Respect et dignité au CESE

ZERO TOLERANCE

Guide pratique de bonne conduite à l'intention des membres du CESE

Comité économique
et social européen

Davantage de clarté, une plus grande transparence financière, la prévention du harcèlement et des sanctions plus sévères en cas de non-respect des règles: le 28 janvier 2021, les membres du Comité économique et social européen (CESE) ont adopté des modifications majeures de leur **code de conduite**. Il s'agit de la première étape de la réforme du Comité entreprise par sa nouvelle présidence.

Le CESE est profondément attaché à des normes éthiques élevées et à des méthodes de travail modernes et transparentes. Le nouveau code de conduite des membres constitue une première étape importante de nos efforts visant à réformer et à améliorer notre mode de fonctionnement. Je tiens à m'assurer que chacun des fonctionnaires, agents et membres de notre Comité soit fier d'y travailler.

Christa Schweng,
présidente du CESE

Les principes directeurs de nos travaux au sein du Comité sont définis dans le code de conduite, qui est basé sur la charte européenne des droits fondamentaux. La dignité pour tous et la dignité au travail sont essentielles. Il est de notre devoir de faire de ces principes une réalité au sein du Comité et de prévenir le harcèlement.

Christan Bäumler,
président de la commission du règlement intérieur

Règlement intérieur et code de conduite des membres du CESE:
https://www.eesc.europa.eu/fr/propos/reglement-interieur-et-code-de-conduite-des-membres-du-cese

Respect et dignité au CESE

Code de conduite des membres du CESE

Cette brochure a pour but de vous informer sur le nouveau **code de conduite**. Elle vous donnera également des indications et des lignes directrices concernant le respect et la dignité sur le lieu de travail au sein du CESE.

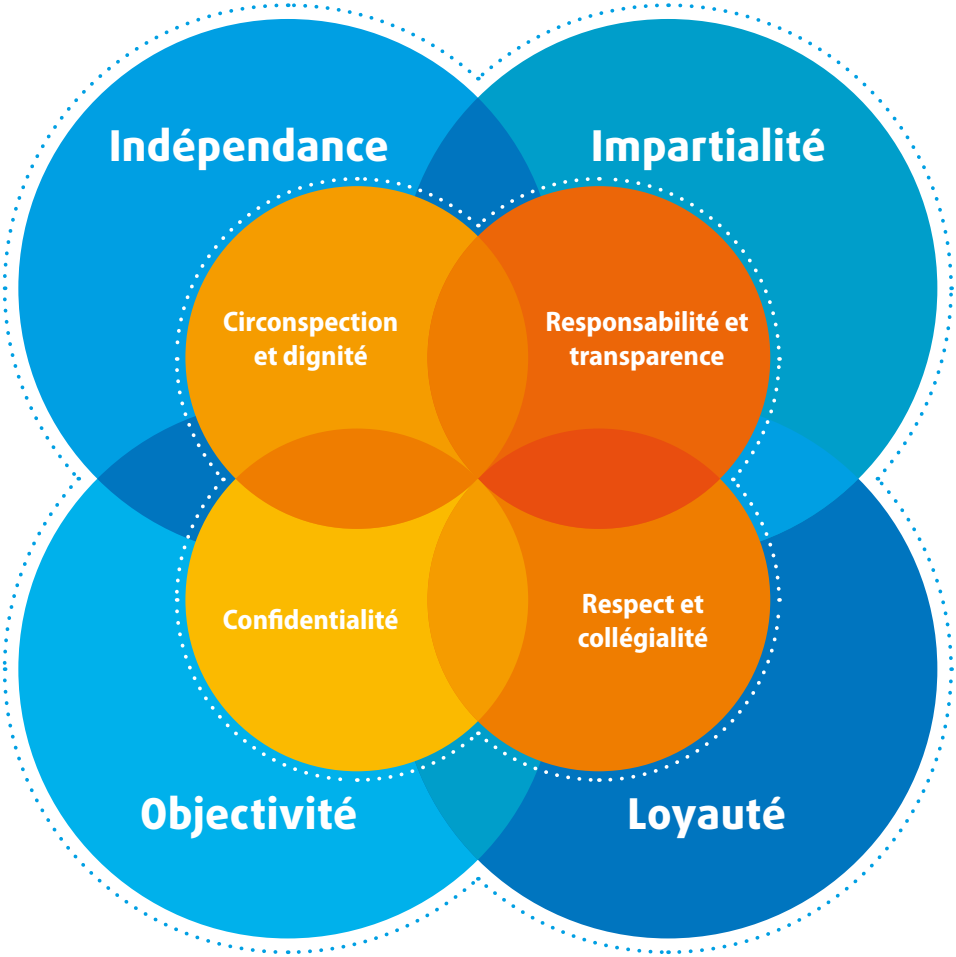
Au CESE, **nous provenons tous de secteurs d'activités**, **d'entreprises**, **d'administrations** et de **pays différents**.

