



Le harcèlement dans nos Institutions: faisons le point

[EN version herebelow](#)

Le harcèlement est une violence qui peut être verbale, sexuelle, physique ou psychologique. Le harcèlement est un abus de pouvoir d'un individu sur un autre et les risques psychosociaux qui en découlent ne sont pas anodins

Le harcèlement au travail n'est pas nouveau dans nos Institutions. Et l'article 12 bis du statut indique que « *Par harcèlement moral, on entend 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. Par harcèlement sexuel, on entend 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* ».

De manière plus générale, le harcèlement constitue un délit et doit d'être sanctionné. La Commission en est consciente et sait que la révision de sa politique de prévention en matière de harcèlement datant de 2006, devient urgente si elle souhaite renforcer son engagement envers un environnement de travail où les droits et l'intégrité des collègues seront protégés et respectés.

Ainsi, le 10 mars 2021, la Commission a lancé sa toute première enquête relative à la diversité, l'inclusion et **le respect au travail**. Le volet particulier relatif au respect au travail visait à appréhender dans quelle mesure le personnel considère que le lieu de travail est sûr, respectueux et exempt de harcèlement. Les résultats de cette enquête devaient d'ailleurs servir à alimenter la révision de la politique de prévention et lutte contre le harcèlement dont la consultation inter-service du projet est prévue à l'automne prochain.

Le taux de participation au volet harcèlement de cette enquête n'a atteint que 14 % (5784 personnes ont répondu), ce qui ne permet pas de tirer des conclusions pour l'ensemble du

personnel mais bien d'en souligner certaines tendances¹. Ainsi, si la plupart des personnes interrogées n'ont pas été confrontées à des comportements qui pourraient être qualifiés de harcèlement psychologique ou sexuel, il est à souligner que, ceux qui l'ont été hésitent à le signaler et à demander de l'aide. Par ailleurs, 45% des personnes interrogées savent où trouver des informations sur les mesures et procédures de lutte contre le harcèlement contre 37% des répondants qui ne savent pas.

Quant au ressenti des répondants, seulement 53% des répondants considèrent que sur le lieu de travail, la Commission lutte efficacement contre le harcèlement sexuel, et 40 % des répondants estiment que la Commission traite efficacement le harcèlement psychologique.

En matière de harcèlement moral, ceux qui ont vécu ou été témoins de ces comportements intentionnels, répétitifs ou systématiques en ont identifiés 4 en particulier. Ainsi :

- près de 20% des répondants ont déclaré avoir été victimes de commentaires offensants ou dégradants ou d'intimidation au cours des 5 dernières années ;
- 18% des répondants ont déclaré s'être vu fixer des objectifs professionnels irréalistes ;
- la même proportion estime avoir été confrontée à un refus de communiquer ;
- près de 18% des répondants ont déclaré avoir reçu des remarques dégradantes liées à leurs compétences.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, deux types de comportement ont été plus fréquemment observés par les témoins que directement subis : les remarques grossières ou suggestives, et les gestes et le langage grossiers et obscènes. Plus précisément :

- 6% des répondants ont déclaré avoir fait l'objet de compliments exagérés et insistants sur leur apparence ;
- près de 4% qui ont déclaré avoir fait l'objet de remarques grossières ou suggestives au cours des 5 dernières années ;
- 3,3 % des répondants ont été victimes de contacts physiques non désirés ;
- 2,5 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de propos grossiers ou obscènes au cours des cinq dernières années.

Au vu de ces résultats, la révision de la politique de prévention et lutte contre le harcèlement doit apporter davantage de précisions en rappelant notamment les types de comportement qui ne sont pas acceptables mais aussi en sensibilisant tous les collègues à cette problématique. De même, davantage d'attention aux victimes de harcèlement devrait être accordée en mettant en place, par exemple, une cellule d'accompagnement accessible et connue de toutes et tous.

¹ Rapport et résultats de l'enquête:

<https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/EN/talent-management/diversity-inclusion/Pages/index.aspx#5>

https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B119863E0-2D74-4D9E-89C3-57BB494855BF%7D&file=Respect%20at%20the%20workplace%20report.pdf&action=default

Dans un monde du travail en constante évolution, les situations de harcèlement doivent être rapidement identifiées et accompagnées afin de garantir l'intégrité de tous les collègues. D'autant plus à l'heure où l'on parle d'un environnement de travail respectueux et de bien-être au travail au sein duquel la santé physique et morale des collègues est primordiale pour garantir la motivation de ceux-ci. Un lieu de travail sûr, respectueux, inclusif et exempt d'harcèlement permettra en outre d'assurer l'attractivité de nos institutions, dont la diversité si caractéristique se doit de rester une richesse et non de se convertir en limite.

Pour U4U, l'approfondissement de la politique de prévention et lutte contre le harcèlement est importante, car seul un environnement de travail respectueux permettra d'inclure cette diversité qui est la nôtre en évitant les attitudes d'exclusion, de discrimination voire de harcèlement que ce soit celles liées au genre, à l'origine ethnique, à l'apparence physique ; au statut, à la catégorie professionnelle ou encore aux compétences, aux connaissances

Une politique efficace de lutte contre le harcèlement ne peut cependant pas se limiter à l'aspect répressif ou à la remédiation. Non seulement, nous savons que les faits de harcèlement sont difficiles à démontrer, mais, de manière plus importante encore, toute forme de violence au travail devrait être bannie, avant même que les conditions de harcèlement ne soient rencontrées. C'est pourquoi la prévention doit avoir une place centrale dans l'approche qui sera mise en place:

- *La prévention primaire*: "décourager" le harcèlement en promouvant le respect au quotidien ;
- *La prévention secondaire* : mettre en place les mesures nécessaires pour que les personnes qui y sont confrontées soient soutenues le plus rapidement possible.
 - En sensibilisant tous les collègues à avoir la bonne réaction quand ils sont confrontés à ces situations.
 - En renforçant le rôle des personnes de confiance, des conseillers en prévention, etc... ;
- *La prévention tertiaire* : accompagner les victimes du harcèlement après les faits pour leur permettre de se renforcer voire peut-être, aussi, accompagner les auteurs après les faits pour leur permettre d'évoluer et de ne pas récidiver ;

Les efforts doivent être constants et soutenus. Saluons chaque avancée dans ce sens !

