



Présentation du dispositif pour lutter contre le harcèlement (Dispositif OHarc)

—
Conférence de presse

17.10.2016

Sommaire

1. Une volonté affirmée du Conseil d'Etat
2. Fonctionnement du dispositif OHarc
3. L'Espace Santé-Social
4. Formation et sensibilisation
5. Pour un dispositif crédible
6. Conclusion

1. Une volonté affirmée du Conseil d'Etat

Une nouvelle ordonnance qui instaure une procédure informelle afin de proposer des mesures de prévention, de médiation et d'investigation en cas de:

- harcèlement psychologique
- harcèlement sexuel
- difficultés relationnelles importantes

L'ordonnance s'applique à l'ensemble du personnel soumis à la LPers.

1. Une volonté affirmée du Conseil d'Etat

Grâce au dispositif OHarc, le Conseil d'Etat souhaite:

- assumer les responsabilités dévolues par la loi (art. 6 LTr):
- démontrer sa volonté de prendre la problématique du harcèlement au sérieux
- se donner les moyens de réduire les conflits et améliorer le climat dans l'administration cantonale
- afficher une tolérance zéro vis-à-vis des comportements inadéquats
- faire preuve d'exemplarité en tant que principal employeur du canton et autorité de surveillance

1. Une volonté affirmée du Conseil d'Etat

La Commission OHarc est composée de 7 membres (art. 17):

- elle est l'autorité de surveillance de l'Espace santé-social
- elle propose au Conseil d'Etat quatre avocats pour nomination;
- elle est consultée par l'employeur sur les mesures de prévention et de formation;
- elle supervise le bon fonctionnement du dispositif OHarc;
- elle est informée sur les statistiques de cas;
- elle transmet un rapport au Conseil d'Etat concernant l'efficacité du dispositif et/ou la mise en place de mesures de prévention

1. Une volonté affirmée du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat dispose d'une Commission paritaire de surveillance de harcèlement psychologique et sexuel (Commission OHarc), rattachée administrativement à la Direction des finances.

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

La volonté de la Commission:

Moins de souffrance, c'est-à-dire concrètement:

- moins de cas
- moins graves
- qui durent moins longtemps

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Le rôle de la Commission:

- soutenir les actions déjà existantes
- veiller à la mise en œuvre des nouveaux «volets»:
 - avocat-e-s-conseils
 - formation et information

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Une Commission paritaire:

- 3 représentant-e-s des employé-e-s (y.c. cadres supérieur-e-s)
- 3 représentant-e-s de l'employeur

Une présidente indépendante et spécialiste du domaine

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Un dispositif en 3 volets, visant à pouvoir gérer **le maximum de situations dans une procédure dite informelle**:

- Les personnes de confiance
- Les avocat-e-s-conseils
- La formation et l'information

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Les personnes de confiance:

- principalement l'Espace santé-social
- pour les cas de harcèlement sexuel: le Bureau de l'Egalité hommes-femmes et de la famille

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Les avocat-e-s-conseils:

- nommé-e-s par le Conseil d'Etat sur proposition de la Commission
- choisi-e-s pour leurs compétences dans le domaine, leur expérience et leur complémentarité: hommes-femmes, bilinguisme
- rôle de conseil juridique et de soutien (p.ex. accompagnement à des séances); orientation vers une procédure formelle au besoin

2. Fonctionnement du dispositif OHarc

Les avocat-e-s-conseils:

- M^e Tarkan Göksu
- M^e Pierre Mauron
- M^e Isabelle Python
- M^e Nicole Schmutz Larequi

