



Négociations sur la violence au travail

MANDAT DE LA CES

Adopté par le Comité Exécutif de la CES des 19 & 20 octobre 2005

Comme annoncé dans le programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux européens, les partenaires sociaux ont organisé le 12 mai 2005 un séminaire sur le thème de la violence au travail afin d'étudier les possibilités d'ouverture de négociations sur le sujet dans le cadre de l'article 139 (2) du Traité¹.

1. Dans le respect de l'article 14 des statuts de la CES, le Comité exécutif, après avoir consulté les confédérations nationales et les fédérations syndicales et afin de prévenir et de gérer les problèmes occasionnés par la violence au travail, confère par la présente un mandat à la CES pour qu'elle tente de parvenir à un accord cadre intersectoriel européen sur la violence, conformément à l'article 139 (2) du Traité comme prévu par le programme de travail 2003/2005 des partenaires sociaux et en réponse à la consultation de la Commission Européenne sur la violence au travail.
2. Cet accord cadre prendra comme point de départ le fait qu'il existe essentiellement trois formes différentes de violence – la violence physique, le harcèlement moral/ la violence psychologique (également appelée *mobbing* ou *bullying*) et le harcèlement sexuel. Il faut en outre faire la distinction entre la violence commise par des tiers (visiteurs ou clients d'une entreprise, du service public, d'une école, d'un hôpital etc.) et la violence découlant objectivement des conditions inhérentes au lieu de travail en question.
3. L'accord concernera tous les travailleurs ayant des relations contractuelles² ou professionnelles avec un employeur, que ce soit dans le secteur privé ou public. Cependant, il faudra tenir compte du fait que certains groupes cibles ou secteurs sont plus exposés à la violence. Les liens entre la violence et la discrimination seront également considérés.
L'accord visera à exposer un certain nombre de principes et d'objectifs généraux, ainsi que des mesures concrètes pour combattre et éliminer la violence au travail, et comportera des dispositions en vue de sa mise en œuvre, de son suivi et de son évaluation.

¹ « La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 137, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission ».

² Ceci inclut tous les types de travailleurs (ouvriers et employés).

4. En terme de contenu, l'accord cadre :

- constatera que la violence au travail est un problème croissant comportant des conséquences sociales et économiques majeures et qu'il est nécessaire que les employeurs et les syndicats s'y attaquent de toute urgence;
 - soulignera et établira clairement la responsabilité des employeurs de prévenir la violence au travail et d'établir, en coopération avec les syndicats et/ou les représentants des travailleurs, des politiques appropriées pour y parvenir, confortant ainsi les dispositions juridiques européennes existantes;
 - visera à prévenir la violence à la source en définissant, évaluant et supprimant ses causes;
 - garantira la confidentialité des informations fournies par les travailleurs;
 - proposera des solutions collectives à la violence, tout en reconnaissant que certaines personnes pourraient aussi avoir besoin d'une aide personnalisée pour pouvoir gérer les conséquences ;
 - veillera à ce que les employeurs et les syndicats, aux niveaux national, sectoriel et interne aux entreprises, disposent d'outils et instruments (et, peut-être, de critères d'évaluation ou benchmarks) leur permettant d'évaluer efficacement et d'éliminer les facteurs liés en particulier au lieu de travail ou à l'organisation du travail, qui pourraient provoquer la violence. Parmi ces facteurs figurent des facteurs organisationnels (mauvaise organisation de travail, formation inadaptée, environnement physique du travail, type de contrat de travail, leadership ou management, culture et climat) ou des facteurs situationnels (travailler seul, travail de nuit, travail en contact avec le public, travail avec des objets de valeur, travail avec des personnes en détresse, insécurité de l'emploi, changement dans le management, degré élevé de service au consommateur);
5. L'accord favorisera une approche *en partenariat* entre les employeurs, les travailleurs et les syndicats en vue de prévenir et d'éliminer la violence et encouragera les négociations collectives et/ou les actions conjointes;
6. D'autres aspects pourraient être abordés lors des négociations, comme par exemple des mesures de sensibilisation, une formation plus poussée, améliorant les services de prévention et de contrôle, et/ou le maintien et la réintégration professionnelle des travailleurs ayant été victimes de violence.
7. L'accord cadre européen prévoira une clause pour assurer que la mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le cadre de cet accord au niveau national et veillera également à ce que le niveau de protection prévu dans les directives européennes concernées en matière de santé et de sécurité, de non discrimination et d'égalité des chances entre les hommes et les femmes³ soit maintenu.

³ Ceci inclut entre autres les directives suivantes :

- Directive 89/391/CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

8. L'accord sera contraignant pour les organisations membres des parties signataires et comportera une clause relative à la mise en œuvre, au contrôle et au suivi effectif de l'accord aux niveaux national, sectoriel et européen. L'accord devra également déterminer comment résoudre les conflits résultants de sa mise en œuvre.

* * * * *

- Directive 2000/43/CEE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CEE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Proposition de délégation de la CES

Confédérations nationales des Etats membres et de l'EEE	27	1 représentant par pays
Fédérations syndicales	6	A désigner collectivement par les fédérations
Comité Femmes	1	
Comité de liaison EUROCADRES/CEC	2	
Secrétariat	3	
Total	39	