



**Rapport du séminaire sur la mise en oeuvre de l'accord autonome européen  
sur le harcèlement et la violence au travail  
Ljubljana, 3-4 avril 2008**

**Accueil, Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe**

Maria Helena André, Secrétaire Générale adjointe de la CES, a accueilli les participants au séminaire.

Elle a tout d'abord rappelé que cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un projet soumis à la Commission européenne, juste après la signature de l'accord de l'année dernière (avril 2007). Cet accord européen sur le harcèlement et la violence au travail prévoit un délai de mise en oeuvre de 3 ans. La date à laquelle cette période de 3 ans s'achève est le 26 avril 2010. Ainsi, l'objectif de ce projet est d'assister les organisations membres de la CES pour la dissémination, l'information et surtout la mise en oeuvre de cet accord.

Maria Helena rappelle ensuite l'expérience des deux accords précédents sur le télétravail et le stress au travail et, plus particulièrement, fait référence au projet similaire sur le stress, véritable soutien de nos affiliés dans leur travail de mise en oeuvre. Afin de permettre une discussion plus en profondeur et de faciliter les échanges, les organisations membres de la CES ont été réparties sur deux séminaires : un 1er séminaire, celui de Ljubljana (3-4 avril 2008) et un 2ème séminaire à Rome les 23 et 24 avril 2008.

Même si compte tenu du peu de temps écoulé entre la signature de l'accord et ce séminaire, les organisations membres de la CES n'ont pas eu nécessairement un délai suffisant pour mettre en oeuvre toutes les actions souhaitées, ce séminaire va permettre de faire un point d'étape en échangeant des idées, des pratiques, des points de vue et des expériences. Les participants auront la possibilité de dire ce qui s'est déjà fait dans leur pays, ce qu'ils envisagent et quelles relations sont engagées (ou pas) avec les employeurs dans ce cadre.

Lors de cette rencontre seront présentés non seulement le contenu de l'accord mais aussi son esprit. Les deux collègues d'Espagne et de Slovénie présents au cours des négociations seront sollicités au cours des travaux pour faire part de leurs impressions et de leur expérience. Il est intéressant de pouvoir intégrer leur point de vue pendant nos échanges.

Maria Helena achève cette introduction par la présentation de l'ordre du jour et des différentes étapes de travail. Pour la fin du séminaire, elle propose de faire la mise à jour de la « check liste » (voir document joint) afin de mesurer si elle correspond toujours aux besoins.



## **Tour de table, présentation des participants**

### **Présentation de l'accord**

Stefan Clauwaert et Roland Gauthy, de l'ETUI, ont ensuite présenté l'accord et le cadre dans lequel il s'inscrit.

Maria Helena a également rappelé les synergies de travail développées avec l'institut syndical dans le cadre du dialogue social.

#### *Stefan Clauwaert/Roland Gauthy - ETUI*

Stefan a débuté sa présentation en faisant référence au contexte (les programmes de travail des partenaires sociaux européens), à l'histoire et aux différentes étapes de l'accord. Roland a poursuivi la présentation en développant le contenu de l'accord et l'interprétation que les syndicats peuvent en donner. Ainsi, il a pu insister sur le point de vue syndical et les points essentiels pour les travailleurs. Stefan a terminé la présentation en précisant les éléments de mise en oeuvre. (voir ppt présentation jointe)

Maria Helena remercie Stefan et Roland pour leur présentation avant de passer la parole aux participants pour des questions de clarification et /ou des contributions.

#### *Lucka Böhm, ZSSS, Slovaquie*

Présente aux négociations, Lucka témoigne du fait que ce qui figure dans l'accord correspond au maximum de ce que les syndicats aient pu obtenir.

Selon elle, les employeurs ont négocié avec un objectif caché. Ils estimaient que cet accord allait trop loin car il faisait référence à l'organisation du travail.

Au sein des nouveaux pays, les employeurs sont vulnérables et s'affichent comme des négociateurs très durs et sont réticents à la signature d'accords. L'hypothèse d'une signature serait considérée comme « trop souple ».

En effet, 20 ans après les événements, les employeurs sont confrontés au démantèlement des anciennes organisations et essaient de trouver de nouveaux membres, d'où cette posture.

Elle décrit ensuite les relations difficiles entre les syndicats et les employeurs et explique que les accords seront mis en oeuvre petit à petit et qu'il ne faudra pas être déçus si cela nécessite beaucoup d'années.

#### *Cristobal Molina Navarrete, UGT-E, Espagne*

Egalement présent aux négociations, Cristobal précise que l'existence même de cet accord est positive.

Il confirme que le maximum possible a été atteint et que cet accord représente une façon d'influencer les relations de travail, guère sujettes à débat avec les employeurs.

Il soutient la position de Maria Helena lorsqu'elle mentionne l'écart de position entre les employeurs et les syndicalistes.

Cet accord devrait permettre de renforcer la prévention dans l'entreprise.

D'après Cristobal, même si aux cours des négociations, certains éléments ont dû être revus à la baisse, il vaut mieux disposer de cet accord que ne rien avoir du tout.

#### *Réponses de Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe de la CES*

Maria Helena revient sur l'importance du travail de la mise en oeuvre, une fois l'accord conclu.



Le type d'activités proposées actuellement par la CES, de manière unilatérale, pourrait être envisagé conjointement avec les employeurs. Cette possibilité doit être discutée avec les employeurs européens.

De plus, une réflexion est actuellement menée (cf. point 8 du programme de travail 2006-2008), en terme de structure, de cadre des négociations, d'équipe(s) de négociations, etc. Toutes ces questions sont à discuter.

A propos du caractère minimal évoqué, il est difficile d'aller au-delà de standards minima.

## **Débat**

### Diomides Diomidous, DEOK, Cyprus

Selon lui, on ne doit pas approcher le contenu de cet accord avec trop d'intention critique mais l'approcher comme un point de départ.

L'objectif est, à ce stade, d'utiliser au mieux les 3 ans de mise en oeuvre, même s'il est difficile de passer à l'action concrète ce qui a été décidé à Bruxelles.

On doit trouver des manières et des moyens pour amener cet accord dans nos discussions quotidiennes dans les entreprises et avec les employeurs.

La responsabilité du côté syndical est de faire que cet accord soit un pas en avant.

### Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe, CES

Maria Helena a ensuite présenté les facilités offertes par la CES et l'ETUI pour soutenir les organisations membres. (Voir le détail de la présentation)

Ces facilités peuvent se résumer comme suit:

- *La traduction* (avoir les textes à disposition dans la langue du pays même si l'anglais est toujours la langue de référence des négociations). Maria Helena précise que la volonté était d'utiliser notre fonds de traduction pour traduire l'accord violence mais la Commission européenne nous a devancé et a réalisé la traduction de l'accord dans 21 langues.
- *Le guide d'interprétation de la CES*, d'une perspective syndicale, est finalisé en anglais. Les traductions en 21 langues sont en cours de réalisation mais ne seront pas publiques avant que les organisations des pays concernés donnent leur feu vert.
- *Le site web* (un site pro actif et dynamique) ([www.etuc.org/a/4629](http://www.etuc.org/a/4629))
- *Les rapports intérimaires dans différentes langues*, faits par la CES en collaboration avec l'ETUI
- *Les deux séminaires et la conférence finale* du présent projet.
- *Le site web du département HESA de l'ETUI.*
- *Les séminaires à la carte* du projet intégré.

### Lucka Böhm, ZSSS, Slovaquie

Lucka revient sur la signification de l'expression « obligation contractuelle ». Pour elle, l'engagement pris à Bruxelles doit être tenu au niveau national mais cette notion est nouvelle pour les nouveaux Etats membres. Elle manifeste l'intérêt de suivre une formation, d'avoir plus d'informations sur les séminaires à la carte et les séminaires transnationaux, menés dans le cadre du programme conjoint intégré.

### Erik Macak, EMCEF

Erik insiste sur le rôle du dialogue social sectoriel et des synergies nécessaires entre les fédérations et le niveau interprofessionnel. Maria Helena appuie cette remarque.



## **Stefan Clauwaert, ETUI**

### **Rapport sur la mise en oeuvre de l'accord, à ce stade**

(Voir le détail de la présentation)

Celle-ci peut se résumer comme suit:

1. Les initiatives légales de :
  - La Commission européenne
  - La Cour européenne de justice
  - Différents pays : Belgique, UK, Croatie, et Slovénie
2. Les initiatives des partenaires sociaux :
  - Traduction et dissémination
  - Exemples de UK et de l'Irlande
3. Les initiatives des fédérations européennes :
  - Commerce et Horeca
  - Education
  - Electricité
  - Gaz
  - Initiative multi-sectorielle

### **Tour de table des pays et des secteurs**

Les éléments avancés par les participants sont repris dans le tableau joint au présent rapport. Seuls les points clefs de leurs interventions sont retranscrits synthétiquement ci-dessous.

