

Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc)

du 14.12.2015 (version entrée en vigueur le 01.07.2022)

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

Vu l'article 130 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat;
Sur la proposition de la Direction des finances,

Arrête:

1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application

¹ La présente ordonnance instaure une procédure informelle pour traiter des situations suivantes:

- a) harcèlement psychologique;
- b) harcèlement sexuel;
- c) toute autre forme de difficultés relationnelles entre collaborateurs et collaboratrices au lieu ou dans le cadre du travail.

² Elle précise en outre certaines règles de la procédure formelle.

³ La présente ordonnance s'applique à l'ensemble du personnel soumis à la loi sur le personnel de l'Etat. Elle s'applique par analogie aux apprenti-e-s et aux stagiaires.

Art. 2 Définitions

¹ Le harcèlement psychologique est un processus constitué d'un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, ou méprisants, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail, en principe de manière répétitive, sur une relative longue durée et avec constance, visant à isoler, dévaloriser, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations donné.

² Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination. Il consiste en tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du collaborateur ou de la collaboratrice dans le cadre de la relation de travail. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, par exemple des remarques sexistes, des regards insistants, des commentaires grossiers ou embarrassants, l'usage de matériel pornographique, des contacts physiques et des comportements gênants, des avances accompagnées de promesses de récompenses ou des menaces de représailles, voire, dans les cas extrêmes, des agressions sexuelles, le viol ou la violence physique.

³ Les difficultés relationnelles importantes au travail consistent en toutes interactions sociales, vécues sur le lieu de travail ou en lien avec celui-ci, provoquant chez un collaborateur ou une collaboratrice, ou un groupe de collaborateurs et collaboratrices, un mal-être significatif.

⁴ Les collaborateurs et collaboratrices de l'administration ont le droit d'être traités de telle sorte que leur dignité et leur intégrité personnelle soient préservées. Toute forme de harcèlement n'est pas tolérée dans l'administration cantonale, car cela porte atteinte aux droits de la personne et à sa dignité d'être humain.

2 Personnes de confiance

Art. 3 Constitution et missions

¹ Sont appelés personnes de confiance les intervenants et intervenantes spécialisés de la section «Espace santé-social» rattachée au Service du personnel et d'organisation (SPO). La représentation équitable des deux sexes est garantie.

² Les personnes de confiance doivent avoir des compétences professionnelles de base dans les domaines social, psychologique et juridique dans les thématiques concernées ainsi qu'une formation certifiée (en cours ou acquise) en médiation.

³ Les personnes de confiance travaillent dans un lieu permettant un accueil confidentiel.

⁴ Les personnes de confiance ont pour missions de:

- a) traiter les demandes informelles;
- b) procéder à la médiation, avec l'accord des personnes concernées;

- c) informer le personnel sur les questions de harcèlement psychologique et sexuel et de conflits au travail pour le personnel de l'Etat, en collaboration avec le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) pour le harcèlement sexuel.

⁵ Pour les situations de harcèlement sexuel, les personnes de confiance informent systématiquement les personnes concernées de la possibilité de conseils juridiques par le BEF en tant qu'expert des questions de harcèlement sexuel et de la loi fédérale sur l'égalité.

Art. 4 Autonomie

¹ Les personnes de confiance sont habilitées à agir seules, tant que leurs démarches ne comprennent pas des propositions concrètes d'application de dispositions légales ou réglementaires relatives au personnel de l'Etat ou qu'elles ne consistent pas dans une intervention auprès de la hiérarchie du service concerné.

² La hiérarchie du SPO est mise au courant, au préalable, des propositions de mesures concrètes d'application de la législation sur le personnel de l'Etat envisagées par les personnes de confiance. De même, la hiérarchie du SPO est avertie en cas d'intervention consentie par l'ensemble des intervenants et intervenantes auprès de la hiérarchie du Service.

Art. 5 Secret de fonction

¹ Les documents et informations dont ont connaissance les personnes de confiance durant la phase informelle sont totalement couverts par le secret de fonction.

Art. 6 Confidentialité

¹ Les opérations menées par les personnes de confiance sont couvertes par une totale confidentialité dans la mesure de la garantie de l'autonomie visée par l'article 4.

² Aucune information confidentielle ne peut être communiquée à des tiers, à moins que l'ensemble des intervenants et intervenantes à la procédure informelle n'y consente et sous réserve de l'article 4 al. 2.

³ Quelle qu'en soit l'issue, personne ne peut ultérieurement se prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire de ce qui a été déclaré durant la phase informelle.

⁴ Si le BEF est impliqué dans une situation, il est soumis au même devoir de confidentialité.

Art. 7 Protection des parties

¹ Les parties et les personnes qui les accompagnent ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur participation à la démarche informelle, à moins qu'elles n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire.

3 Avocats et avocates externes**Art. 8**

¹ Sur la proposition de la Commission paritaire de surveillance prévue à l'article 16, le Conseil d'Etat nomme quatre avocats et avocates externes, spécialistes en droit du travail et/ou en matière de harcèlement.

