting between WG and representative managers and legal department
- June 2004: 12th draft generated, meeting substantially all observations made
- June 2004: presentation to MAC; President does not accept draft (too long, too complicated, too costly, do we really have such a problem?)
- July 2004: CSC decides on principle of subsidiarity if needed
- August 2004: 13th draft generated (3 year trial: reduced staff, simplified)
- Thereafter: opposition? cooperation?

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 7

Slide 10



Balance and Transparency



- Confidential Councillors are specially trained, are nominated in equal numbers by staff representation and administration
- People are free to choose
- Confidential Investigators are specially trained, nominated in equal numbers by staff representation and administration
- Selected by their own group when needed
- Work in twos (Staff + Administration nominated)
- Sanctions under existing Disciplinary Committee
- Right of appeal (ILO)

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 10

Slide 8



Approach



- Paritary WG (3+3)
- Based on Eurocontrol's Dignity policy
- In the light of:
 - Their experience (management + staff)
 - Best practice elsewhere
 - EPO culture and Codex
- Basis:
 - o prevention;
 - o balance between Staff Representation and Administration;
 - o transparency;
 - o decisions by President
 - o innocent until proven guilty
 - o malicious complaints punishable

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 8

Slide 11



LATEST NEWS



29-11-2004 Dignity, CSAIO5 11

Slide 9



Prevention



- Primary prevention
 - Information and prevention programme
 - Policy (circular)/brochure
 - Presentations
 - Training key persons
- Secondary prevention
 - Designed to address and solve underlying conflict
 - Trained Confidential Counsellors
 - Advice and support
- Tertiary prevention
 - Impartial investigation under authority of President by trained Confidential Investigators
 - Administrative/disciplinary action if required (by existing Disciplinary Committee)
 - Strict time limits
 - Well-defined procedure

29-11-2004 Dignity, CSAIO5 9

Slide 12



LESSONS



29-11-2004 Dignity, CSAIO5 12

World Health Organization



Geneva
Staff Association

Harassment in the workplace

Slide 1

Definition

Mobbing/Bullying occurs if:

- somebody becomes a target and
- is systematically harassed, offended, socially excluded or has to carry out humiliating tasks and
- the person concerned is in an inferior position with difficulties to defend him/herself.
- Mobbing/bullying behaviour occurs repeatedly (e.g., at least once a week)
- and for a long time (e.g., at least six months).
- It is not mobbing/bullying if it is a single event or occasional event.
- It is also not mobbing/bullying if two equally strong parties are in conflict



Slide 5

Methods (2)

- → English and French (professional translation & back-translation)
- Pilot questionnaire among Staff Committee members
- “Cultural validation” as done for World Health Survey



Slide 6

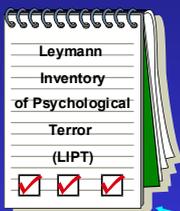
Purpose of the study

- Examine whether and to what extent harassment may take place at WHO/HQ
- If harassment prevalent, identify potential ‘hotspots’ in the organisation
- Work with administration and other stakeholders to explore possibilities of conflict resolution and harassment prevention

Slide 3

Methods (1)

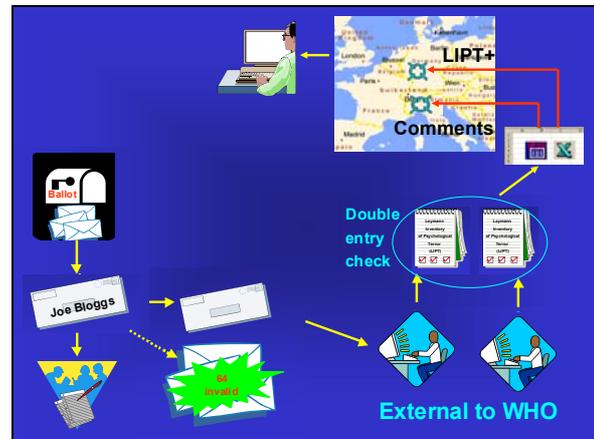
- Literature search to identify validated survey tools & experts



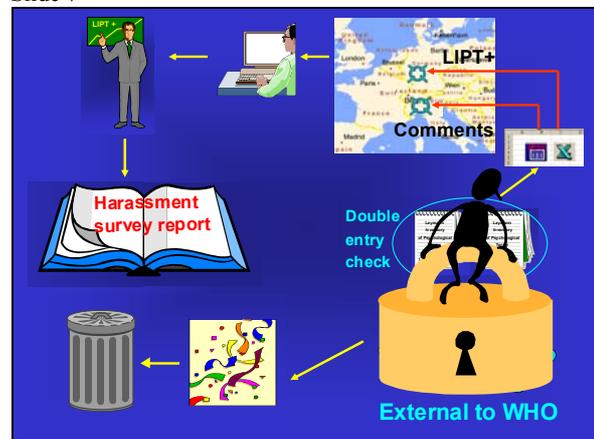
- Previously used in various international settings
- Examines individual harassment items
- Permits quantification of most severe form of harassment (mobbing)

Prof Dieter Zapf

Slide 4



Slide 7



Slide 8

Results in a nutshell



- High prevalence of **mobbing** at WHO (31% overall, 7% after adjustment for non-response)
- 81% of harassers in survey were **supervisors**
- Harassment behaviours described indicate **organizational and managerial problems**
- **Conflict resolution & formal procedures to deal with harassment are poor**

Slide 9

Raising awareness/training for staff



- Distribute WHO publication to **ALL staff**
- Train all staff in revised policy
- Regular seminars/workshops for managers and staff (delivered by **experts**)
- Reduce stress in organization
- Regular assessment of supervisors (360 degree appraisal)

Slide 13

Where to go with a grievance at WHO?



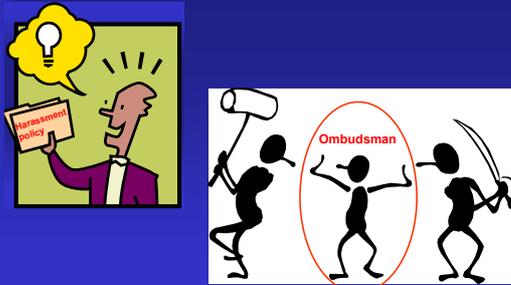
Slide 10

Where to go with a grievance at WHO?



Slide 14

Where to go with a grievance at WHO?



Slide 11

Formal investigation of grievances – Grievance Panel

Current

- All members are WHO staff
- Members are very dedicated to task
- Chair appointed by DG in consultation with SA
- Members appointed by DG and Staff Association (SA)
- SA can object to members appointed by DG but traditionally objections were ignored
- Members do not receive special training in harassment issues or interview techniques
- Panel takes no decision but reports on results of investigation -> DG decides

Slide 15

WHO harassment policy

- Incomplete
 - Institutional harassment items not mentioned
 - Some harassment items misleading
 - No literature references
- Execution often poor
- Vague – how is supervisor training to be achieved?
- Supervisors' competence not followed up
- Good start
- Urgent revision of content
- Policy needs to protect against false allegations
- Detailed plan for implementation
- Description of monitoring and evaluation

Slide 12

Formal investigation of grievances – Grievance Panel

Experts' view

- Members should be non-WHO (avoid conflict of interest, use of sensitive information)
- Panel should include external **experts** in harassment
- All members should be **agreed** on by DG and Staff Association (SA)
- Non-expert members require special training in harassment issues AND interview techniques
- Panel should take decision

Slide 16

What happens after investigations?