#### **Lucka Böhm et Goran Lukic, ZSSS, Slovénie**

- référence au travail de l'institut statistique slovène (en collaboration avec Eurostat) qui place le harcèlement et la violence au travail comme des questions préoccupantes : beaucoup de travailleurs interrogés ont dit en être victime
- faible appropriation de ces sujets par les partenaires sociaux
- préoccupation des travailleurs qui sollicitent les syndicats sur ces questions
- demande de conseils des syndicats à la confédération
- actions déjà mises en oeuvre :
  1. information mises à disposition sur le web
  2. organisation de formations
  3. élaboration d'un document spécifique: une déclaration qui reprend le principe de tolérance zéro, ainsi que les différentes procédures, la confidentialité (document à disposition des travailleurs)
  4. volonté d'organiser d'une campagne pour soutenir les victimes lorsqu'elles décident de prendre la parole
  5. partenariat avec les ONGs (association d'aide aux victimes, association de professionnels : psychologues du travail, juristes, etc.)
- négociations tripartites sur ces questions / amendements de la législation
- importance de travailler avec les employeurs
- travail avec le syndicat polonais Solidarnosc sur le stress au travail

#### **Teodora GHEORGHEVICI, CNSLR-FRATIA, Roumanie**

- référence à l'accord collectif 2007-2010
- référence à la législation sur l'égalité entre hommes et femmes



- volonté d'intégrer tous les aspects qui pourraient être pris en compte
- volonté d'organiser un séminaire à la carte

Margita Domenyova, KOZSR, Slovaquie

- nécessité d'assurer la mise en oeuvre
- réalisation d'un manuel pour l'égalité entre hommes et femmes et sur l'accès à l'emploi
- 2008 : proposition d'un plan d'action sur les discriminations au travail

Philippe Maussion, CFDT, France

- référence au niveau des négociations liées au stress
- peu d'éléments au sujet de la violence

Jaroslav Stransky, CMKOS, République Tchèque

- référence au nouveau code du travail de 2007 qui ne comprend aucun élément sur la discrimination et le harcèlement
- référence à la loi anti-discrimination acte centré sur la discrimination mais qui intègre aussi un article sur le harcèlement sexuel ce que représente un pas dans la bonne direction
- mention de l'article du code du travail qui stipule que les employeurs doivent créer un environnement et des conditions de travail qui ne mettent pas les travailleurs en danger et qui prévient les risques
- pas de changements directs de la législation
- difficulté d'envisager la mise en oeuvre de l'accord via législation : les partenaires sociaux ne savent pas vraiment comment faire

Peter Nisbeth, LO, Danemark

- les questions sur le harcèlement et la violence gérées par la loi, surtout pour le harcèlement et la violence au travail : standards
- et complément avec les accords collectifs
- travail sur une nouvelle traduction des partenaires sociaux danois qui ont évalué négativement le texte proposé par la Commission européenne
- activités dans les secteurs (cf. exemple du secteur public)

Cristobal Molina Navarrete, UGT-E, Espagne

- référence au cadre légal de l'Espagne, pays avec le nombre de décisions judiciaires le plus élevé
- référence au cadre normatif espagnol où toutes les directives sont transposées
- depuis 2007 : loi sur l'égalité entre hommes et femmes (mention du harcèlement sexuel)
- loi sur la santé et la sécurité sur lieu de travail
- 14 janvier 2008 : publication de l'accord au JO
- pour l'avenir : volonté d'engagement du patronat (volonté d'aborder cette question dans plus de conventions)
- guide interprétatif de l'accord réalisé par le patronat (bon point de départ MAIS pour les employeurs il y a pas de lien avec la prévention des risques au travail mais avec le caractère individuel des conflits)
- opposition du patronat au sujet de la violence physique de tiers dans le cadre de la prévention
- défis pour l'avenir : organisation de séminaires et de réunions sur ce thème; angle nouveau sous lequel on aborde la question; initiatives conjointes

Olga Manduca Gomez, USO, Espagne



- référence à la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes de mai 2007 (négocier des plans d'égalité; rendre visible toute question de harcèlement sur le lieu de travail; repérer pour agir)
- mention d'une nouvelle profession : agent chargé de l'égalité des chances
- importance de l'égalité des chances dans le cadre des négociations collectives
- importance de prévoir des sanctions dans nos accords