² Les avocats et avocates externes peuvent être appelés à collaborer dans le cadre des procédures informelle et formelle (art. 11 et 15).

4 Procédure informelle**Art. 9** Ouverture de la procédure

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs ou collaboratrices de l'Etat, estime rencontrer des conflits ou difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement peut s'adresser librement aux personnes de confiance.

² Pour les questions de harcèlement sexuel, le collaborateur ou la collaboratrice peut également s'adresser directement au BEF, conformément au mandat d'information et de conseil du BEF prévu par la loi instituant un Bureau et une Commission de l'égalité hommes-femmes et de la famille.

³ Les personnes de confiance peuvent refuser d'entrer en matière en présence d'une requête manifestement infondée, téméraire ou choquante.

Art. 10 Examen préalable

¹ Les personnes de confiance reçoivent et entendent la ou les personnes requérantes, qui peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix.

² Avec l'accord de la ou des personnes requérantes, les personnes de confiance prennent au besoin contact avec l'auteur-e ou les auteur-e-s présumés d'une atteinte et proposent de les entendre.

³ Au terme de cet examen, considérant l'ensemble de la situation, les personnes de confiance peuvent, notamment, proposer à la personne requérante:

- a) de s'adresser à son ou sa supérieur-e direct-e, à son ou sa responsable des ressources humaines ou à son autorité d'engagement;

- b) de demander l'ouverture d'une procédure formelle au sens de l'article 14;
- c) de s'adresser à un autre organisme;
- d) de demander une médiation au sens de l'article 11;
- e) de consulter un avocat ou une avocate externe au sens de l'article 12.

⁴ Les personnes de confiance:

- a) peuvent accompagner la personne requérante lors des demandes visées à l'alinéa 3 let. a;
- b) peuvent formuler par écrit, avec l'accord de la personne concernée, à l'intention de l'autorité d'engagement et/ou du ou de la supérieur-e direct-e de la personne concernée, des propositions de mesures à prendre.

Art. 11 Médiation par les personnes de confiance ou par un médiateur ou une médiatrice externe

¹ La médiation est un mode consensuel de gestion ou de résolution de situations conflictuelles qui consiste à rechercher, grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant et impartial, une solution librement négociée entre les parties dans un conflit interpersonnel du travail.

² La médiation est gratuite pour les personnes concernées.

³ Lorsque la médiation aboutit, les parties établissent et signent un accord. Un exemplaire de cet accord est remis à toutes les parties. Si l'accord prévoit des propositions de mesures concrètes d'application de la législation sur le personnel de l'Etat ou des engagements financiers, celui-là est soumis à l'approbation de l'autorité d'engagement, qui contrôle la légalité et la faisabilité du contenu du projet d'accord. Les intéressé-e-s conviennent, s'il y a lieu, d'informer la hiérarchie et les collègues de travail et en déterminent la manière.

⁴ Lorsque la médiation n'aboutit pas ou ne peut avoir lieu, les personnes de confiance communiquent sans tarder à la ou aux personnes requérantes et, le cas échéant, à la ou aux personnes mises en cause le non-aboutissement et la fin de la médiation.

Art. 12 Collaboration avec un avocat ou une avocate externe

¹ Si les mesures usuelles proposées par les personnes de confiance selon l'article 10 ne se révèlent pas suffisantes, celles-ci proposeront à la personne requérante de s'adresser à un avocat ou une avocate externe figurant sur la liste mise à disposition par l'Etat.

² Si la personne requérante s'adresse à un avocat ou une avocate externe figurant sur la liste mise à disposition, elle accepte de signer une procuration permettant un échange sur la situation entre l'avocat ou l'avocate externe et la personne de confiance.

³ L'avocat ou l'avocate externe fournit, en matière de harcèlement, au collaborateur ou à la collaboratrice un conseil juridique pris en charge par l'Etat à concurrence de deux séances.

⁴ Si des négociations sont envisagées, l'avocat ou l'avocate peut accompagner le collaborateur ou la collaboratrice lors d'un entretien auprès de l'autorité d'engagement, compris dans les deux séances mentionnées à l'alinéa 3.

Art. 13 Fin de la procédure informelle

¹ Dans tous les cas, les personnes de confiance font connaître par écrit à la ou aux personnes requérantes, à la ou aux personnes mises en cause contactées qu'il a été mis un terme aux démarches informelles.

² Le document écrit mentionne uniquement la ou les personnes requérantes, la ou les personnes mises en cause contactées ainsi que l'aboutissement ou non de la démarche effectuée.

³ Le refus, par la ou les personnes requérantes, des mesures mentionnées à l'article 10 al. 4 let. b met fin à la procédure informelle.

5 Procédure formelle

Art. 14 Application du CPJA

¹ La procédure formelle est régie par le code de procédure et de juridiction administrative (CPJA), sous réserve des dispositions de la loi sur le personnel de l'Etat et des garanties particulières prévues par la législation fédérale dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes. L'autorité qui mène la procédure formelle collabore systématiquement avec le BEF sur les aspects juridiques pour les situations de harcèlement sexuel.