Current

- DG makes decision (advised by one of the interested parties?)
- DG informs investigative bodies, as well as individuals involved of decision
- Sanctions against proven harassers not made public
- Re-training for harassers?

Slide 17

What should happen after investigations?

Expert & staff view

- Decision maker should not be advised by an interested party
- Verdict whether harassment occurred should be made public
- Sanctions against proven harassers need to have clear mechanisms *known to staff*
- Sanctions taken should be made public
- "Those found guilty of harassment should be NAMED"....
- Provide re-training for harassers
- Monitor behaviour of supervisors and staff through anonymous 360 degree appraisal

Slide 18

To put it simply...

- WHO Geneva has a harassment problem
- WHO has a policy & procedures which require urgent revision ("quality, not quantity")
- WHO needs a change of mind-set and procedures (including sanctions)

Slide 19

Where next at WHO?

The Staff Association proposed...

Urgent stakeholder meeting to discuss and move forward on:



Slide 20

Who are the stakeholders?

-
- Ombudsman
 - WHO Medical Services
 - Staff counsellor
 - Human Resources Services
 - Grievance Panel Chairs
 - Occupational and Environmental Health Dept
 - Mental Health and Substance Abuse Dept
 - External harassment expert/s
 - Staff Association

Slide 21

How far are we with our efforts?

1. Completed & reported on survey showing high rates of institutional harassment at WHO
2. Consultation with experts to interpret survey and current procedures
3. Regular staff briefings on progress
4. Commitment from administration to convene first Stakeholders Group (SG) in its proposed composition
5. Terms of Reference for SG and first meeting September 2004

Slide 22

Thank you

WHO Staff Association Special Working Group on Harassment in the Workplace

- Marthe Everard (e-mail: everardm@who.int)
- Evelyn Kortum-Margot (Occupational & Environmental Health)
- Alison Katz
- Paul Kowal
- Maga Skold
- Claudia Stein (e-mail: steinc@who.int)

Slide 23

Extra slides

Slide 24

“Cultural validation” exercise

1. Translation & back-translation by both professionals and lay persons → identify differences in translations which could alter meaning
2. Discuss questionnaire step-by-step with people fluent in the language & establish cognitive understanding of items
3. Discuss questions with people from varying cultural backgrounds and ascertain whether culturally ‘acceptable’



Slide 25

Methods (5)

- HQ staff complete questionnaire & return to Polling Officer



Slide 28

Methods (3)

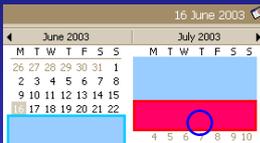


- English, piloted, validated version examined by Prof Zapf
- Advice from WHO Ethics Committee (information sought, storage, disposal of data)

Slide 26

Methods (4)

- All HQ staff receive questionnaire in June 2003 (email & hardcopy)



- Disadvantage: Holiday period
- Advantage: Before transition
 - » Fewer departmental changes
 - » “Normality”

Slide 27

Harcèlement au travail : quelle approche au Conseil de l'Europe ?

- A. Historique / Rôle des représentants du personnel**
- B. Politique du Conseil de l'Europe en matière de harcèlement**
- C. Procédures - Interlocuteurs**
- D. Evolution de la situation - Bilan**

A. Historique - Contexte

1. Historique

Comme dans de nombreuses entreprises, le harcèlement, sexuel et moral, a existé et existe encore au Conseil de l'Europe, sous différentes formes.

En juillet **1997**, une instruction (35) relative à la protection de la dignité des personnes au Conseil de l'Europe est adoptée par le Secrétaire Général. Des « personnes de confiance » sont placées dans chaque direction de 1997-1999 (procédure d'appel à candidatures et entretien). C'est particulièrement le harcèlement sexuel qui est visé à ce moment-là.

En **1998**, l'Administratrice à l'égalité, dans son rapport de départ (après 3 ans) de l'organisation, évoque ouvertement l'existence de harcèlement moral et sexuel, mais aussi de comportements condescendants, impolis ou humiliants qui sont acceptés, ce qui la révolte.

Certains managers érigent même ces comportements en pratique managériale.

Pour elle, ces comportements constituent une source de frustration et de perte d'énergie pour l'organisation. Elle donne même une estimation chiffrée du gain financier qu'impliquerait un gain de productivité d'une heure/semaine/agent !

Elle en appelle à la responsabilisation des agents, des managers en particulier.

2. Contexte ayant permis l'établissement d'une politique contre le harcèlement

Plusieurs éléments :

- pression du Comité du Personnel et des syndicats, suite à des contacts de leurs membres avec des « victimes »
- souci du CoE d'être en adéquation avec les lignes de la Charte Sociale¹, qui réprovoque le harcèlement au travail (qui est imposable aux Etats membres)

¹ Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

1 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;

- contexte national (ex livre Marie-France Hirigoyen, 1998 – conférence en mai 2000²) et international (on en parlait beaucoup – propositions de loi en France et en Belgique)
- échos des Ressources humaines (certain nombre de transferts et de congés maladie de « victimes »)
- action de l'ancienne administratrice à l'égalité, relayée par la nouvelle.

ont mené à l'adoption le 7 mars 2002 de l'instruction 44, qui est restée lettre morte dans un 1^{er} temps car les personnes « de confiance » - dont le rôle a été défini en mai de la même année- n'ont été nommées par le SG qu'en décembre 2002 et la Commission chargée d'instruire les plaintes en octobre 2003

B. Politique du Conseil de l'Europe en matière de harcèlement

Aujourd'hui, le CoE a voulu se doter d'une véritable Politique contre le harcèlement

Instruction 44 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe (7 mars 2002)

(a abrogé celle de juillet 1977)

1. Principe et définitions retenus

De nombreuses discussions ont eu lieu pour décider s'il fallait adopter le principe d'un texte contraignant, étant donné la grande difficulté à déterminer les responsabilités dans ce type de problème. Il a été souligné à ce sujet qu'un texte peut avoir non seulement un effet dissuasif mais aussi éducatif.

Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement, physique ou verbal, à connotation sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la femme ou de l'homme au travail, dès lors qu'il est indésirable et blessant pour la personne qui en fait l'objet et crée à son égard un climat d'intimidation ou d'humiliation.

La caractéristique essentielle du harcèlement sexuel réside dans le fait qu'il est ressenti comme indésirable par celui ou celle qui en font l'objet, un seul incident pouvant constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave. Il appartient à chaque personne de déterminer quel comportement elle peut accepter et quelle conduite elle juge offensante. C'est la nature indésirable du comportement qui distingue le harcèlement sexuel d'un comportement amical, bien accueilli et mutuel.

