



UNION SYNDICALE FEDERALE

des Services publics européens et internationaux

Avenue des Gaulois, 36 – B -1040 Bruxelles

Tél. (32.2)733.98.00 - Fax (32.2)733.05.33 - e-mail: usf@unionsyndicale.eu

www.unionsyndicale.eu

CONGRES DE DUBROVNIK - 1er au 3 mai 2015

RESOLUTION SUR LE HARCELEMENT ET LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (INCLUANT LE BURN-OUT) AU LIEU DE TRAVAIL

Considérant que :

- Article deux de la Charte sociale européenne stipule que «Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.» ;
- *«Assurer un environnement de travail sain et sûr à plus de 217 millions de travailleurs dans l'Union européenne est un objectif stratégique de la Commission européenne, qui oeuvre en collaboration étroite avec les États membres, les partenaires sociaux et les autres institutions et organes européens.»* (communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions, relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11828&langId=fr) ;
- Les États membres attribuent de plus en plus de tâches aux organisations internationales, aux institutions, organes et organismes assimilés de l'Union européenne, tout en réduisant en même temps le nombre de membres du personnel, menaçant ainsi la dignité et le bien-être de tout le personnel ;
- De plus en plus de personnel ayant des contrats à court terme et à durée déterminée sont tenus d'effectuer des tâches permanentes, augmentant ainsi la pression liée au travail ;
- Le personnel avec des contrats précaires et les représentants du personnel sont en risque particulier d'être soumis à du harcèlement moral et sexuel ;
- Bien que toutes les formes de harcèlement moral et sexuel soient explicitement condamnées, l'emploi précaire peut rendre cette condamnation du harcèlement dénuée de sens comparée à la crainte de perdre son emploi ;
- Nous sommes confrontés à différentes situations dans les diverses organisations internationales, les institutions, les agences et les organismes assimilés de l'Union européenne, ainsi qu'à l'absence d'une approche cohérente en matière de traitement des plaintes de harcèlement ;
- L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a publié ses "Prévisions des experts sur les risques psycho-sociaux émergents liés à la sécurité et la santé au travail" <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/74/view>) ;

- Le Tribunal de la Fonction publique européenne a condamné le Parlement européen dans deux cas de harcèlement au travail impliquant des assistants parlementaires (affaires F-129/12 et F-26/14), avec, respectivement, versement d'indemnités de €50.000 et €45.000 ;

Étant donné que la prévention est meilleure que les longues et coûteuses batailles juridiques avec des montants élevés d'indemnisation, le congrès de Dubrovnik s'engage à :

- Sensibiliser du fait que l'Union Syndicale a une tolérance zéro en matière de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre l'augmentation des risques psycho-sociaux au travail, y compris le burn-out ;
- Mandate le Comité fédéral de mettre en place un groupe de travail pour rédiger un ensemble de règles, inspirées par la législation la plus progressiste sur le sujet, sur la façon de traiter les plaintes pour intimidation et harcèlement. Nos organisations membres utiliseront ces règles pour négocier avec leurs administrations, en vue de mettre en place des règles internes juridiquement contraignantes, afin d'assurer un traitement équitable de toutes les plaintes ;
- Utiliser tous les moyens à sa disposition pour promouvoir la mise en œuvre de cet ensemble de règles ;
- Demander aux administrations de :

*Généraliser la fonction de «conseillers au harcèlement (personnes de confiance)» et des médiateurs ;

*Fournir une formation à la fois aux fonctions citées ci-dessus ainsi qu'à toute personne qui serait appelée à s'occuper de ces questions ;

*Créer des comités paritaires composés de gens formés et expérimentés pour traiter de telles plaintes.

L'Union syndicale défendra avec la plus grande détermination tout le personnel travaillant dans les organisations internationales, les institutions, les délégations, les agences et les organismes assimilés de l'Union européenne, confronté à du harcèlement et de l'intimidation sur le lieu du travail.

Une attention particulière sera donnée aux :

a) membres du personnel travaillant dans les petites entités, telles que les agences, les délégations et organismes assimilés, et

b) assistants parlementaires accrédités et à tous les autres employés avec des contrats à court terme et à durée déterminée.

À cet effet, l'US va faire usage de tous les moyens mis à sa disposition, tels que la solidarité financière, l'assistance juridique, et de toute la publicité nécessaire pour protéger le personnel concerné contre le harcèlement moral et sexuel et les risques psycho-sociaux (burn-out).