² Si une médiation, demandée et acceptée par les parties, est effectuée par une personne de confiance n'étant pas intervenue dans la procédure informelle ou par un médiateur ou une médiatrice externe, l'autorité d'engagement peut suspendre la procédure formelle.

³ Si la procédure formelle suit une procédure informelle, les personnes de confiance, ou toute autre personne ayant participé à la procédure informelle, sont exclues du processus d'enquête afin que la confidentialité de leur action soit garantie.

⁴ Conformément à l'article 141a du règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat, la Commission de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail peut être appelée à rendre un avis sur un recours dirigé contre une décision de première instance portant sur les rapports de service de droit public et comprenant une discrimination au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes invoquée par la partie recourante.

Art. 15 Collaboration avec un avocat ou une avocate externe

¹ L'autorité d'engagement peut confier la conduite de la procédure formelle à un avocat ou une avocate externe figurant sur la liste mise à disposition par l'Etat. Dans ce cas, la personne choisie doit être différente de celle que le collaborateur ou la collaboratrice a choisie selon l'article 12.

6 Commission paritaire de surveillance

Art. 16 Création

¹ Le Conseil d'Etat dispose d'une Commission paritaire de surveillance en matière de harcèlement psychologique et sexuel (ci-après: la Commission OHarc).

² La Commission OHarc est rattachée administrativement à la Direction des finances.

Art. 17 Composition

¹ La Commission OHarc est composée de neuf membres, soit le président ou la présidente, quatre personnes représentant le personnel et quatre autres personnes.

² Les quatre personnes représentant le personnel, dont trois au moins doivent être membres du personnel de l'Etat, sont choisies d'entente entre les partenaires reconnus. A défaut d'entente, le Conseil d'Etat tranche sur recommandation de la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions du personnel.

³ Les quatre autres personnes sont choisies par le Conseil d'Etat, et trois d'entre elles au moins doivent être membres du personnel de l'Etat.

⁴ Le président ou la présidente est une personne spécialisée dans la thématique du harcèlement sexuel et psychologique. Il ou elle est désigné-e par le Conseil d'Etat.

⁵ Le secrétariat de la Commission OHarc est assuré par le SPO.

Art. 18 Attributions et indemnisation

¹ La Commission OHarc a les attributions suivantes:

- a) elle est autorité de surveillance de l'Espace santé-social mentionné à l'article 3;
- b) elle propose au Conseil d'Etat quatre avocats et avocates pour nomination selon l'article 8 al. 2;
- c) elle est consultée par l'employeur sur les mesures de prévention et de formation;
- d) elle supervise le bon fonctionnement du dispositif en matière de harcèlement psychologique et sexuel;
- e) elle est informée sur les statistiques de cas, leur typologie, les types de solutions apportées ainsi que sur les résultats anonymisés des questionnaires de satisfaction;
- f) elle transmet un rapport au Conseil d'Etat concernant l'efficacité du dispositif et/ou la mise en place de mesures de prévention et de formation.

² Les membres de la Commission sont indemnisés selon les barèmes prévus par l'ordonnance concernant la rémunération des membres des commissions de l'Etat.

7 Dispositions finales**Art. 19** Procédures pendantes en matière de harcèlement sexuel

¹ Les procédures en matière de harcèlement sexuel ouvertes conformément aux directives du Conseil d'Etat visant à prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et encore pendantes lors de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance sont poursuivies selon l'ancien droit.

Art. 20 Fusion de la Commission OHarc et de la Commission SST

¹ La Commission OHarc, selon l'article 16, et la Commission SST, selon l'article 6 de l'ordonnance du 24 avril 2007 relative à la sécurité et à la protection de la santé au travail dans l'administration cantonale, fusionneront dans un délai expirant le 31 décembre 2017.

Art. 21 Modification

¹ Le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RSF 122.70.11) est modifié comme il suit:

...

Art. 22 Abrogation

¹ Les directives du Conseil d'Etat du 2 octobre 2007 visant à prévenir et réprimer le harcèlement sexuel sont abrogées.

Art. 23 Entrée en vigueur

¹ La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Tableau des modifications – Par date d'adoption

Adoption	Élément touché	Type de modification	Entrée en vigueur	Source (ROF depuis 2002)
14.12.2015	Acte	acte de base	01.07.2016	2015_140
24.05.2022	Art. 17 al. 1	modifié	01.07.2022	2022_063
24.05.2022	Art. 17 al. 2	modifié	01.07.2022	2022_063
24.05.2022	Art. 17 al. 3	modifié	01.07.2022	2022_063

Tableau des modifications – Par article

Élément touché	Type de modification	Adoption	Entrée en vigueur	Source (ROF depuis 2002)
Acte	acte de base	14.12.2015	01.07.2016	2015_140
Art. 17 al. 1	modifié	24.05.2022	01.07.2022	2022_063
Art. 17 al. 2	modifié	24.05.2022	01.07.2022	2022_063
Art. 17 al. 3	modifié	24.05.2022	01.07.2022	2022_063