Harcèlement moral

Par harcèlement moral on entend toute conduite abusive sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, se manifestant de façon durable, répétitive et/ou systématique et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail, des écrits qui peuvent, de façon intentionnelle ou non, porter

2 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

² Le 29 mai 2000, M.F Hirigoyen a donné une conférence au Conseil de l'Europe dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme, sur le thème « Le point sur le Harcèlement Moral ».

atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, dégrader le climat de travail ou mettre en péril l'emploi de cette personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ces dernières années, on s'est aperçus que la plupart des plaintes au CoE relevaient du harcèlement moral (en partie grâce à l'instruction n° 35 ?)

2. Portée de l'instruction 44

Etendue aux personnes extérieures au CoE

Les dispositions de l'instruction s'appliquent aux agents du CoE, mais également à toutes les personnes qui n'ont pas la qualité de membre du personnel, mais qui sont impliquées dans les activités du Conseil de l'Europe, quel que soit le lieu où celles-ci sont organisées².

Profil des victimes et des harceleurs

Victimes : tous agents, de tous grades peuvent être victimes, mais en particulier les personnes fragilisées à un moment donné, pour une raison ou une autre. Certains agents en période probatoire ou temporaires font ainsi partie de ces personnes et n'osent se plaindre, même confidentiellement, à l'Administration, de peur de ne pas voir permanentisé ou renouvelé leur contrat.

Pour les agents de la catégorie A (administrateurs), le harcèlement semble plus insidieux (ex. redistribution des tâches à d'autres).

Harceleurs : le plus souvent, il s'agit de managers, dont certains utilisent même le harcèlement comme méthode de management. Mais il peut s'agir tout aussi bien de collègues de grade équivalent ou proche.

(Dans les situations mises en scène par la troupe de théâtre, l'intérêt était aussi de montrer qu'à tous les niveaux hiérarchiques il peut y avoir situation de harcèlement et qu'on peut être tour à tour harcelé et harceleur).

Les harceleurs peuvent être également des individus extérieurs au CoE, personnes qui ne sont pas agents (ex. participants à des réunions statutaires ou autres, qui peuvent user de leur pouvoir pour intimider un agent).

C. 2 types de procédure -interlocuteurs

Maître mots à ces deux niveaux : **confidentialité**

1. Procédure informelle

a) Dialogue direct avec la personne mise en cause

Recommandation à la personne s'estimant lésée de s'adresser dans la mesure du possible directement à la personne mise en cause pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un malentendu et faire cesser le conflit ou le comportement indésirable.

b) Personnes de confiance,

Nomination. 30 agents ont été nommés en décembre 2002 à la fonction de « personnes de confiance » par le Secrétaire Général sur une base paritaire, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et du Comité du Personnel, pour un mandat de deux ans renouvelable deux fois au maximum.³

Une ou plusieurs personnes de confiance sont attribuées par Direction. Ces personnes ont suivi une formation spécifique.

Rôle : apporter un soutien aux personnes qui les sollicitent, les informer et conseiller sur les procédures à leur disposition dans le cadre de la politique contre le harcèlement et les accompagner éventuellement dans leurs démarches pour les aider à résoudre le problème (surtout par le biais du dialogue avec la victime).

Evolution :

Récemment, elles se sont constituées en réseau et se sont dotées d'un coordinateur afin de préparer un bilan de fin de mandat, en décembre. Le but est de faire remonter à l'Administration les informations sur les types de comportements harceleurs qui existent dans l'Organisation. Lors de leur récente réunion, les personnes de confiance ont convenu que l'administration était peut-être trop « self congratulatory » dans ce domaine et qu'il ne suffit pas d'avoir une instruction sur le papier : celle-ci doit être réellement mise en œuvre dans une Organisation qui est fondée sur la défense des droits de l'homme.

c) Ressources Humaines

- **Rôle d'écoute et de conseil :** Le Directeur ou la Directrice des **Ressources Humaines**, l'administrateur ou l'**Administratrice à l'Egalité des Chances** et les spécialistes de l'**équipe psycho-médico-sociale** (psychologue, assistante sociale, médecin, infirmières).

Lors d'une récente réunion entre les différents interlocuteurs en matière de harcèlement, j'ai été surprise d'apprendre que de nombreux cas de harcèlement ressortaient, au détour d'une simple visite chez l'infirmière ou le médecin pour un mal de tête ou de maux de ventre, etc.° A cette occasion, la Présidente du CdP a demandé s'il n'était pas possible de trouver un moyen de faire remonter en toute confidentialité ces informations vers l'Administration, afin qu'elle réagisse d'une façon ou d'une autre. Certains services ont notamment été pointés, du fait d'un mauvais climat dû en partie à des situations de harcèlement.

- **Mesures de soutien :** une campagne d'information et de sensibilisation contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail est menée de façon régulière et continue, notamment par l'Unité Egalité des Chances (conférences, séminaires, information notamment via le portail intranet).

d) Médiation

En mai 1998, il a été institué un mécanisme de médiation : **un médiateur et un médiateur suppléant**, choisis par le Secrétaire Général pour un mandat de 2 ans, sur

³ La liste a été établie à la suite des candidatures, sur une base volontaire, des agents auprès de la DRH et du CdP et en raison de la motivation et personnalité de chacun-e examinées lors d'entretiens oraux menés par les responsables du CdP et par l'Administratrice à l'Egalité. Une certaine représentativité a été recherchée parmi les personnes nommées (sexe, grade, Direction/Service, bâtiments, langues, nationalités, etc.)

proposition conjointe des Ressources Humaines et du Comité du Personnel, d'au moins quatre personnes ayant acquis au cours de leur vie professionnelle une expérience approfondie des questions concernant le personnel de l'Organisation et qui ne sont pas ou plus des agents de celle-ci.

Rôle : C'est un rôle plus général : tenter de résoudre les litiges individuels que les membres du personnel, les anciens membres du personnel, ou leurs ayants-droit pourraient avoir avec les services chargés de fonctions de gestion du personnel ou avec leurs supérieurs hiérarchiques, ou qui pourraient exister entre membres du personnel. Ils ont, de facto, à traiter un certain nombre de cas de situations vécues comme harcelantes

Constats : Ils ont eu à traiter un certain nombre de cas liés au harcèlement, notamment dans un service marqué par de très fortes pressions de la hiérarchie sur les perspectives d'avenir des agents – en particulier ceux ayant des contrats à durée déterminée -menant parfois à des conduites de quasi - exclusion des collègues en difficulté de la part d'autres collègues croyant peut-être ainsi sauvegarder leur propre position.

e) Représentants du personnel

En l'absence de toute politique, ce sont justement les Présidents successifs du Comité du Personnel, ainsi que d'autres représentants du personnel, notamment des syndicats, qui recevaient (et continuent à recevoir) de nombreux agents, qui viennent leur faire part de différents problèmes, y compris de situations vécues comme du harcèlement.