### Diomidis Diomidous, DEOK, Cyprus

- pas de cadre institutionnel sur le harcèlement et la violence au travail
- pas d'instrument légal qui couvre la violence dans le contexte du travail ni de mécanismes qui traitent de la question
- les travailleurs qui se trouvent dans cette situation doivent aller à la police
- les questions disciplinaires liées à violence ne sont pas dans les accords collectifs : ce sont les employeurs qui sont censés offrir un cadre de conditions de sécurité et de prévention
- harcèlement introduit dans le cadre législatif dans la loi de non discrimination en 2002 (où le harcèlement a été clairement défini)
- attente de codes de bonnes pratiques de la part des entreprises
- pas d'actions concrètes sur les deux derniers accords à Chypre
- actions prévues : traduction conjointe, campagnes conjointes, formation, mise en place d'une « task force »

### Débat

Un débat a pu suivre avec l'ensemble des participants autour de quatre questions ouvertes, quatre points clefs à démystifier et à aborder lors des rapports nationaux.

Maria Helena a donné le cadre général avant que Roland et Stefan en présentent le contenu:

1. l'aspect préventif de l'accord
2. l'approche individuelle versus l'approche collective de l'accord
3. la limite (ou non) de l'accord aux aspects de santé et de sécurité
4. la force de l'accord : hard law ou soft law

- *l'aspect préventif de l'accord*

Il a été reproché à l'accord d'être trop faible au niveau de ses aspects préventifs.

Aussi, Roland a rappelé les 4 arguments clefs permettant de mettre en valeur le caractère préventif, bel et bien abordé dans l'accord:

- => le § 2 du chapitre 2 « aim » ainsi que la référence à la directive cadre, avec un lien clair avec une dynamique préventive
- => la mention faite à l'environnement de travail
- => le titre du 4ème § de l'accord commence par « preventing »
- => la tolérance zéro est la règle d'or de la prévention

- *l'approche individuelle, versus l'approche collective de l'accord*

Les éléments de l'organisation du travail peuvent avoir un retentissement sur la sphère de travail et sur les relations interpersonnelles. Même si la réponse est collective dans le cadre de la prévention, si cette prévention échoue, on passe d'emblée au niveau de l'individu pour les solutions à apporter à la victime. (cf. point 4 l'accord orienté action)

- *la limite (ou non) de l'accord aux aspects de santé et de sécurité*

Est-ce que l'accord se réduit à la question purement santé et sécurité?

La réponse par la négative s'impose pour trois raisons qui illustrent son aspect



multidimensionnel:

=> la perspective C(onditions) E(nvironnement) O(rganisation) du travail

=> le lien avec l'aspect anti-discrimination

=> et les aspects santé et sécurité

Cette question a peut-être été moins mise en avant dans cet accord que dans le précédent mais elle est bel et bien présente.

(+ référence aux pages 11 et 12 du livret et le lien avec l'accord stress où on reconnaît ces aspects comme des stressors)

- la force de l'accord : hard law ou soft law

Ces accords doivent être considérés comme de la « hard law car la 1ère source est le traité, même si cette question de la distinction des plans juridiques et techniques est très difficile. (Cf. la référence à la lettre conjointe que les Partenaires sociaux ont envoyée à la Commission européenne)

Approfondir le caractère complémentaire de ces accords (vis à vis les directives existantes) est intéressant.

Il est fondamental pour les syndicats de prendre « le lead » de la mise en oeuvre de ces accords.

Un échange a pu suivre sur les actions à mettre en oeuvre et les niveaux concernés autour de ces éléments soumis au débat:

- la recherche d'une méthode
- la nécessité de convaincre nos propres membres
- l'organisation de formations, de campagnes, de fiches techniques
- le soutien du niveau européen
- les niveaux d'activités : interprofessionnels et sectoriels

### **Tour de table**

#### Lucka Böhm, ZSSS, Slovaquie

Il faut se concentrer sur la formation des représentants des travailleurs, essayer d'éliminer les causes profondes et suggérer des modifications de l'organisation du travail et éliminer ces causes.

#### Diomidis Diomidous, DEOK, Chypre

Il y a un lien entre les différents niveaux de négociation même s'il est très facile et très attrayant pour employeurs d'être généreux et positifs au niveau européen mais d'oublier leurs engagements lorsque l'on débat au niveau national.

Il existe un dialogue social bilatéral à Chypre depuis 2 ans, parfois remis en cause car les conventions collectives couvrent des questions plus générales du type « environnement de travail », « environnement de qualité » et on évite le débat sérieux.

En ayant cette expérience européenne, on peut voir comment transposer et imiter en voyant les circonstances des différents Etats.

