

**RÈGLES INTERNES RELATIVES
AU COMITÉ CONSULTATIF SUR LE HARCÈLEMENT ET SA
PRÉVENTION SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

(ARTICLE 12 BIS DU STATUT)

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL,

- VU** le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés, fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil¹, modifiés en dernier lieu par le règlement (CE, Euratom) n° 723/2004 du Conseil² et notamment l'article 12 bis du statut,
- VU** la décision du Bureau du 29 mars 2004 déléguant au Secrétaire général la compétence pour tous les dossiers qui, dans le cadre de la mise en oeuvre du statut, relèvent de dispositions techniques d'application dérivées des textes statutaires,
- VU** la décision du Bureau du 3 mai 2004 déterminant les autorités investies du pouvoir de nomination,
- VU** la résolution du Parlement européen du 13 mars 2003 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes ("gender mainstreaming") et notamment son paragraphe 22,
- VU** le règlement adopté par le Secrétaire général le 21 mai 2003 concernant le Comité consultatif sur le harcèlement moral,
- APRÈS** consultation du Comité du personnel et du Comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes,
- CONSIDÉRANT** qu'il est dans l'intérêt de l'Institution de promouvoir une ambiance de travail respectueuse de la dignité de la personne et favorisant l'épanouissement professionnel et personnel de ses agents,

¹ JO L 56 du 04.03.1968

² JO L 124 du 27.04.2004

- CONSIDÉRANT** qu'il est opportun de renforcer le réseau existant au Parlement européen dans le domaine de la promotion de la santé,
- CONSIDÉRANT** qu'il est souhaitable en cas de conflit de prévoir des voies de conciliation et de médiation,
- CONSIDÉRANT** que le concept du harcèlement est reconnu dans le cadre de plusieurs législations nationales européennes ainsi que dans la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002,
- CONSIDÉRANT** qu'il est opportun d'élargir et de mieux définir le rôle du Comité consultatif sur le harcèlement moral créé par décision du Secrétaire général du 27 novembre 2000,

DÉCIDE

Article 1

Le Comité consultatif sur le harcèlement moral s'intitule dorénavant "Le Comité consultatif sur le harcèlement et sa prévention sur le lieu de travail" (ci-après dénommé "le Comité").

Composition et réunions du Comité

Article 2

Le Comité est composé de six membres, dont un président. Deux membres sont obligatoirement désignés par le Comité du personnel, un troisième membre est désigné par le Cabinet médical. Il est veillé à ce qu'au moins un des membres ait une expertise en rapport avec l'égalité des chances (COPEC, Unité "Égalité des chances" ou Correspondants "Égalité des chances") et que la composition du comité soit équilibrée du point de vue du genre. Le Comité est assisté pour le déroulement de ses travaux par un secrétaire.

Article 3

Le Comité se réunit sur convocation d'un ou plusieurs de ses membres. Il est présidé par son président ou, en cas d'empêchement, par l'un de ses membres à tour de rôle. Le Comité se réunit valablement si au moins trois de ses membres sont présents, dont un membre désigné par le Comité du personnel.

Définitions

Article 4

Le harcèlement moral est défini comme toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.

Tâches du Comité

Article 5

Le Comité a comme tâches principales de :

- promouvoir un climat de travail serein et productif
- prévenir et/ou faire cesser tout comportement relevant du harcèlement et visant le personnel, fonctionnaires et agents, du Parlement européen
- remplir un rôle de conciliation et de médiation ainsi que de formation et d'information
- jouer un rôle actif au sein du réseau existant au Parlement européen dans le domaine de la promotion de la santé.

Dans le contexte de ces tâches, le Comité peut faire rapport à tout moment au Secrétaire général et proposer des actions en matière de prévention, information et formation.

Article 6

Le Comité est à l'écoute de toute personne qui s'estime victime de harcèlement et lui accorde tout le temps et l'attention nécessaires, en veillant à garder un esprit neutre et objectif, conscient d'oeuvrer dans un milieu multiculturel.

Article 7

Le Comité travaille dans la plus complète autonomie, indépendance et confidentialité. Ses délibérations sont secrètes. Le Comité est tenu de ne transmettre, sauf décision contraire prise à l'unanimité de ses membres, aucun document ni aucune information à des tiers sur les cas pris en charge.

Article 8

Les membres du Comité doivent suivre, pour affiner leurs compétences et améliorer leur préparation à la fois professionnelle et humaine, des cours de formation spécifique et continue dans le cadre de cette problématique.

Procédure pour la résolution de problèmes de harcèlement

Article 9

Peut s'adresser au Comité tout fonctionnaire ou agent du Parlement européen qui se trouve confronté à un problème pouvant relever du harcèlement tel que défini à l'article 4 ci-dessus ou qui considère qu'un tel problème existe dans son environnement de travail.

Article 10

Le Comité entend le collègue et éventuellement d'autres collègues concernés et est autorisé, le cas échéant, à contacter les différents niveaux de la hiérarchie pour les avertir de l'existence d'un problème.

Le Comité veille également à ce que le fonctionnaire ou agent ayant fait l'objet d'une plainte pour harcèlement soit entendu et puisse s'exprimer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut être dérogé à cette obligation si le Comité l'estime justifié dans l'intérêt de l'une ou l'autre des parties.

Article 11

Un collègue s'estimant confronté à un problème de harcèlement doit être reçu par le Comité au plus tard dans les dix jours ouvrables suivant sa demande. Si le Comité considère opportun d'entendre d'autres collègues, il est tenu d'organiser ces entretiens dans le mois qui suit la première rencontre.

Article 12

Le Comité peut, s'il l'estime opportun, faire des recommandations au personnel d'encadrement en vue de résoudre le problème. Il en informe tous les intéressés.

Article 13

Afin d'assurer un suivi, le Comité reste en contact avec le collègue concerné et, si nécessaire, avec sa hiérarchie.

Rapport au Secrétaire général

Article 14

Si le problème persiste, le Comité transmet un rapport confidentiel au Secrétaire général avec des propositions concernant les suites à donner, le cas échéant en lui demandant d'être chargé de procéder à une enquête exhaustive.

Article 15

S'il est chargé d'une telle enquête, le Comité transmet ses conclusions et d'éventuelles recommandations au Secrétaire général.

Article 16

Le Secrétaire général communique par écrit au Comité les mesures qu'il envisage de prendre. Les intéressés en sont informés par le Comité; dans le cas d'une enquête conformément à l'article 14 ci-dessus, le Secrétaire général les en informe également directement.

Il peut être dérogé à cette obligation d'informer toutes les parties si le Comité, respectivement le Secrétaire général, estime que la confidentialité est nécessaire afin de protéger l'une ou l'autre d'entre elles.

Disposition finale

Article 17

Les présentes règles annulent et remplacent le règlement du 12 juillet 2004 concernant le Comité consultatif sur le harcèlement moral.

Luxembourg, le 21-02-2006


Julian PRIESTLEY