Le **Comité du Personnel** et les **syndicats** sont actifs dans la lutte contre le harcèlement

- . un Groupe de Travail se réunit régulièrement et examine les différents problèmes posés par les agents en matière de harcèlement.
- . le SACE⁴ a fait venir une troupe de théâtre qui a mis en scène des situations de harcèlement (troupe du *Théâtre à la carte*, intitulé « *Harcèlement mutuel* »).
- . 2 membres de la Commission chargée d'instruire les plaintes ont été choisis par le Comité du Personnel et de nombreuses personnes de confiance sont également des représentants du CdP ou des syndicats. Ce sont d'ailleurs les représentants du personnel qui ont insisté pour instituer ces personnes de confiance.

2. Procédure formelle

NB : Au sein de la Commission, dont je suis membre, nous sommes convenus qu'un agent pouvait avoir recours à nous au 1^{er} stade, s'il jugeait la procédure dite « informelle » inadéquate

Commission chargée d'instruire les plaintes de harcèlement (4 personnes : deux nommées par le SG, deux choisies par le CdP).

Composée en octobre 2003 pour 2 ans : 4 membres + 1 secrétaire

Rôle :

Examen des plaintes déposées en bonne et due forme. Décider si elles sont recevables. Si oui, entendre les 2 parties, éventuellement mener une enquête avant de faire des recommandations au SG. (Possibilité à ce stade de conseiller d'avoir recours à la médiation).

⁴ l'un des 3 syndicats des agents du CoE : Syndicat des Agents du Conseil de l'Europe

Fonction de veille : surveiller, en collaboration avec d'autres structures s'occupant de ce domaine, les niveaux de harcèlement au sein de l'Organisation, faire des propositions et recommandations sur les moyens d'améliorer la situation.

En tant que membre de cette Commission, ainsi que mes 3 autres collègues nous avons pleine conscience du poids et de la délicatesse de notre mission

Bilan :

- . La Commission a suivi une formation, délivrée par une consultante extérieure. Outre les précieux conseils et recommandations de la Consultante, la Commission en a profité pour décortiquer l'instruction 44 et mettre en place son règlement intérieur.
- . Elle s'est réunie 3 fois à ce jour
- . Le règlement intérieur a été adopté en février dernier

A noter : les personnes de confiance et les membres de la Commission effectuent leur mission à titre bénévole, en plus des activités liées à leurs fonctions.

D. Evolution et bilan depuis la mise en place des différents instruments de la politique contre le harcèlement

Bilan : du progrès, mais à nuancer.

Tous les interlocuteurs se sont réunis en juin dernier pour confronter leurs différentes actions.

1. Les plus (+)

- Conscience collective qu'il faut rejeter et lutter contre le harcèlement (grâce notamment à définition de l'instruction 44).

Managers et agents en général ont été sensibilisés et responsabilisés à la nécessité de lutter, par leur comportement, contre le harcèlement. Si certains traitent encore par dérision ce problème. Cette condamnation entre peu à peu dans la culture d'entreprise et les nouveaux managers ont de moins en moins tendance à en abuser.

- Ainsi, la psychologue-conseil a observé des progrès ces 6 dernières années, notamment une meilleure responsabilisation des agents. Elle a aussi remarqué que les situations de « harcèlement aigu et continu » ont beaucoup diminué. Elle propose à ce propos d'utiliser le terme de « situations harcelantes/situations de souffrance » et de réserver le terme harcèlement à des situations « bien identifiées et objectivement claires ».

- Effet de **prévention**, caractère **dissuasif** des différentes instances (notamment médiateur et Commission) dont les propositions au Secrétaire Général peuvent, dans des cas graves, aboutir à un prononcé de sanctions, y compris contre des personnes extérieures au CoE (les « harceleurs » éventuels savent à quoi s'en tenir et les « harcelés » savent vers qui se tourner).

- Les résultats d'un questionnaire analysés par un consultant extérieur dans le cadre de la Politique pour la Diversité au CoE a montré que les victimes sont conscientes de l'existence d'une politique contre le harcèlement et savent désormais vers qui se tourner.

2. Les moins (-)

- Les résultats du même questionnaire ont montré qu'il n'en demeure pas moins un sentiment que le harcèlement existe et que certains agents peuvent tyranniser en toute impunité.
- Effet intimidant des différentes procédures, dont la Commission (pas de plaintes à ce jour), pour les personnes vivant des situations harcelantes, car elles n'osent pas mettre en marche une telle machine administrative.
- De plus, certaines situations perdurent et la pratique du transfert discret ou de la mise en congé maladie d'agents « victimes » se poursuit dans certains cas. L'équipe psychomédicale et les médiateurs ont d'ailleurs relevé certains services où un certain nombre d'agents vivaient des situations de harcèlement.

Suzette Saint-Marc
Comité du Personnel du Conseil de l'Europe

Liste des 45 agissements constitutifs du « mobbing » selon M. Leymann (pages 42 et 43 de son livre) réparties en 5 catégories

**Liste des 45 agissements constitutifs du « mobbing »
selon M. Leymann (pages 42 et 43 de son livre)
réparties en 5 catégories :**

1. Agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer

- Le supérieur hiérarchique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer
- La victime est constamment interrompue
- Les collègues l'empêchent de s'exprimer
- Les collègues hurlent, l'invectivent
- Critiquer le travail de la victime
- Critiquer sa vie privée
- Terroriser la victime par des appels téléphoniques
- La menacer verbalement
- La menacer par écrit
- Refuser le contact (éviter le contact visuel, gestes de rejet, etc.)
- Ignorer sa présence, par exemple en s'adressant exclusivement à des tiers

2. Agissements visant à isoler la victime

- ⊖ Ne plus lui parler
- ⊖ Ne plus se laisser adresser la parole par elle
- ⊖ Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues
- ⊖ Interdire à ses collègues de lui adresser la parole
- ⊖ Nier la présence physique de la victime

3. Agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues

- ⊖ Médire d'elle ou la calomnier
- ⊖ Lancer des rumeurs à son sujet
- ⊖ Se gausser d'elle, la ridiculiser
- ⊖ Prétendre qu'elle est une malade mentale
- ⊖ Tenter de la contraindre à un examen psychiatrique
- ⊖ Railler une infirmité
- ⊖ Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser
- ⊖ Attaquer ses convictions politiques ou ses croyances religieuses
- ⊖ Se gausser de sa vie privée
- ⊖ Se moquer de ses origines, de sa nationalité
- ⊖ La contraindre à un travail humiliant
- ⊖ Noter le travail de la victime inéquitablement et dans des termes malveillants
- ⊖ Mettre en question, contester les décisions de la victime
- ⊖ L'injurier dans des termes obscènes ou dégradants
- Harceler sexuellement la victime (gestes ou propos)

4. Discréditer la victime dans son travail

- ⊖ Ne plus lui confier aucune tâche
- ⊖ La priver de toute occupation et veiller à ce qu'elle ne puisse en trouver aucune par elle-même
- ⊖ La contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes
- ⊖ La charger de tâches très inférieures à ses compétences
- ⊖ Lui donner sans cesse des tâches nouvelles
- ⊖ Lui faire exécuter des travaux humiliants
- ⊖ Confier à la victime des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer

5. Compromettre la santé de la victime

- ⊖ Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé
- ⊖ La menacer de violences physiques
- ⊖ L'agresser physiquement, mais sans gravité, « à titre d'avertissement »
- ⊖ L'agresser physiquement sans retenue
- ⊖ Occasionner volontairement des frais à la victime dans l'intention de lui nuire
- ⊖ Occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail
- ⊖ Agresser sexuellement la victime

Instruction N° 44 du 7 mars 2002

relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe

Résumé

Déclaration de politique du Secrétaire Général

Article 1

Article 2

Article 3

Définitions

Harcèlement sexuel

Harcèlement moral

Procédure informelle

Article 4

Article 5

Assistance et conseils

« Personnes de confiance »

Le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l'Administrateur ou l'Administratrice à l'Egalité des Chances et les spécialistes de l'équipe psycho-médico-sociale

Article 6

Médiation

Procédure formelle

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Déclaration de politique du Secrétaire Général

La politique du Secrétaire Général visant à éliminer le harcèlement sexuel et moral au Conseil de l'Europe se fonde sur le principe du respect de la dignité de la personne humaine qui s'impose à l'ordre juridique européen et dont la sauvegarde est une des tâches essentielles du Conseil de l'Europe.

Le respect de la dignité de la personne humaine trouve son expression dans la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que dans les principes contenus dans la Charte sociale européenne et en particulier dans les dispositions de l'article 26 de la Charte sociale révisée sur le droit à la dignité au travail qui visent à assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la personne contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

Eu égard à ces principes qui s'imposent à l'ordre juridique interne du Conseil de l'Europe et soucieux par ailleurs de garantir une utilisation optimale des ressources humaines de l'Organisation, le Secrétaire Général s'engage à favoriser un climat de travail dans lequel hommes et femmes se respectent mutuellement et à instaurer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

La stratégie mise en place privilégie la prévention par l'information, la sensibilisation et la formation des agents, y compris la responsabilisation de l'encadrement. Face à des comportements de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral pouvant néanmoins se produire, l'intervention immédiate d'instances de recours a pour but de mettre fin, de manière efficace, au harcèlement par la voie d'une procédure de médiation. Comme ultime élément de la stratégie, une procédure formelle de plainte est prévue, pouvant aboutir, lorsque le harcèlement sexuel ou moral est le fait d'une personne ayant la qualité d'agent ou d'agente, à l'ouverture par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, d'une procédure disciplinaire en vertu de l'article 54 du Statut du Personnel et au prononcé de sanctions.

Lorsque la personne mise en cause n'a pas la qualité d'agent ou d'agente et qu'en conséquence le recours aux articles 54 à 58 du Statut du Personnel n'est pas possible, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prennent toute mesure utile pour résoudre le problème de manière efficace.

Walter SCHWIMMER

Strasbourg, le 7 mars 2002

INSTRUCTION N° 44 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe

Le Secrétaire Général,

Vu les articles [40](#) et [54](#) du Statut du Personnel,

Vu l'[Instruction N° 35](#) du 15 juillet 1997 relative à la protection de la dignité des personnes au Conseil de l'Europe,

Résolu à éliminer sur les lieux de travail et dans les relations de travail au Conseil de l'Europe tout comportement portant atteinte à la dignité des hommes et des femmes et à assurer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement moral,

Le Comité du Personnel ayant été consulté conformément à l'article 5 du [Règlement sur la participation du personnel](#),

ARRETE

Article 1

Tout comportement portant atteinte à la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail au Conseil de l'Europe est prohibé.

Article 2

Toute personne travaillant au Conseil de l'Europe, quel que soit son statut ou ses conditions d'emploi, a droit à une protection efficace¹ contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, quel qu'en soit l'auteur.

Les dispositions de la présente Instruction s'appliquent à tous les agents du Conseil de l'Europe dans l'exercice ou non de leurs fonctions se trouvant dans les lieux où ils sont amenés à travailler.

Elles s'appliquent également à toutes les personnes qui n'ont pas la qualité de membre du personnel, impliquées dans les activités du Conseil de l'Europe quel que soit le lieu où elles sont organisées².

Article 3

Définitions

Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement, physique ou verbal, à connotation sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la femme ou de l'homme au travail, dès lors qu'il est indésirable et blessant pour la personne qui en fait l'objet et crée à son égard un climat d'intimidation ou d'humiliation.

La caractéristique essentielle du harcèlement sexuel réside dans le fait qu'il est ressenti comme indésirable par celui ou celle qui en font l'objet, un seul incident pouvant constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave. Il appartient à chaque personne de déterminer quel comportement elle peut accepter et quelle conduite elle juge offensante. C'est la nature indésirable du comportement qui distingue le harcèlement sexuel d'un comportement amical, bien accueilli et mutuel.

Harcèlement moral

Par harcèlement moral on entend toute conduite abusive sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, se manifestant de façon durable, répétitive et/ou systématique et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail, des écrits qui peuvent, de façon intentionnelle ou non, porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, dégrader le climat de travail ou mettre en péril l'emploi de cette personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Procédure informelle

Article 4

Il est recommandé aux personnes confrontées à une situation de conflit ou à un comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral de s'adresser dans la mesure du possible directement à la personne mise en cause pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un malentendu et faire cesser le conflit ou le comportement indésirable.

Article 5

Assistance et conseils

« Personnes de confiance »

Les « *personnes de confiance* » sont nommées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale sur une base paritaire au sein du Secrétariat, sur proposition de la Direction des

Ressources Humaines et du Comité du Personnel, pour un mandat de deux ans renouvelable deux fois au maximum.

Les « *personnes de confiance* » sont choisies parmi les agents de tous niveaux, sur une base volontaire, en raison de leur motivation et de leur personnalité et bénéficient d'une formation spécifique. La liste, communiquée au personnel, est disponible sur le site intranet du Conseil de l'Europe.

La personne confrontée à une situation de conflit ou qui estime être victime d'un comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut demander le soutien d'une « *personne de confiance* » parmi celles nommées au sein du Secrétariat.

Le rôle des « *personnes de confiance* » est en outre d'apporter leur soutien aux personnes qui les sollicitent, de les informer sur les procédures à leur disposition dans le cadre de la politique contre le harcèlement et de les accompagner éventuellement dans leurs démarches pour les aider à résoudre le problème.

Toute information donnée par la victime à une « *personne de confiance* », dans cette qualité, est considérée comme confidentielle et ne peut être utilisée à quelque fin que ce soit qu'avec l'accord de la victime.

Les « *personnes de confiance* » peuvent également être sollicitées par toute personne qui serait témoin de comportements de harcèlement et souhaiterait en parler pour mieux savoir comment faire face à cette situation sans pour autant vouloir, à ce stade, révéler le nom des personnes mises en cause.

