



AVOCATS.BE

Charte de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone en matière de harcèlement adoptée le 29 avril 2019

Préambule

Il a été constaté depuis plusieurs années que certains avocats rencontrent des difficultés dans le cadre de leur stage ou de leur collaboration à dénoncer des faits de harcèlement subis dans l'exercice de leur profession.

En effet, le milieu des avocats est un milieu fermé où beaucoup ont le réflexe de garder pour eux les problèmes qu'ils endurent afin de ne pas ternir leur image si importante dans notre profession.

C'est dans ce cadre-là que différents acteurs de la profession ont mené une réflexion afin d'améliorer l'accueil, l'écoute et le suivi des victimes ainsi que sur la recherche de solutions adéquates.

Pour rappel, le législateur a défini le harcèlement au travail comme étant :

« Harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

« Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Art. 32ter, alinéa 1er, 2° et 3° de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La lutte contre le harcèlement au sein du barreau découle des principes fondamentaux qui régissent notre profession et, en particulier, du principe de probité.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de mécanisme spécifique ni de prise en charge adaptée au sein des différents barreaux afin de lutter contre le harcèlement.

En effet, la solution proposée à l'avocat victime de harcèlement est de saisir les autorités ordinales, pour les informer de la situation. Force est de constater que cette démarche est intimidante dès lors qu'une victime est confrontée à deux barrières psychologiques : d'une part, la victime peut éprouver un sentiment de honte qui a pour conséquence qu'il est

difficile pour elle d'en parler, d'autre part, lorsque la victime choisit de sortir de son silence, elle n'a souvent ni le réflexe, ni l'envie d'en parler aux instances de l'Ordre.

Enfin, lorsque l'avocat victime entend mener une action contre l'auteur du comportement dénoncé, la procédure peut s'avérer longue, fastidieuse et dommageable pour sa réputation.

Fréquemment, les cas de harcèlement s'accompagnent d'autres litiges avec le présumé harceleur (par exemple, non-paiement d'honoraires). Dès lors, une procédure d'arbitrage est parfois proposée par le barreau mais ne satisfait pas au besoin de rapidité d'une décision dont a besoin une victime de harcèlement pour démarrer un processus de reconstruction.

Par la présente, les bâtonniers souhaitent envoyer un signal fort à tous les avocats, stagiaires, collaborateurs ou maîtres de stage, et adapter les mécanismes en place afin d'apporter une réponse adéquate.

Dès lors les bâtonniers s'engagent à mettre en œuvre la présente charte.

Article 1

Le harcèlement vise des agissements répétés non désirés susceptibles de porter atteinte à la dignité ou l'intégrité d'une personne.

Ce comportement peut se manifester par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux et souvent dégradants.

Le fait pour un avocat de harceler autrui constitue un manquement aux principes essentiels de la profession d'avocat.

Article 2

Une cellule d'écoute, composée d'un ou de plusieurs psychologue(s) est mise à disposition des victimes par les barreaux.

Cette cellule peut être contactée par le biais d'une adresse email et d'un numéro de téléphone créés spécifiquement à cet effet.

Elle peut être saisie de manière anonyme et travaille en toute confidentialité.

Si aucune structure spécifique n'a été mise en place au niveau local, le barreau local s'engage à promouvoir continuellement la cellule d'écoute mise en place par AVOCATS.BE.

Les numéros de téléphone et adresses emails seront diffusés largement au sein des barreaux.

La cellule d'écoute fournira à la victime une liste de contact de personnes habilitées à l'accompagner pour déposer une plainte auprès des instances ordinaires (représentant des stagiaires et avocats volontaires).

Article 3

Si la victime le souhaite, la cellule d'écoute l'orientera vers un psychologue externe au barreau dont les coûts seront pris en charge par les Ordres, à raison de 5 séances maximum, à défaut de prise en charge par des tiers.

Article 4

Si la victime est stagiaire, durant l'éventuelle période de suspension de son stage, elle pourra poursuivre ses cours CAPA, passer ses examens CAPA, assister aux permanences et réunions de colonnes et à ses séminaires et présenter l'exercice de plaidoirie. Seule

l'obligation de prêter ses 75h/mois pour le compte de son maître de stage sera suspendue en application de l'article 3.3 du code de déontologie.

Le bâtonnier pourra prendre toutes dispositions et autoriser toutes dérogations qu'il souhaite au contrat de stage, en application de l'article 3.9 du code de déontologie. En cas de rupture du contrat de stage, chaque Ordre, via sa commission du stage ou un service ad hoc, assistera la victime pour retrouver le plus rapidement possible, un autre maître de stage.

Article 5

Le bâtonnier prendra toutes mesures qu'il jugera utiles et nécessaires en faisant usage, au besoin, de son pouvoir d'injonction. »

Article 6

Il est institué au sein de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone la Cellule d'Avocats Contre le Harcèlement (CACH) ayant pour mission de poursuivre la réflexion sur toutes les questions liées au harcèlement au sein des barreaux francophones et germanophone.

Cette cellule a pour objectif de mener diverses actions pour sensibiliser au harcèlement, de promouvoir la cellule d'écoute déjà instituée et d'en assurer sa visibilité accrue.

La CACH est composée de 15 membres maximum, dont un administrateur de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone, et un représentant des stagiaires par barreau. Tous les membres de la cellule sont des avocats membres d'un barreau qui relève de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone. Ils ne sont pas membres d'un conseil de discipline, d'instance ou d'appel.

La CACH est présidée par l'administrateur de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone. Ses membres sont nommés par l'assemblée générale de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone pour un terme d'un an renouvelable.

Une fois l'an, le conseil d'administration et la cellule font rapport du bilan de leurs activités à l'assemblée générale de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone.