

La lutte contre le harcèlement appelle des réponses plus crédibles!

L'Etat de Fribourg a mis en consultation un projet d'ordonnance, censé fournir des solutions en cas de difficultés relationnelles au travail. La FEDE a pris position contre ce document, car elle juge que les mesures proposées sont inefficaces, voire dérisoires face à l'ampleur du problème.

Il ne se passe pas une semaine sans que les associations de personnel de l'Etat ne soient interpellées pour une question de harcèlement psychologique. Ce sont notamment des cas de comportements hostiles et répétés qui leur sont signalés, qui dégradent le climat de travail, por-

tent atteinte à la personnalité des collaborateurs-trices et menacent leur santé. Malheureusement les victimes ont difficilement les moyens de mettre fin à ces agissements et finissent dans certains cas par perdre leur emploi en même temps que leur moral.

L'Etat doit montrer l'exemple

L'Etat a un rôle à jouer en tant qu'employeur et gardien de nos institutions. Selon la loi sur le travail, il est par ailleurs tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité

de ses collaborateurs-trices. Il lui appartient donc de mettre en place un dispositif efficace et crédible aux yeux du personnel, pour lui garantir un cadre de travail sain.

Eléments indispensables pour une politique efficace

Nous attendons de l'Etat qu'il démontre clairement sa volonté de prévenir et de combattre les comportements abusifs. Or l'expérience l'a montré, pour s'attaquer à ce problème de manière réaliste, il existe un certain nombre de

facteurs à prendre en compte. Pour avoir des chances de succès, un dispositif de lutte contre le harcèlement psychologique doit au minimum intégrer les points suivants :

- **Possibilité de recourir à des personnes de confiance**

Les collaborateurs-trices victimes de harcèlement psychologique doivent pouvoir s'adresser à des personnes de confiance en tout temps (et non seulement dans les cas graves!) Ces personnes disposant de compétences en matière de médiation et de prévention, doivent être rattachées à

une instance indépendante, ne faisant pas partie des Directions. A la demande des collaborateurs-trices et lorsqu'ils constatent eux-mêmes une situation portant atteinte aux droits de la personnalité, ces intervenant-e-s doivent pouvoir déclencher une procédure d'investigation.

- **Instance indépendante et compétente**

Les investigations doivent être menées par une instance indépendante du SPO et de l'autorité d'engagement. La per-

sonne chargée de mener ces procédures doit être formée à cet effet et agréée par la victime présumée du harcèlement.

- **Suivi assuré par une commission paritaire**

Une commission paritaire, soumise au secret de fonction et composée de représentant-e-s des partenaires sociaux, du corps médical et de l'employeur, doit as-

surer le suivi du dispositif de prévention et de lutte. Son rôle est en particulier de valider le choix des personnes de confiance et des spécialistes menant les investigations.

- **Clarté du message**

L'Etat doit communiquer clairement à tout son personnel que les droits de la personnalité sont des valeurs protégées et que le harcèlement n'est pas toléré. Les

atteintes au droit de la personnalité sont des actes illicites qui doivent être sanctionnés en tant que tels.

- **Meilleure prise en compte du tort subi**

Les procédures doivent pouvoir être menées rapidement afin d'éviter qu'un climat délétère ne s'instaure et affecte tout un service. Il est d'autre part souhaitable que les victimes soient entendues dans un délai raisonnable. Etablir à posteriori qu'elle a subi un dommage, lorsqu'elle a

dû quitter son emploi après une période de souffrance intense, est un faible réconfort. Il faut viser, dans la mesure du possible, le maintien de cette personne à sa place de travail, en lui permettant de travailler dans des conditions respectueuses de sa personnalité.

- **Prévention à plusieurs niveaux**

La prévention contre le harcèlement psychologique doit s'effectuer à plusieurs niveaux. Il s'agit de sensibiliser l'ensemble du personnel sur les comportements qui ne sont pas tolérés dans le cadre du travail, mais aussi de former les cadres, sur les mesures à prendre pour prévenir et

empêcher le harcèlement. Enfin, l'objectif est de mettre sur pied un organe pour la prévention et la protection des droits de la personnalité au travail, faisant intervenir l'ensemble des acteurs concernés: employeur, cadres, salarié-e-s et partenaires sociaux.

En conclusion, la FEDE a décidé de ne pas entrer en matière sur ce projet d'ordonnance en l'état, car les points de divergence sont trop importants. Elle demande aux instances responsables de réviser ce document en intégrant les propositions formulées dans sa prise de position et d'en rediscuter avant sa mise en application.

Bernard Fragnière - Président de la FEDE