Le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l'Administrateur ou l'Administratrice à l'Égalité des Chances et les spécialistes de l'équipe psycho-médico-sociale

Le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l'Administrateur ou l'Administratrice à l'Égalité des Chances, ainsi que l'équipe psycho-médico-sociale – l'Assistant social ou l'Assistante sociale, l'équipe médicale (médecin-conseil et personnel infirmier), et le psychologue-conseil ou la psychologue-conseil - sont à la disposition des membres du personnel pour intervenir, à leur demande, en qualité de spécialistes et leur offrir écoute et conseils. Les personnes confrontées à des situations de conflit ou de harcèlement sexuel ou moral peuvent les solliciter en cette capacité.

Article 6

Médiation

Toute personne confrontée à une situation de conflit ou qui estime être victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut, le cas échéant avec l'aide d'une personne de confiance, s'adresser à une des instances de recours suivantes (si son ou sa titulaire n'est pas mis en cause) : le supérieur hiérarchique ou la supérieure hiérarchique de la victime, le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, le Médiateur ou la Médiatrice.

L'instance de recours convoque la personne mise en cause et l'informe des faits qui lui sont reprochés puis entend son point de vue. Elle prend les dispositions nécessaires pour procéder à la recherche de modalités de résolution du problème sur un pied d'égalité et en donnant toute sa place à la médiation.

La confidentialité de la procédure informelle doit être garantie à tout moment, y compris après la solution du conflit ou le classement de l'affaire.

Procédure formelle

Article 7

Lorsque le problème n'a pu être résolu de manière efficace au terme de la procédure de médiation et dans un délai de 60 jours calendaires, ou lorsqu'une recherche de solution de manière informelle est considérée comme inadaptée eu égard à la gravité des faits ou au stade d'intervention dans le processus de harcèlement, la personne qui estime être victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral peut adresser une plainte écrite au Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines. Celui-ci ou celle-ci en accuseront réception, la transmettront à la Commission chargée d'instruire les plaintes et informeront par écrit la personne mise en cause.

Article 8

Il est institué une Commission composée de quatre personnes renouvelables tous les deux ans, siégeant à titre indépendant et qui recevront une formation spécifique, deux étant nommées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale, et deux par le Comité du Personnel. A la demande d'une des parties, une personne de l'équipe psycho-médico-sociale peut participer à la Commission en qualité d'observateur ou d'observatrice. Chaque partie a la possibilité de récuser un membre ou une membre titulaire de la Commission. La première demande de récusation sera automatiquement acceptée. Pour ce qui est d'éventuelles demandes ultérieures de récusation, il appartiendra à la Commission de se prononcer sur la base de tous les éléments dont elle dispose.

La Commission rend ses avis en toute indépendance.

Article 9

Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale nomment en outre le Secrétaire ou la Secrétaire qui ne sont pas considérés comme membres de la Commission. Le Secrétaire ou la Secrétaire de la Commission font un rapport annuel au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale sur les travaux de la Commission.

Article 10

La Commission élit son Président ou sa Présidente et établit son Règlement intérieur.

Article 11

La Commission saisie d'une plainte de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral entend les deux parties séparément dans un délai de 30 jours calendaires.

La Commission peut décider, en accord avec les deux parties, de rechercher une solution par la voie de la médiation étant entendu que le compromis recherché doit assurer que les deux parties sont traitées sur un pied d'égalité dans le respect de leurs droits et garanties statutaires.

Article 12

Lorsque la recherche d'une solution par la voie de la médiation n'aboutit pas ou qu'une telle solution serait considérée comme inappropriée, la Commission demande l'ouverture d'une enquête officielle diligentée par la Direction des Ressources Humaines ou dans des cas exceptionnels par un autre membre du personnel désigné à cette fin par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale.

Les résultats de l'enquête, consignés dans un rapport écrit, sont remis dans un délai de 30 jours calendaires à la Commission qui peut, le cas échéant, demander les compléments d'enquête nécessaires.

Toutes les phases de la procédure décrites dans le présent Article se doivent de respecter le principe du contradictoire.

La Commission apprécie l'ensemble des éléments recueillis dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la date de remise du rapport d'enquête.

Au terme de la procédure, la Commission se prononce sur les faits constitutifs du harcèlement sexuel ou du harcèlement moral et formule une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale sur les mesures à prendre.

En fonction de la gravité des faits, la Commission peut aussi recommander l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne mise en cause en vertu des articles 54 à 58 du Statut du Personnel.

Dans l'évaluation de la gravité des faits, l'existence de liens de subordination entre la victime et la personne mise en cause est considérée comme une circonstance aggravante.

Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale prendront une décision suite à la recommandation formulée par la Commission.

Les sanctions pouvant être prononcées par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale après accomplissement de la procédure disciplinaire sont celles qui sont prévues à l'article 54 paragraphe 2 du Statut du Personnel.

La Direction des Ressources Humaines est responsable de la mise en œuvre des décisions que le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale décident de prendre. Elle en informe la Commission.

Article 13

La personne qui se plaint d'être victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral, et estime ne pas avoir reçu une protection efficace dans le cadre de la politique de l'Organisation en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, peut saisir le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale d'une réclamation administrative en vertu de l'article 59 du Statut du Personnel.

Article 14

Une procédure disciplinaire telle que prévue par les articles 54 à 58 du Statut du Personnel peut être ouverte à l'encontre d'un membre du personnel qui entraverait les procédures prévues par la présente Instruction à l'égard soit d'une personne ayant saisi les instances de recours ou porté formellement plainte parce qu'elle s'estime en toute bonne foi victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral, soit d'une personne qui accepte de témoigner en faveur d'une victime présumée ou de la personne mise en cause.

De même, une procédure disciplinaire peut être ouverte à l'encontre de personnes qui proféreraient dans le même but des menaces ou mettraient en œuvre des comportements hostiles.

Article 15

Une procédure disciplinaire telle que prévue par les articles 54 à 58 du Statut du Personnel peut être ouverte à l'encontre d'un membre du personnel qui aurait porté de mauvaise foi une accusation de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral non fondée à l'encontre d'une personne.

Article 16

Toutes les personnes impliquées dans une plainte de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral ainsi que les protagonistes eux-mêmes sont tenus de respecter la confidentialité la plus stricte aussi bien au stade de la procédure informelle qu'au stade de la procédure formelle, y compris après la solution du conflit ou le classement de l'affaire.

Article 17

Lorsque le comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral est le fait d'une personne qui n'est pas membre du personnel, les mesures prises par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale pour assurer une protection efficace de la victime peuvent comprendre notamment l'interdiction à l'auteur du harcèlement, de l'accès aux locaux du Conseil de l'Europe, l'arrêt de collaboration du Conseil de l'Europe avec l'auteur externe et l'information de l'employeur ou l'employeuse ou, selon le cas, de l'autorité de tutelle de la personne mise en cause. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale informent la victime de la démarche effectuée et des mesures prises.

Article 18

La présente Instruction abroge l'Instruction N° 35 et entre en vigueur le jour de sa signature.

Le Secrétaire Général
Walter SCHWIMMER

¹ Par protection efficace, il faut entendre le respect des mesures prévues dans cette Instruction conformément à la politique de l'Organisation.