Nous n'avons pas les mêmes habitudes, ne parlons pas la même langue, et n'utilisons pas les mêmes gestes et expressions. Une expression ou un comportement normaux dans votre pays peuvent être perçus différemment ailleurs.

La présente brochure traite des interactions entre les membres, les délégués, les suppléants et les experts, ainsi que de leurs relations avec l'administration du CESE.

La direction des ressources humaines et des finances et le secrétariat général ont élaboré ce guide ensemble, à l'intention des membres du Comité.

Principes d'éthique et d'intégrité dans l'intérêt de l'Union européenne et d'une bonne administration



Principes éthiques et intégrité

Chacun de nous représente le CESE et contribue à son image et à sa réputation!

VOTRE **RÔLE** EN TANT QUE MEMBRE DU CESE

Le CESE se compose de membres et de délégués à la CCMI issus de tous les États membres de l'UE, désignés pour un mandat quinquennal renouvelable. Les règles relatives aux principes éthiques et à l'intégrité s'appliquent de la même manière aux membres, aux délégués, aux suppléants et aux experts.

Que vous représentiez des employeurs, des syndicats ou des organisations sociales, professionnelles, économiques, culturelles et environnementales, vous incarnez tous la société civile organisée européenne. Votre rôle principal consiste à conseiller le Parlement européen, le Conseil et la Commission.

Le secrétariat général du CESE appuie vos travaux consultatifs. Le personnel du Comité se compose de personnes originaires de toute l'Europe. Les membres et le personnel représentent le CESE au quotidien et c'est à nous qu'il appartient de lui construire une réputation d'excellence.

- **Toute personne travaillant pour le CESE peut légitimement s'attendre à être traitée avec professionnalisme, dignité et respect.**

- **La prévention est la clé d'un environnement de travail exempt de harcèlement.**

COMMENT **PRÉVENIR** LE HARCÈLEMENT?

Le respect de la dignité au travail est à la base de relations de travail équilibrées. Chaque personne travaillant au CESE constitue une ressource inestimable et contribue par ses connaissances, son expertise et son engagement au bon fonctionnement de l'institution. En cas de divergence d'opinions, notamment en période de stress et dans les moments de tension, **la culture du respect de la dignité au travail** est essentielle pour préserver des relations de qualité et constructives. Des formations sur le respect et la dignité sont proposées; elles peuvent vous aider à vous familiariser avec les règles de fonctionnement interne et la culture administrative du CESE.

Voici quelques conseils pour éviter les comportements inappropriés, les conflits et les situations de harcèlement.

Où que vous soyez et quelle que soit la personne avec laquelle vous travaillez, **respectez les principes suivants**:

- **Le dialogue et la discussion franche permettent d'éviter de nombreux malentendus.**
- Utilisez toujours un **langage décent** et **poli** lorsque vous vous adressez à d'autres membres ou au personnel du CESE. Le niveau de familiarité des échanges peut dépendre des habitudes culturelles.
- **N'utilisez jamais de langage grossier ou insultant.** Ne criez pas sur le personnel ou d'autres membres. Une telle attitude est inacceptable en toutes circonstances. Sachez également que les propos vulgaires et sexistes ne sauraient en aucun cas être tolérés. Les interactions avec les autres doivent toujours être empreintes de respect mutuel.

