



Stratégie contre le harcèlement moral



1. Introduction

L'article 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr ; RS 822.11) impose aux employeurs, pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses, de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Cela inclut aussi les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle.

Il n'existait pas jusqu'ici de procédure uniforme ni d'arrêté du Conseil-exécutif (ACE) sur le thème du harcèlement moral dans l'administration cantonale. La présente stratégie comble ces lacunes et met en oeuvre les dispositions de l'article 6 LTr en ce qui concerne le harcèlement moral.

En complément de la stratégie, une procédure a été élaborée à l'intention des cadres et des services du personnel pour la conduite à tenir en cas de harcèlement moral ; en même temps, la coopération avec le service d'assistance externe et le Service de consultation de l'Office du personnel (SCPers) a été réorganisée et élargie.

Les pages internet concernant la gestion de la santé en entreprise (GSE) ont été modifiées pour intégrer le thème du harcèlement moral (cf. www.be.ch/gse).

La présente stratégie a été validée par l'ACE 0531/2019. Le Conseil-exécutif confirme ainsi la position selon laquelle le harcèlement moral au travail n'est toléré sous aucune forme.

2. Fondements

2.1 Déclaration de principe

En sa qualité d'employeur, le canton de Berne accorde une grande importance à sa responsabilité sociale et souligne que les agents et agentes cantonaux qui connaissent des difficultés peuvent compter sur leur employeur (cf. Charte de la fonction publique du canton de Berne).

La santé physique et psychique ainsi que l'intégrité personnelle des collaborateurs et collaboratrices revêtent une grande importance (cf. Charte de la fonction publique).

Le Conseil-exécutif prend au sérieux la protection de la personnalité et de la dignité de tous les agents et agentes de l'administration cantonale. Il adopte les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des agents et agentes cantonaux, et condamne le harcèlement moral sous toutes ses formes.

2.2 Bases légales

La loi sur le travail (art. 6 LTr) impose aux employeurs de garantir la protection de la santé de leur personnel, et notamment de prévoir les mesures requises pour protéger l'intégrité personnelle de leurs employés et employées.

Les obligations légales de l'employeur en matière de prévoyance comprennent :

- l'aménagement des structures de travail de manière à ce que chacun(e) puisse avoir le sentiment d'être respecté(e) et estimé(e) ;
- l'adoption de mesures pour assister les personnes concernées en cas de problème.

2.3 But de la présente stratégie

La présente stratégie contre le harcèlement moral au travail dans l'administration cantonale explicite la notion de harcèlement moral, définit la procédure interne en cas de suspicion de harcèlement, expose le rôle et les tâches de toutes les personnes concernées et décrit la coopération avec le SCPers et le service d'assistance externe.

3. Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral ou « mobbing » peut concerner tout un chacun, sans distinction d'âge, de sexe ou de niveau de formation.

Le harcèlement moral¹ désigne une conduite inappropriée, voire hostile, qui s'exerce de façon systématique sur une longue période dans le but de tourmenter, d'humilier, de menacer ou de porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Les méthodes de harcèlement² peuvent inclure des agressions tant verbales que physiques, mais aussi prendre des formes plus subtiles comme l'exclusion sociale. Les mesures de harcèlement peuvent cibler, par exemple :

- **la possibilité de communiquer ou de recevoir des informations** : en empêchant la personne visée de s'exprimer, en lui coupant la parole, en lui criant dessus ou en lui dissimulant des informations ;
- **les relations sociales** : en refusant tout contact avec la personne visée, en l'ignorant, en l'excluant ou en l'isolant ;
- **la considération sociale** : en ridiculisant la personne visée, en répandant des rumeurs sur son compte, en lui envoyant des piques, en l'insultant ou en lui faisant des remarques désobligeantes ;
- **la qualité de vie et du travail** : en chargeant la personne visée de tâches vexatoires ou dégradantes, en émettant des critiques non fondées ou en la privant de tâches importantes ;
- **la santé** : en la menaçant de violences physiques ou en lui infligeant des violences.

¹ Par analogie avec la définition du SECO:

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Mobbing.html>

² D'après Heinz Leymann, Mobbing. La persécution au travail, 2002.

4. Objectifs

La présente stratégie a pour objectifs supérieurs de prévenir efficacement le harcèlement moral au travail, en prenant des mesures adéquates et en diffusant des informations détaillées à ce sujet, et d'adopter la marche à suivre appropriée lorsque de tels agissements sont soupçonnés.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- Les cadres ont connaissance de leur obligation d'assistance, ils font preuve d'un comportement exemplaire et considèrent qu'intervenir en cas de harcèlement moral fait partie de leurs tâches d'encadrement.
- La procédure à appliquer en cas de harcèlement moral au travail est compréhensible pour les cadres comme pour les services du personnel.
- Les agents et agentes qui ont le sentiment de subir un harcèlement moral et les personnes qui sont accusées de tels agissements bénéficient du soutien de leur supérieur(e) hiérarchique, du service du personnel, du Service de consultation de l'Office du personnel (SCPers) et d'un service d'assistance externe à l'administration.
- Les agents et agentes cantonaux contactent activement leur supérieur(e) hiérarchique ou les services du personnel.