² Parlementaires, Membres des Représentations Permanentes, experts, personnels de sociétés extérieures, etc.

<p>Evaluation Form for CSAIO 5 / The Hague 16 & 17 September 2004</p>
--

Could you please complete this questionnaire. Thank you very much for your valuable feedback.

1) General appreciation

Please tick the rate of you general appreciation of the CSAIO 5 Conference held at EPO on 16-17 September 2004

Excellent <input type="checkbox"/>	very-good <input type="checkbox"/>	Good <input type="checkbox"/>	Average <input type="checkbox"/>	Fair <input type="checkbox"/>	Poor <input type="checkbox"/>
---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

2) Logistical support

Please tick the preferred box

	Very good	Good	Fair	Poor
Information before the conference	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Papers/Handouts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quality of visual aids	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quantity of visual aids	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation and Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Translation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meals indoors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restaurant in Delft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conference Centre facilities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services provided in general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) Conference content

Please tick the preferred box

	Very good	Good	Fair	Poor
Presentation Data Protection Guidelines & P.P	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discussion Data Protection Guidelines & P.P	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentation Salary Adjustment Methodologies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discussion Salary Adjustment Methodologies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentation Harassment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discussion Harassment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Topics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) Additional comments

.....

Thank you for your time

Liste des participants de la CAPOI 5

SALVISBERG Gabriela BIS - Bank for International Settlements gabriela.salvisberg@bis.org	MATHEYS Jean-Pol CERN - European Organization for Nuclear Research Jean-Pol.Matheys@cern.ch	BOSSEN Gerrit Jan CERN - European Organization for Nuclear Research Gerrit.jan.Bossen@cern.ch	ZIMMERMANN Béatrice Council of Europe beatrice.zimmermann@coe.int
PALMIERI Giovanni Council of Europe giovanni.palmieri@coe.int	GILBERT Max Council of Europe max.gilbert@coe.int	SAINT-MARC Suzette Council of Europe Suzette.SAINT-MARC@coe.int	NYCTELIUS Lars Council of Europe lars.nyctelius@coe.int
ILIEV Dimo Council of Europe Development Bank cdp@coebank.org	HOCQUIGNY Sandrine Council of Europe Development Bank cdp@coebank.org	DA GRAÇA PERES Maria ECB - European Central Bank Maria_da_Graca.Peres@ecb.int	VAN DER ARK Paul ECB - European Central Bank Paul.van_der_Ark@ecb.int
MITCHELL Stuart ECMWF - European Centre for Medium-Range Weather Forecasts stuart.mitchell@ecmwf.int	TULETT Pam ECMWF - European Centre for Medium-Range Weather Forecasts Pam.Tulett@ecmwf.int	CANDEAGO Claudia EFTA SURVEILLANCE AUTHORITY cca@eftasurv.int	SERRA Lurdes EIB - European Investment Bank l.serra@eib.org
SEERDEN Henricus EIB - European Investment Bank h.seerden@eib.org	CORD Thomas EMBL - European Molecular Biology Laboratory cord@embl-heidelberg.de	GLÖCKNER Frieda EMBL - European Molecular Biology Laboratory leenart@embl-heidelberg.de	REINKE Geneviève EMBL - European Molecular Biology Laboratory reinke@embl-heidelberg.de
ASSOGNA Rita EPO - European Patent Office rassogna@epo.org	BOCKING Philip EPO - European Patent Office pbocking@epo.org	KEMPEN Peter EPO - European Patent Office pkempen@epo.org	KOMINOWSKI Marie-Christine EPO - European Patent Office mkominowski@epo.org
SENFTEL Hannes EPO - European Patent Office hsenftl@epo.org	ROSE Alain EPO - European Patent Office arose@epo.org	DE HEERING Philippe EPO - European Patent Office pdeheering@epo.org	COUCKUYT Philippe EPO - European Patent Office pcouckuyt@epo.org
WANSING Ansgar EPO - European Patent Office awansing@epo.org	ARESO Jesus EPO - European Patent Office jaresosalinas@epo.org	GUASTAVINO Louis EPO - European Patent Office lguastavino@epo.org	ABSALOM Esther EPO - European Patent Office eabsalom@epo.org
LEFEVRE Colette EPO - European Patent Office clefevre@epo.org	MELTON Bryan ESA - European Space Agency Bryan.Melton@esa.int	LE BER Jean ESA - European Space Agency Jean.Le.Ber@esa.int	BOURGOIN Rémi ESA - European Space Agency Remi.Bourgoin@esa.int
DELPLANCKE Françoise ESO - European Southern Observatory fdelplan@eso.org	TJEMKES Stephen EUMETSAT - Europe's Meteorological Satellite Organisation tjemkes@eumetsat.de	RYAN Brendan European Commission brendan.ryan@cec.eu.int	JACOBS Sylvie European Commission Sylvie.jacobs@cec.eu.int
BIERVLIT Christa Europol - European Police Office biervlietw@europol.eu.int	VICTOR Alice Europol - European Police Office victora@europol.eu.int	BARCHIESI Paolo FAO - Food and Agriculture Organization paolo.barchiesi@fao.org	ASCONE Cristina FAO - Food and Agriculture Organization Cristina.Ascone@wfp.org
PACE Mauro FAO - Food and Agriculture Organization mauro.pace@fao.org	DWEGGAH Maria FICSA - Federation of International Civil Servants mdweggah@unog.ch	EWART Leslie FICSA - Federation of International Civil Servants lewart@unog.ch	MacGILLAVRY Anita ICC - International Criminal Court anita.macgillavry@icc-cpi.int

DIBBLE Carolyn ICC - International Criminal Court carolyn.dibble@icc-cpi.int	REINER Gudrun ICC - International Criminal Court Gudrun.Reiner@icc-cpi.int	BRANNAN James ICJ - International Court of Justice j.brannan@icj-cij.org	LAJOIE Annie ICJ - International Court of Justice a.lajoie@icj-cij.org
SULLIVAN Maureen ICJ - International Court of Justice m.sullivan@icj-cij.org	COTTAM Rick CCISUA Coordinating Council for International Staff Unions and Associations Duty station ICTY - International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia cottam.icty@un.org	TOMIN Milos ICTY - International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia tomin@un.org	VAN KOOTEN Koen ICTY - International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia vankooten.icty@un.org
LOOMAN-KEARNS Janice ICTY - International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia Looman-Kearns.icty@un.org	BERNAZ Bertrand Nicolas ILO - International Labour Office syndicat@ilo.org	LOPEZ-ARMAND ILO - International Labour Office syndicat@ilo.org	ALAVI Suzanne IMF - International Monetary Fund salavi@imf.org
JOSE Mia IOSA-NL - International Organisations Staff Associations in The Netherlands josem@un.org	LEONE Bruno IOSA-NL - International Organisations Staff Associations in The Netherlands Bruno.Leone@esa.int	STOLK Dick NATO - North Atlantic Treaty Organisation Dick.Stolk@WXS.NL	GASPARINI Emilio NATO - North Atlantic Treaty Organisation e.gasparini@hq.nato.int
DEMARLE Anya OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development Anya.DEMARLE@oecd.org	DELCAMP Marie-Christine OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development Marie-Christine.DELCAMP@oecd.org	CHAILLET Christophe OHIM - Office for Harmonization in the Internal Market Christophe.Chaillet@oami.eu.int	McGARRY Laurence OHIM - Office for Harmonization in the Internal Market Laurence.McGarry@oami.eu.int
KOJEVNIKOV Nina OPCW - Organization for the Prohibition of Chemical Weapons rusalka@xs4all.nl	SPINA Anthony UNIDO - United Nations Industrial Development Organization a.spina@unido.org	DORER Marie-Odile UNIDO - United Nations Industrial Development Organization o.dorer@unido.org	TABARI Diab UNRWA- United Nations Relief and Works Agency D.TABARI@UNRWA.ORG
EVERARD Marthe WHO - World Health Organisation everardm@who.int	STEIN Claudia WHO - World Health Organisation steinc@who.int	SCHOLTEN Jerod WHO - World Health Organisation jes@euro.who.int	VERHOEVEN Rainer WHO - World Health Organisation rve@euro.who.int
FITZGERALD Brett WIPO - World International Property Organization brett.fitzgerald@wipo.int	DONALDSON Victoria WTO- World Trade Organization victoria.donaldson@wto.org		