- **Ne faites pas de commentaires inappropriés sur l'apparence physique d'une personne.**
- Donnez au personnel des **informations claires** et **cohérentes** sur la manière dont vous souhaitez que le travail soit organisé, sur les objectifs que vous visez et sur la contribution que vous attendez de lui. Ne lui confiez pas des tâches ne relevant pas des travaux du CESE.
- **Votre feedback est important.** Dans ce contexte, veillez à vous adapter à la situation et au public auquel vous vous adressez. Vérifiez toujours les informations et formulez des commentaires constructifs.
- **Respectez les horaires de travail normaux** lorsque vous organisez des réunions.
- Si un autre membre ou un membre du personnel vous signale qu'il perçoit votre comportement comme offensant ou inapproprié, **prenez cette remarque au sérieux**. Une communication active débouchant sur des propositions concrètes de solution vaut mieux que de laisser une situation déraper et se détériorer.
- Si vous constatez un comportement inapproprié parmi les membres ou le personnel – blagues sexistes, actes vulgaires, insultes ou gestes condescendants (la communication non verbale pouvant également s'avérer totalement déplacée) –, **exprimez votre désaccord**.

HARCÈLEMENT SUR LE **LIEU DE TRAVAIL:** DE QUOI S'AGIT-IL?

Harcèlement moral

«Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements [y compris le langage corporel], 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.»

(Article 12 bis du statut)

Le harcèlement moral implique dans tous les cas des agissements systématiques et répétitifs; il entraîne de graves conséquences psychologiques pour la victime, assorties éventuellement de conséquences physiques.

Quelques exemples de harcèlement moral:

- Faire des commentaires **blessants** ou **injurieux**, infliger des brimades, tenir des propos **menaçants**.
- Manifester de **l'hostilité**, exercer des **pressions**, refuser de communiquer ou de discuter.
- **Insulter** une personne à propos de ses compétences personnelles ou professionnelles.
- **Déprécier** les contributions ou réalisations d'une personne.
- **Isoler**, **rejeter** ou **humilier** une personne.
- Attribuer à une personne des **objectifs professionnels irréalistes**, la priver de travail, ou lui assigner des tâches qui ne correspondent pas à sa description de poste.
- **Abuser**, de quelque manière que ce soit, de **son pouvoir hiérarchique**.

Harcèlement sexuel

«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.»

(Article 12 bis du statut)

Le harcèlement sexuel se distingue du harcèlement moral notamment en ce qu'**il ne doit pas nécessairement être répétitif** ou se manifester de façon durable. Une seule manifestation d'un tel comportement suffit pour parler de harcèlement.

Quelques exemples de harcèlement sexuel:

- Promettre des récompenses en échange de **faveurs sexuelles**.
- Les demandes de «rencontres personnelles», à condition qu'elles s'inscrivent dans un cadre consensuel et qu'elles ne soient pas importunes ni déplaisantes, ne sont pas considérées comme du harcèlement. La personne concernée doit pouvoir exprimer son consentement en toute liberté, à l'abri de tout **abus de pouvoir hiérarchique** ou de toute autre influence.
- **Faire des compliments de manière répétée ou déplacée** sur l'apparence d'un ou d'une collègue.
- Imposer à une personne des **contacts physiques non sollicités**, tels que des attouchements, des pincettes, des baisers ou des étreintes inappropriées ou trop rapprochées.
- **User d'un langage ou de gestes crus ou obscènes.**
- **Faire des remarques grossières ou suggestives, ou des insinuations à caractère sexuel.**
- Faire preuve de **voyeurisme** ou d'**exhibitionnisme**.

Prévention du harcèlement:

- Les membres doivent s'abstenir de toute forme de harcèlement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du CESE, y compris dans le cadre de réunions, de missions et de conférences.
- Les membres doivent être informés des procédures en place pour gérer les situations de conflit et de harcèlement et y coopérer.
- Les membres sont encouragés à suivre les formations sur ce sujet proposées par le service de formation du CESE.

Quand ne peut-on pas parler de harcèlement?

Un **comportement inapproprié, incontrôlé ou inconvenant** qui ne se produit qu'une seule fois ne constitue pas en soi un acte de harcèlement. Si cela arrive, il ne faut cependant pas en sous-estimer les conséquences sur votre environnement de travail. Parlez franchement de ce qui s'est passé. Un acte isolé à connotation sexuelle peut être considéré comme du harcèlement sexuel.

Qu'entend-on par «comportement inapproprié»?