La présente stratégie s'adresse en principe à tous les agents et agentes, aux services du personnel et aux cadres de l'administration cantonale.

5. Mesures

Les Directions, la Chancellerie d'Etat et les autorités judiciaires sont exhortées à mettre en oeuvre les mesures prévues dans la présente stratégie.

5.1 Prévention

Les cadres sont les principaux responsables de la prévention du harcèlement moral au travail. Ils se doivent, en tant que tels, d'adopter un comportement correct sur le plan éthique et moral. Ils sont tenus de prendre au sérieux les signes et les indications de harcèlement moral, et d'adopter les mesures appropriées. Les cadres sont chargés d'instaurer une culture du travail où le harcèlement moral n'a pas sa place et où les personnes concernées pourraient bénéficier d'une assistance adaptée si de tels agissements se produisaient quand même.

Cela implique que les cadres doivent :

- eux-mêmes adopter une position claire,
- ne tolérer aucune forme de harcèlement moral,
- faire connaître à leurs collaborateurs et collaboratrices la définition et les conséquences du harcèlement moral,
- appliquer les procédures prévues en cas de harcèlement présumé ou avéré.

En cas de suspicion de harcèlement moral, les personnes concernées, leurs collègues de travail, les cadres et les services du personnel sont tenus de réagir.

5.2 Assistance des cadres et des agents cantonaux

Les services du personnel assistent les cadres pour toutes les questions concernant le harcèlement moral au travail.

Si le service du personnel a l'impression qu'il règne au sein d'une équipe un climat susceptible de permettre des actes de harcèlement moral, il recherche activement le dialogue avec la personne chargée d'encadrer cette équipe afin de lui rappeler la responsabilité qui lui incombe.

Les agents et agentes peuvent obtenir une assistance directement auprès de leur service du personnel, qui suit pour ce faire la procédure en cas de harcèlement moral au travail.

Les cadres et les agents cantonaux ont aussi la possibilité de s'adresser au SCPers ou au service d'assistance externe pour obtenir gratuitement des conseils.

5.3 Assistance des services du personnel

Pour les questions relevant du droit du personnel, les services du personnel peuvent s'adresser au service juridique de l'Office du personnel (section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle, LpP). Pour ce qui concerne la procédure applicable et la conduite d'entretiens, le SCPers et le service d'assistance externe sont à leur disposition pour les renseigner.

5.4 SCPers et service d'assistance externe

Pour éclaircir la situation dans un premier temps, les cadres, les services du personnel ainsi que les agents et agentes peuvent s'adresser au SCPers. Les consultations sont gratuites et confidentielles.

Le service d'assistance externe peut être sollicité aussi bien par les victimes que par les auteur(e)s présumé(e)s de harcèlement. Il garantit que si deux personnes le contactent pour une même affaire, il les traite avec professionnalisme et en faisant preuve de neutralité. Les spécialistes RH peuvent aussi s'adresser au service d'assistance externe pour des questions spécialisées.

5.5 Informations et moyens auxiliaires

Toutes les personnes qui entrent au service du canton sont informées des principes et des procédures concernant le harcèlement moral au travail par les brochures « Conditions d'engagement dans l'administration du canton de Berne » et « Code de conduite de l'administration du canton de Berne ».

Les agents et agentes, les cadres et les services du personnel trouvent des informations sur le thème du harcèlement moral au travail sur la page internet www.be.ch/gse. En outre, l'Office du personnel met des procédures et d'autres moyens auxiliaires à la disposition des cadres et des services du personnel.

5.6 Formation et perfectionnement

Lors de leur formation obligatoire aux fonctions d'encadrement organisée par l'Office du personnel, les cadres sont informés et sensibilisés aux tâches et aux obligations qui leur incombent dans l'instauration d'un environnement de travail fondé sur des rapports d'égal à égal et exempt de toute forme de harcèlement. Le thème du harcèlement moral est aussi abordé dans les différents cours sur le droit du personnel du canton de Berne.

ADRESSES DE CONTACT

Office du personnel du canton de Berne

Münstergasse 45, 3011 Berne

+41 31 633 43 36

info.pa@be.ch

www.in.pa.fin.be.ch (Intranet)

www.be.ch/personal

Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle

+41 31 633 52 17

personalrecht.pa@be.ch

Service de consultation

Office du personnel (SCPers)

+41 31 633 45 78

info.asp@be.ch

Service d'assistance externe movis

+41 848 270 270

www.movis.ch