Salary Adjustments in International Organizations – A Questionnaire

Introduction

The following questionnaire has been prepared to maximize the exchange of information during CSAIO5's Session B on Salary Adjustment Methodologies. A summary of the replies to this questionnaire will be presented during the session, while a compendium of all the replies will be distributed to the participants and later included in the Proceedings.

Please provide as comprehensive and accurate answers as possible. Terminology varies between systems, so please use the comments boxes to provide additional information which may help in understanding your answers or the specificities of your system. It is suggested that you read the whole questionnaire once before starting to answer the questions. In case of doubt, do not hesitate to contact Jean-Pol Matheys (matheys@cern.ch).

Organization:

Association/Union:

Contact Person:

E-mail:

Please reply by 30 June 2004 at the latest

1. Are salary adjustments applied uniformly (same %) across staff categories ?

Yes

No

If you answered "No" above, please fill-in one questionnaire per staff category, indicating in the following field the staff category to which the remainder of the questionnaire applies:

The remainder of this questionnaire applies to _____

Comments:

Adjustments to compensate for inflation and/or purchasing power increases

2. When are salary adjustments foreseen to take place to compensate for inflation and/or purchasing power increases (please select only one main option: **regularly** or **irregularly**) ?

Regularly once a year

once every

or

Irregularly⁵ at the discretion of the Member States and/or the Organization

when an objective criteria is met (e.g. when inflation exceeds a threshold value)

————▶ PROCEED TO QUESTION 4

⁵ No fixed time interval between two adjustments is foreseen in your Organization's statutory texts.

Comments:

3. Are salary adjustments foreseen in-between two regular adjustments (e.g. when inflation exceeds a threshold value) ?

Yes, when

No

Comments:

4. Which elements are used to calculate the salary adjustments at headquarters (more than one option can be selected) ?

inflation at headquarters (i.e. inflation at)

evolution of the purchasing power of reference institution(s) and/or national civil service(s)

salary adjustment as calculated by an other organization:

other factors:

Comments:

Please provide in an attached file the calculation method (regulatory text, if possible).

5. Does your organization have non-headquarters duty stations ?

No —► PROCEED TO QUESTION 7

Yes

Comments:

6. Which elements are used to calculate the salary adjustments at non-headquarters duty stations (more than one option can be selected) ?

headquarters calculated salary adjustment

local (duty-station specific) inflation

local (duty-station specific) purchasing power parity (PPP) factor(s)

salary adjustment as calculated by an other organization:

other factors:

Comments:

Please provide in an attached file the calculation method (regulatory text, if possible).

7. Are the Member States and/or the Organization compelled to grant the calculated salary adjustment ?

Yes —► PROCEED TO QUESTION 10

No

Comments:

8. What best describes the “freedom” granted by the regulatory texts to the Member States and/or the Organization ? Please select the option closest to your situation (use the comments box only to provide additional information).

complete discretion i.e. discretion to decide as they see fit

a lot of discretion i.e. discretion to invoke affordability clause(s) and complete discretion regarding the granted adjustment

much discretion i.e. discretion to invoke affordability clause(s) but limited freedom regarding the adjustment (regulatory texts foresee granting part of the calculated adjustment or a maximum delay within which the calculated adjustment must be granted or a combination of both)

some discretion i.e. objective affordability clause(s) but complete discretion regarding the granted adjustment

constrained i.e. objective affordability clause(s) and limited freedom regarding the adjustment (regulatory texts foresee granting part of the calculated adjustment or a maximum

delay within which the calculated adjustment must be granted or a combination of both)

Comments:

9. If the Member States and/or the Organization took advantage of this freedom afforded to them and did not grant the calculated adjustment but a lower one or if they delayed granting the calculated adjustment, was such a decision challenged (through an internal or an external appeal) in the last 10 years ?

No —► PROCEED TO QUESTION 10

Yes

What was the outcome ?

full success i.e. the calculated adjustment was finally granted

some success i.e. a higher adjustment was finally granted but not the calculated one

no success i.e. the decision by the Member States and/or the Organization was upheld

Please provide in an attached file the most recent judgment or a clear and complete reference to it.

Comments:

10. Recent (1995-2004) salary adjustments and inflation⁶ at headquarters (i.e. at)::

Effective Date (YYYY-MM-DD)	Inflation	Adjustment		
		Type	Calculated	Granted
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%
	%	yearly	%	%

Comments:

11. Which other financial conditions, if any, are affected by the salary adjustments ?

family/child allowances

housing allowances

hardship allowances

education grants

other(s):

Comments:

⁶ Consumer price index, harmonized index of consumer prices or equivalent (e.g. a base city CPI transposed using a PPP).

Adjustments resulting from other factors

12. In the last 10 years, were the salary levels of your Organization compared at regular or irregular intervals with those of other international organizations, private sector companies or national civil services ?

No —► PROCEED TO QUESTION 14

Yes

Specify the type(s) of comparator institutions (**more than one option can be selected**):

international organization(s) private sector companies national civil service(s)

non-governmental organization(s) other(s):

Were these comparisons done at

irregular intervals or regular intervals (every _____ years)

Comments:

13. Over the last 10 years, were the salaries adjusted as a result of any such comparison ?

No —► PROCEED TO QUESTION 14

Yes

When and by how much were the salaries adjusted:

Effective Date (YYYY-MM-DD)	Adjustment
	%
	%
	%
	%

Comments:

Other information

14. Were the salary adjustment procedures modified in the last 10 years ?

No

Yes, most recently in

What were the main modifications introduced during the most recent modification ?

Thanks a lot for your patience and your time !

Please return the filled-in questionnaire(s) to Marie-Christine Delcamp
(by electronic mail to marie-christine.delcamp@oecd.org or by fax at +33.1.45 24 75 78)

Please reply by June 30th at the