Un comportement ou une conduite sont inappropriés s'ils sont injustifiés et peuvent être raisonnablement interprétés comme étant humiliants ou insultants. **Un comportement inapproprié systématique et répété peut devenir une forme de harcèlement.**

Quelques exemples de comportements inappropriés:

- Crier sur quelqu'un.
- Utiliser un langage vulgaire.
- Claquer les portes.
- Taper du poing sur la table.

LE RESPECT EST TOUJOURS UN COMPORTEMENT APPROPRIÉ

ZERO TOLERANCE

Qu'est-ce qu'un conflit au travail?

Un conflit au travail désigne tout conflit interpersonnel dans le cadre d'une relation de travail, y compris lors de réunions externes, de missions ou d'autres manifestations liées au contexte professionnel.

Les conflits ne surviennent généralement qu'à un moment donné: il s'agit d'un désaccord entre deux personnes ou plus, chacun défendant sa position. Ils n'impliquent pas nécessairement un lien de subordination, de pouvoir hiérarchique ou d'influence.

Dans la plupart des cas, un conflit sur le lieu de travail peut être résolu par une discussion entre les personnes concernées. Il est en effet indispensable de dissiper les malentendus afin d'éviter d'entrer dans un cercle vicieux susceptible de dégénérer en harcèlement moral.

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le nouveau code de conduite introduit un certain nombre de changements importants. Les deux ajouts les plus notables sont des règles détaillées en matière de prévention des conflits d'intérêts et l'obligation renforcée de pleine transparence et de déclaration des intérêts financiers, qui garantissent que les membres accomplissent leur travail en toute impartialité et indépendance.

Conflits d'intérêts

Les membres sont tenus d'éviter toute situation de conflit d'intérêts. Ils ne devraient avoir aucun intérêt personnel susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de l'Union européenne ou d'influencer indûment leur travail au sein du CESE.

Exemples de conflits d'intérêts:

- Les intérêts personnels comprennent notamment tout bénéfice ou avantage potentiel pour les membres eux-mêmes, leur conjoint, leur partenaire ou les membres en ligne directe de leur famille. Il ne s'agit pas nécessairement d'intérêts de nature financière ou immobilière.
- En tant que membre du CESE, vous ne devez pas accepter d'instructions de tiers, même s'il s'agit de votre employeur ou de l'organisation professionnelle à laquelle vous appartenez.
- Des conflits peuvent également survenir lorsque vous occupez simultanément deux fonctions incompatibles au sein du CESE.

Comment prévenir les conflits d'intérêts?

- Un conflit d'intérêts peut être réel ou perçu comme tel. Quoi qu'il en soit, vous devez remédier à la situation. En cas d'ambiguïté, vous pouvez d'abord demander conseil, en toute confidentialité, au comité d'éthique.
- Vous devez soit mettre un terme aux activités extérieures donnant lieu au conflit, soit abandonner tout ou partie de vos responsabilités au sein du CESE.
- Si le conflit d'intérêts persiste, vous devez également signaler par écrit le problème à la présidence du Comité.

Transparence financière

Les membres, les délégués, les suppléants et les experts sont tenus de déclarer leurs intérêts financiers lors de leur prise de fonctions, de mettre leur déclaration à jour si nécessaire et de la renouveler ensuite chaque année, pour le 1er janvier au plus tard. Cette déclaration doit être envoyée à la boîte fonctionnelle findec-eesc@eesc.europa.eu

Cette condition doit être remplie pour pouvoir bénéficier d'indemnités ou de remboursements de frais, ainsi que pour pouvoir exercer une fonction ou une activité officielle au CESE.

SIGNALEMENT DE FRAUDES ET DE FAUTES

Lorsqu'un membre a connaissance d'éventuels cas de fraude, de corruption, de faute, de violation de principes éthiques ou d'activités illégales, il est tenu de les signaler à la présidence du CESE ou, s'il le juge utile, directement à l'Office européen de lutte antifraude (OLAF).

- S'ils constatent des cas de corruption (par exemple, présentation de faux documents pour le remboursement de frais) ou de faute (par exemple, harcèlement à l'égard d'autres personnes), les membres doivent le signaler à la présidence ou à l'OLAF.
- Dans ce cas, ils seront considérés comme des lanceurs d'alerte. Les lanceurs d'alerte seront protégés et la confidentialité de leur identité assurée, et une assistance individualisée pourra également leur être offerte, le cas échéant.
- Les membres sont tenus de coopérer pleinement à la procédure et de prêter toute l'aide nécessaire à l'enquête qui pourrait suivre.

