

 CENTRE FRANÇOIS BACLESSE Centre National de Radiothérapie	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 1 / 7
		INTERNE

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Circuit de validation :

	Nom(s)	Fonction(s)	Date
Rédaction :	Dominique BERGES (ancien représentant) Nathalie COSTALONGA-LAURENT Karine DILLON-LEFEVRE Hélène FEIDT Charlotte LIEUNARD	Commission Harcèlement	28/01/2025
Vérification :	Délégation du Personnel Conseil Médical		03/03/2025 04/03/2025
Approbation :	Conseil de Direction		11/03/2025
Validation :	Conseil d'Administration		26/03/2025

Tableau de suivi des mises à jour :

Version	Date d'application	Détail de la modification
01	26/03/2025	Création du document d'organisation

Centre François Baclesse
Centre National de Radiothérapie Asbl
Rue Emile Mayrisch L-4220 Esch-sur-Alzette
Boîte Postale 436 L-4005 Esch-sur-Alzette
Tél (+352) 26 55 66-1
Fax (+352) 26 55 66-46
www.baclesse.lu

 CENTRE FRANÇOIS BACLESSE Centre National de Radiothérapie	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 2 / 7
		INTERNE

1. AVANT-PROPOS :

La présente politique a pour objectif de prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire au sein du CFB.

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du CFB, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail
- Les aires communes
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur)
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

2. CADRE RÉGLEMENTAIRE :

- ❖ Code du travail (Titres IV et V) ;
- ❖ Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (article L.246-1 et suivants) ;
- ❖ Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la fédération des hôpitaux luxembourgeois, datée du 29 juillet 2022 (articles 25, 26).

3. LES DIFFÉRENTS TYPES DE HARCÈLEMENT :

Le harcèlement est un comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement peut émaner tant de l'employeur que d'un autre salarié, d'un client ou d'un fournisseur. Il est dit :

- **vertical**, lorsqu'il émane d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné
- **horizontal**, lorsqu'il se manifeste entre collègues
- **ascendant**, lorsqu'il émane d'un subordonné vers un supérieur hiérarchique.

3.1. Définition du harcèlement moral

Toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Manifestations possibles du harcèlement moral :

- Intimidation, menaces, chantage ou coercition
- Insinuations répétées, accusations sans fondement, insultes ou humiliations, tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, cris ou hurlements
- Atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, sabotage des lieux ou instruments de travail
- Abus d'une situation visant à menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement

3.2. Définition du harcèlement sexuel

Tout comportement à connotation sexuelle qui, par son caractère intempestif, abusif ou blessant, porte atteinte à la dignité d'une personne. Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.

 CENTRE FRANÇOIS BACLESSE Centre National de Radiothérapie	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 3 / 7
		INTERNE

Manifestations possibles du harcèlement sexuel :

- Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle ;
- Des promesses de récompenses, des menaces de représailles, implicites ou explicites, dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles.

3.3. Définition du harcèlement discriminatoire

Tout comportement discriminatoire qui, par son caractère blessant ou abusif porte atteinte à la dignité d'une personne.

Manifestations possibles du harcèlement discriminatoire :

Des remarques ou des comportements discriminatoires fondés sur la couleur, le sexe, la grossesse, l'état civil, l'âge, la langue, la condition sociale, un handicap, l'opinion personnelle, le style de vie, le contexte politique ou culturel, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie ou tout simplement tout écart d'une norme.

3.4. Ce qui n'est pas du harcèlement

Tout comportement vexatoire ne constitue pas nécessairement du harcèlement.

3.4.1 Le comportement inadéquat

Tout acte ou parole isolé qui peut survenir en raison du stress lié au travail, d'un délai serré, des conditions de travail et des contraintes professionnelles difficiles.

Exemple :

- Claquer la porte sous l'effet de la colère
- Lancer un objet
- Avoir une attitude négative ou méprisante...

Lorsqu'un comportement inadéquat est isolé, il ne constitue pas du harcèlement. Il peut néanmoins se transformer en harcèlement si ce comportement devient récurrent.

3.4.2 L'incivilité

Tout comportement qui ne respecte pas le code de bonne conduite.

Exemple :

- Blagues et commentaires déplacés
- Interrompre ou s'interposer dans une conversation
- Ignorer volontairement la personne qui nous parle, ou refuser de collaborer
- Commenter l'apparence ou imiter une personne

Une incivilité est un manque de respect ponctuel et isolé. Elle peut toutefois constituer du harcèlement si sa gravité est manifeste ou encore se transformer en harcèlement si le comportement se répète.

3.4.3 Le management inadapté

Dans le cadre de sa fonction, un responsable peut être amené à prendre des décisions pour la bonne gestion et l'organisation de l'équipe.

 CENTRE FRANÇOIS BACLESSE Centre National de Radiothérapie	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 4 / 7
		INTERNE

Exemple :

- L'organisation du travail et l'attribution des tâches
- La gestion du rendement, de la discipline et de l'absentéisme
- L'application de sanctions, les mises à pied, et le licenciement

Dans la mesure où un responsable agit de manière uniforme envers toute l'équipe, que ses interventions sont respectueuses et qu'il n'exerce pas un management de façon abusive, arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement.

4. DESCRIPTION DE LA POLITIQUE :

4.1. Définition et cadre de la politique

Le CFB ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire au sein de son établissement.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En outre, la personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Le CFB s'engage à prendre des mesures pour :

- ✓ Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité morale et physique des personnes
- ✓ Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement :
 - Mettre en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire
 - S'assurer que nul ne subisse de préjudice ou fasse l'objet de représailles, dans le cadre du traitement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail
 - Veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes
 - Faire la promotion du respect entre les individus.
- ✓ Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel.