Il mentionne la nécessité de développer des liens plus étroits entre le niveau européen et le niveau national.

Selon lui, il y a un énorme écart auquel il faut remédier.

#### Cristobal Molina Navarrete, UGT-E, Espagne

Cristobal formule 5 propositions:

1. réaliser un guide des bonnes pratiques et s'assurer de son financement
2. organiser un débat conjoint avec les employeurs : prévoir des rencontres conjointes



- nationales et une représentation européenne
3. mettre en place des formations (rôle de la CES et des organisations nationales)
  4. mettre en place des formations pour les juges et les inspecteurs du travail
  5. réaliser une page web spécifique avec des liens vers les sites nationaux pour des exemples concrets

Philippe Maussion, CFDT, France

Pour une mise en oeuvre efficace, les acteurs doivent être au courant des étapes de négociations et du niveau de compromis obtenu.

Aux confédérations d'outiller les militants locaux dans les établissements.

Un effort est nécessaire dans la direction des TPE et des PME (cf. élaboration de guide d'aide aux équipes syndicales sur les risques psychosociaux par exemple).

Il est également intéressant de favoriser les échanges de bonnes pratiques.

Olga Manduca Gomez, USO, Espagne

Pour compléter les éléments déjà avancés par les autres collègues, Olga précise:

- l'importance de concevoir des protocoles standard d'activité pour le patronat et les syndicats
- la nécessité de demander au Gouvernement que soient dégagées les ressources nécessaires pour que les victimes puissent recevoir des traitements adaptés dans des centres spécialisés
- l'intérêt de compiler de bonnes pratiques

Margita Domenyova, KOZSR, Slovaquie

La formation et formation professionnelles destinées aux membres doivent être des priorités.

Fin juin, un atelier sera organisé pour les affiliés pour les informer des accords sur le télétravail, le stress et la violence et l'harcèlement.

De plus, l'information sera diffusée via la commission hommes-femmes et le CES national.

Peter Nisbeth, LO, Danemark

Comment mettre en oeuvre dans la vie réelle? La hiérarchie n'est pas la cible, ce sont les représentants du personnel.

Projet conjoint des partenaires sociaux européens pourrait être une bonne idée.

Guidelines de best practices aussi et même mieux si conjoint

Stefan Clauwaert et Roland Gauthy, ETUI

Stefan suggère l'organisation de formations destinées aux responsables des départements presse de nos organisations. Roland mentionne le travail de l'agence de Bilbao.

Diomides Diomidous, DEOK, Cyprus

Diomides appuie les suggestions de Stefan et insiste positivement sur la mise à disposition d'une boîte à outils pour renforcer la mise en oeuvre.

Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe, CES

Maria Helena prend note des diverses propositions et les inscrit dans un processus en cours.

Elle rappelle les ressources à disposition au niveau européen (cf. le département de formation) ainsi que la possibilité d'utiliser l'agence de Bilbao pour réaliser une boîte à outils.

En effet, lors de la mise en oeuvre, les syndicats nationaux doivent être au courant du contenu de l'accord.

Elle fait un point sur le rôle des partenaires sociaux (négociations dans un cadre bilatéral) et sur celui de la Commission européenne dans le cadre du dialogue social (organisation de déplacements, traductions, salles de réunion etc.).





Elle finalise en reprenant quelques points clefs:

- le défi nécessaire de la mise en oeuvre au niveau national: il n'existe pas de « solution miracle » ou « toute faite », à chacun de trouver sa propre solution adaptée
- la possibilité d'impliquer encore plus le secteur public
- mention du projet déposé avec l'UEAPME
- l'importance de développer des synergies entre les différents niveaux

Erik Macak, EMCEF

Erik mentionne le travail mené par EMCEF et EPSU dans la coopération avec les employeurs. Malgré certains obstacles, les employeurs ne sont pas aussi réticents qu'on pourrait croire. Le niveau de l'entreprise doit être renforcé.

Stefan Clauwaert, ETUI

Stefan rappelle la structure du “check liste” développée lors de la mise en oeuvre sur l'accord et présente son adaptation à l'accord sur la violence. (Voir grille jointe)

**Conclusions, Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe de la CES**

Maria Helena clôture cette conférence en rappelant les éléments clefs évoqués et en invitant les participants à la conférence finale de Bratislava les 23 et 24 octobre 2008.

De plus, elle rappelle la possibilité de suivre des séminaires de formations et d'être soutenu par le centre de ressources de la CES.

JB/SC – 07/05/2008

John Monks, General Secretary  
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11  
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