29/06/2022



Harassment in our Institutions: Where do we stand ?

Harassment is a form of violence that can be verbal, sexual, physical, or psychological. Harassment is an abuse of power by one individual over another and the psychosocial risks involved are not insignificant.

Harassment at work is not new in our institutions. Article 12a of the Staff Regulations states that *"moral harassment means any abusive conduct which is manifested in a lasting, repetitive or systematic manner by behaviour, words, actions, gestures or writings which are intentional and which undermine the personality, dignity or physical or psychological integrity of a person. Sexual harassment means behaviour with a sexual connotation which is unwanted by the person to whom it is directed and which has the purpose or effect of violating that person's dignity or creating an intimidating, hostile, offensive or embarrassing environment. Sexual harassment is treated as discrimination on the basis of sex.*

More generally, harassment is an offence and must be sanctioned. The Commission is aware of this and knows that the revision of its 2006 harassment prevention policy is urgent if it is to strengthen its commitment to a working environment where the rights and integrity of colleagues are protected and respected.

Thus, on 10 March 2021, the Commission launched its first ever survey on diversity, inclusion and **respect at work**. The specific component on respect at work aimed to find out to what extent staff considers the workplace to be safe, respectful, and free of harassment. The results of this survey were to be used as input for the revision of the anti-harassment and prevention policy, for which the interdepartmental consultation on the project is planned for the autumn.

The participation rate in the harassment section of this survey was only 14% (5,784 respondents), which does not allow conclusions to be drawn for the entire staff, but does highlight certain trends². Thus, although most of the respondents had not been confronted with behaviour that

² Report and results of the survey:

<https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/EN/talent-management/diversity-inclusion/Pages/index.aspx#5>

could be described as psychological or sexual harassment, it should be pointed out that those who had are reluctant to report it and seek help. Furthermore, 45% of respondents know where to find information on measures and procedures to combat harassment, compared to 37% of respondents who do not know.

As for the perception of the respondents, only 53% of them consider that the Commission effectively combats sexual harassment in the workplace, and 40% of the respondents consider that the Commission effectively deals with psychological harassment.

In terms of bullying, those who have experienced or witnessed such intentional, repetitive, or systematic behaviour have identified four in particular. For example:

- Almost 20% of respondents said that they had experienced offensive or degrading comments or bullying in the last 5 years;
- 18% of respondents said that they had been set unrealistic career goals;
- the same proportion consider that they have been refused access;
- Almost 18% of respondents said they had received degrading remarks related to their skills.

With regard to sexual harassment, two types of behaviour were more frequently observed by witnesses than directly experienced: rude or suggestive remarks, and rude and obscene gestures and language. More specifically:

- 6% of respondents said that they had received exaggerated and insistent compliments about their appearance;
- almost 4% who said they had been subjected to rude or suggestive remarks in the last 5 years;
- 3.3% of respondents have experienced unwanted physical contact;
- 2.5% of the respondents said that they had been subjected to rude or obscene language in the last five years.

In view of these results, the revision of the policy on preventing and combating harassment must be more specific, in particular by reminding colleagues of the types of behaviour that are not acceptable, and by making them aware of this problem. Similarly, more attention should be paid to victims of harassment by setting up, for example, a support unit that is accessible and known to all.

In a constantly changing world of work, situations of harassment must be quickly identified and dealt with in order to guarantee the integrity of all colleagues. This is especially true at a time when we are talking about a respectful work environment and well-being at work, where the physical and moral health of colleagues is paramount to ensure their motivation. A safe,

https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B119863E0-2D74-4D9E-89C3-57BB494855BF%7D&file=Respect%20at%20the%20workplace%20report.pdf&action=default

respectful, inclusive, and harassment-free workplace will also ensure the attractiveness of our institutions, whose characteristic diversity must remain a richness and not become a limitation.

For U4U, the deepening of the policy of prevention and fight against harassment is important, since only a respectful work environment will allow us to include our diversity by avoiding attitudes of exclusion, discrimination or even harassment, whether they are linked to gender, ethnic origin, physical appearance, status, professional category or even skills and knowledge ...

However, an effective anti-harassment policy cannot be limited to the repressive aspect or to remediation. Not only do we know that harassment is difficult to prove, but, more importantly, any form of violence at work should be banned, even before the conditions for harassment are met. This is why prevention must be central to the approach that will be put in place:

- *Primary prevention*: "discouraging" harassment by promoting respect in everyday life;
- *Secondary prevention*: putting in place the necessary measures to ensure that people who are confronted with it are supported as quickly as possible.
 - Raising awareness of all colleagues to have the right reaction when faced with these situations.
 - Strengthening the role of trusted persons, prevention advisors, etc. ;
- *Tertiary prevention*: accompanying the victims of harassment after the fact to enable them to strengthen themselves and perhaps also to accompany the perpetrators after the fact to enable them to evolve and not re-offend;

Efforts must be constant and sustained. Let's welcome every step in this direction!