3. L'Espace santé – social

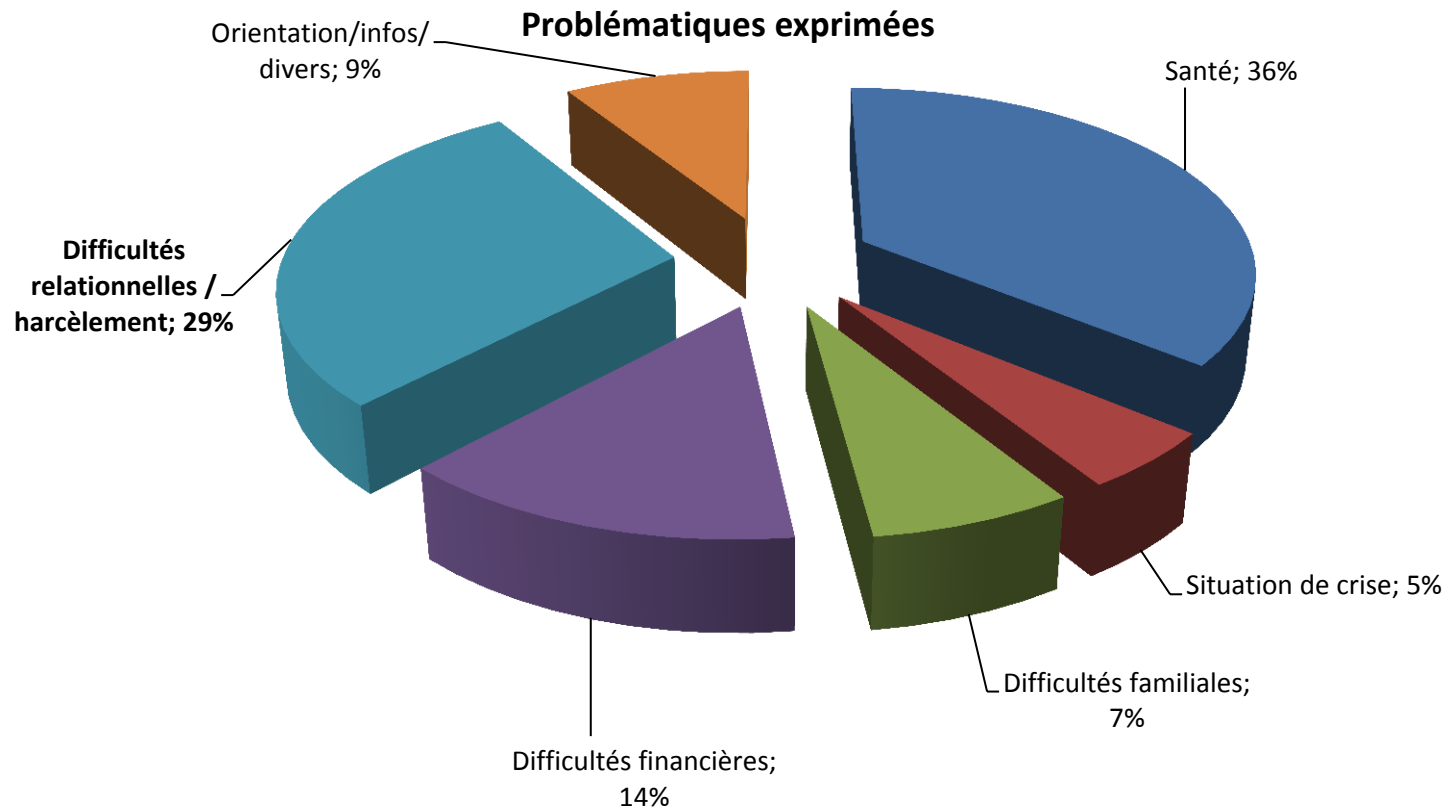
- Consultation psychosociale à disposition du personnel de l'Etat rencontrant des difficultés:
 - à la place de travail
 - de santé
 - financières
 - d'ordre personnel / familial
- Principes de travail:
 - confidentialité
 - adhésion volontaire
 - multipartialité
- Sans frais pour les collaborateurs/trices et les services concernés
- Une équipe pluridisciplinaire de 5 personnes
- En activité depuis décembre 2007



Photo: Jean-Marc Ayer

3. L'Esace santé – social

Quelques chiffres: 382 collaborateurs/trices reçu-e-s en 2015



3. L'Espace santé – social

Difficultés relationnelles / harcèlement

- Les conflits font partie de la vie des équipes
- Situations toujours complexes → impacts à plusieurs niveaux

«Je viens travailler avec la boule au ventre, j'ai l'impression que, quoi que je fasse, c'est faux.»

«Actuellement mon équipe est scindée en deux clans et certains collaborateurs ne se parlent plus entre eux.»

3. L'Espace santé – social

L'intervention de l'Espace santé-social

- Accompagnement et conseils individuels
- Médiation
- Entretien avec la ligne hiérarchique ou les RH: démarche aussi envisageable avec un-e avocat-e-conseil
- Orientation: par ex. vers le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (harcèlement sexuel), un-e médecin, un-e avocat-e-conseil

4. Formation et sensibilisation

Collaborateurs et **collaboratrices** > information sur:

- le harcèlement psychologique
- le harcèlement sexuel
- les difficultés relationnelles au travail

→ Identifier ces phénomènes pour les prévenir et les traiter

Moyens:

- message du Directeur des finances à tout le personnel (1^{er} juillet 2016)
- information/sensibilisation par l'Espace santé-social (automne 2016)
- création d'un site Internet propre à l'ESS (automne 2016)
- thème Harcèlement dans le programme de formation continue (2017)

4. Formation et sensibilisation

Cadres > une responsabilité particulière

- agissent au nom de l'employeur
 - doivent préserver la santé de leurs collaborateurs et collaboratrices
 - sujets à risque
- Prise de conscience encore plus importante

Information / sensibilisation ciblée par l'ESS (automne 2016)

Formation systématique

Partenaires: ESS + BEF, SPO-F, ACSM

Avocats

Formation spécifique sur le système fribourgeois – mise à niveau

5. Pour un dispositif crédible

Pour une adhésion des collaborateurs au système il faut:

- la confiance du personnel dans le dispositif et les personnes
- la connaissance du dispositif par les personnes
- la simplicité d'accès
- une égalité de traitement dans tous les services
- l'indépendance et la perception d'indépendance des intervenants
- que les démarches entreprises débouchent sur des résultats (notamment sanction des abus)

6. Conclusion

- Premier bilan: le dispositif d'avocat-e-s-conseils est en place, les travaux se poursuivent
- Sensibilisation à la problématique et développement d'outils de gestion de conflits
- Intervenir, avant d'atteindre un point de non-retour, augmente les chances de trouver des solutions
- Moins de situations de souffrance, moins graves et qui durent moins longtemps