4.2. Définition des acteurs et de leurs responsabilités

Pour l'ensemble des acteurs : Faire preuve d'exemplarité en adoptant une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire, en conformité avec les valeurs de l'institution.

4.2.1 Conseil d'Administration

- ✓ Approuver la présente politique ainsi que ses futures mises à jour
- ✓ Prendre connaissance du rapport annuel anonymisé du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur avancement, de la Direction
- ✓ Recevoir et traiter toute plainte de harcèlement dont pourrait faire l'objet un membre de la Direction du CFB.

4.2.2 Direction

- ✓ Approuver la présente politique ainsi que ses futures mises à jour
- ✓ Mettre en place une commission harcèlement (2 représentants de la Direction et 2 représentants de la Délégation)

	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 5 / 7
		INTERNE

- ✓ Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble du personnel ;
- ✓ Recevoir et analyser un rapport annuel anonymisé sur les plaintes liées au harcèlement moral, sexuel et discriminatoire de la commission harcèlement ; proposer des pistes d'amélioration dans la prévention du harcèlement
- ✓ Transmettre au Conseil d'Administration du CFB le rapport annuel anonymisé du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur avancement et les solutions d'amélioration envisagées
- ✓ Prendre des sanctions adéquates en cas d'harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire avéré, dans la limite de ses prérogatives et dans le respect des procédures ad-hoc.

Liste des sanctions possibles :

- Formation obligatoire (gestion du stress, émotions, gestion du management, gestion des conflits...),
- Avertissement,
- Blâme
- Mise à pied
- Rétrogradation
- Mutation / changement de service
- Licenciement pour faute grave

4.2.3 Commission harcèlement

- ✓ Elaborer et veiller à l'application de la présente politique
- ✓ Recevoir et traiter toute plainte de harcèlement dont pourrait faire l'objet un membre du personnel
- ✓ Mener, au besoin, une enquête relative à une plainte en matière de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire
- ✓ Rédiger pour chaque saisine un rapport circonstancié incluant une recommandation sur les actions à mettre en place à l'attention du Directeur Général pour prise de décision. La Direction décide des actions à mettre en place et le cas échéant les sanctions à prononcer
- ✓ Faire preuve de confidentialité afin de ne pas contribuer aux rumeurs et colportages qui détériorent le climat de travail
- ✓ Elaborer et fournir à la Direction du CFB un rapport annuel anonymisé du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur avancement.

4.2.4 Collaborateurs CFB

- ✓ Prendre connaissance de la présente politique et des mises à jour ultérieures
- ✓ Participer aux séances d'information et aux formations sur la prévention et la résolution des situations de harcèlement
- ✓ Collaborer à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement
- ✓ Faire preuve de confidentialité lorsqu'un collaborateur est impliqué dans le traitement d'une situation de comportements problématiques ou d'une plainte, et ce, afin de ne pas contribuer aux rumeurs et colportages qui détériorent le climat de travail
- ✓ Informer la Commission Harcèlement, de toute forme de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire dont il/elle est témoin ou qu'il/elle subit
- ✓ Se conformer au cadre d'éthique et au code de bonne conduite de l'établissement.

	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 6 / 7
		INTERNE

5. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE :

AXE / ORIENTATION	OBJECTIF CONCRET
Sensibiliser	➤ Informer et former le personnel : guide, poster, flyer, conférence, e-learning...
Prévenir	➤ Créer une Commission harcèlement : 2 membres nommés par la Direction et de 2 membres de la Délégation du personnel ➤ Former les membres de la Commission harcèlement ➤ Veiller à la disponibilité des membres de la Commission harcèlement et avoir recours à des consultations éventuelles d'experts externes, être à l'écoute des collaborateurs ➤ Identifier les facteurs de risque de harcèlement dans l'institution et proposer des pistes d'amélioration dans la prévention du harcèlement ➤ Veiller à l'application du code de bonne conduite
Déclarer	➤ Droit du collaborateur de se confier directement en tant que victime potentielle de harcèlement à la Commission harcèlement, ou via une autre instance de son choix pouvant l'accompagner ➤ Formulation de la plainte verbalement ou par écrit ➤ Si la plainte est recueillie verbalement, la commission harcèlement réalise un écrit qui sera validé par la personne ayant déposé la plainte Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec précision pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation
Intervenir	➤ Prendre en charge la plainte ou le signalement, informer des étapes et des délais ➤ Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ➤ Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ➤ Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ➤ Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ➤ Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe ➤ Prendre immédiatement toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés

	DOCUMENT D'ORGANISATION	DO.PO.14 Version 01
	POLITIQUE	Date d'application : 26/03/2025
	Prévention du harcèlement	Pagination : 7 / 7
		INTERNE

6. VALIDITÉ ET ÉVALUATION :

Cette politique est rédigée dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables en vigueur. Les règles définies dans la présente politique sont validées par le Conseil de Direction et le Conseil d'Administration, après avis de la Délégation du Personnel et du Conseil Médical.

La présente politique est valable 5 ans.

Elle peut être évaluée et révisée avant l'échéance par les membres de la commission harcèlement, si des évolutions réglementaires se présentaient.

7. COMMUNICATION :

Cette politique est diffusée à l'échelle de l'établissement à l'ensemble du personnel sur Blue Medi et aux membres du Conseil d'Administration.