LE NOUVEAU COMITÉ D'ÉTHIQUE

Le comité d'éthique veille au respect du code de conduite. Il fonctionne en toute autonomie, indépendance et confidentialité.

Comment travaille le comité d'éthique?

- Tout membre du CESE ou toute personne travaillant au CESE peut consulter le comité d'éthique sur toute question relative au code de conduite, notamment les plaintes ou les allégations de violation du code de conduite.
- Le comité d'éthique conseille la présidence et le bureau du Comité concernant l'interprétation et l'application des dispositions du code de conduite.
- Toute personne déposant une plainte sera invitée par le comité d'éthique à présenter ses éléments de preuve et son témoignage.

Sanctions

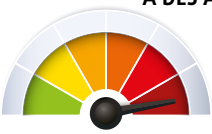
Dans le cadre de l'appréciation des comportements en question, la **sévérité de toute sanction** infligée doit être **proportionnée à la gravité de la faute** et à la position hiérarchique du membre concerné. En fonction du degré de gravité du comportement du membre, la sanction peut consister en l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

AVERTISSEMENT ÉCRIT

SUSPENSION TEMPORAIRE DES INDEMNITÉS

SUSPENSION TEMPORAIRE DE LA PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS DU CESE

SUSPENSION TEMPORAIRE DE LA FONCTION OCCUPÉE AU CESE



DEMANDE DE DESTITUTION DU MEMBRE DU COMITÉ ADRESSÉE AU CONSEIL

Comité d'éthique:
https://intranet.eesc.europa.eu/FR/members/Pages/ethical-committee.aspx

Outre les sanctions mentionnées ci-dessus, les mesures suivantes peuvent s'appliquer:

- Invitation faite au membre de prendre des mesures pour régulariser sa situation conformément aux règles en vigueur.
- Invitation faite au membre de présenter personnellement des excuses (en privé, à une personne donnée, ou publiquement, en séance plénière).
- Invitation faite au membre de réparer, compenser ou indemniser tout dommage causé.

CONSEILS EN CAS DE RELATIONS INTERPERSONNELLES DIFFICILES

- Si vous estimez qu'un certain type de comportement est **inapproprié** ou **embarrassant**, **signalez-le clairement et immédiatement** à l'auteur de ces actes et fixez des limites, poliment mais fermement.
- **Si ce comportement non désiré persiste**, commencez à consigner par écrit tous les incidents en question.
- **Veillez** toujours **à ce que des témoins soient présents** lorsque la personne se comporte de manière inappropriée. Ayez toujours quelqu'un à vos côtés. Laissez les portes ouvertes.
- N'hésitez pas à **contacter et à consulter la direction des ressources humaines**.

Plusieurs outils sont à votre disposition:

Le CESE a mis en place des **formations à l'intention des membres** sur la dignité et le respect au travail. Ces cours sont dispensés par le service «Formation» plusieurs fois par an. Contact: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Le comité d'éthique surveille l'application du code de conduite des membres du CESE. Toute plainte peut être adressée au comité d'éthique: advisorycommittee@eesc.europa.eu

Vous pouvez également contacter les instances suivantes:

Présidence du CESE: president.eesc@eesc.europa.eu

Bureau de conseil aux membres: helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu

Direction des ressources humaines et des finances du CESE: hrf-management@eesc.europa.eu

Médiateur interne du CESE (en cours de mise en place)

Questeurs du CESE: questeurs-cese@eesc.europa.eu

Service médical du CESE: svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

En outre, vous pouvez contacter l'Office européen de lutte antifraude **(OLAF)**: Office européen de lutte antifraude | Commission européenne (europa.eu)

Pour de plus amples informations, veuillez consulter cette page sur le portail des membres: https://intranet.eesc.europa.eu/FR/members/Pages/code-conduct.aspx

**Comité économique
et social européen**

Rue Belliard 99
1040 Bruxelles
BELGIQUE

Responsable d'édition: unité "Visites et Publications"
EESC-2021-7-FR

www.eesc.europa.eu

© Union européenne, 2021
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.
Toute utilisation ou reproduction des photographies / illustrations est soumise à une autorisation préalable à demander directement aux détenteurs de leurs droits d'auteur: ©Shutterstock

FR