



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

Accord-cadre autonome sur

**LE HARCÈLEMENT ET LA
VIOLENCE SUR LE LIEU DE
TRAVAIL**

**Guide de mise en oeuvre du CSEE
à l'intention des syndicats d'enseignants**

Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)





Table des matières

Préface.....	3
1. Introduction	5
2. Objectif	8
3. Description.....	9
4. Prévenir, reconnaître et gérer les situations de harcèlement et de violence.....	11
5. Mise en œuvre et suivi	13
6. Annexe 1 : Proposition de la CES pour une taxinomie de la violence et du harcèlement au travail (*).....	15



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

Préface

Les négociations sur le harcèlement et la violence au travail ont été entamées par les partenaires sociaux européens en février 2006 et se sont clôturées en décembre 2006, conformément à la période de négociation de neuf mois accordée par le Traité CE (Art. 138 § 4) aux partenaires sociaux au niveau de l'UE. L'accord cadre sur le harcèlement et la violence au travail a alors été signé par la CES, BusinessEurope¹/UEAPME et le CEEP le 26 avril 2007². Cet accord cadre doit maintenant être mis en œuvre par toutes les organisations membres des partenaires sociaux européens signataires dans les trois ans suivant sa signature (c'est-à-dire avant avril 2010).

Le présent guide de mise en œuvre donne un aperçu de l'accord cadre en ciblant les principaux problèmes auxquels les enseignants sont confrontés sur leur lieu de travail. Il s'inspire largement du guide d'interprétation élaboré par la CES³ et il comprend certains exemples et certaines bonnes pratiques rassemblés dans le rapport du CSEE sur la violence à l'école, réalisé pendant la première phase de mise en œuvre du projet du CSEE "Prévenir et combattre la violence à l'école".

Le CSEE estime qu'en général les écoles sont des lieux disciplinés où tant les enfants et jeunes gens que les enseignants et autres travailleurs de l'éducation se sentent en sécurité. Lorsque des statistiques sont réalisées ou lorsque les résultats des inspections scolaires sont rendus publics, les écoles sont souvent louées précisément pour ces caractéristiques. En effet, l'on souligne souvent que pour les enfants issus de familles connaissant des dysfonctionnements, vivant dans des logements de mauvaise qualité ou connaissant d'autres difficultés dues à la pauvreté de la famille, l'école représente un lieu de sécurité pour les jeunes.

Toutefois, lorsque des incidents violents se produisent dans les écoles, ils font obstacle à l'enseignement et ont une influence néfaste sur l'environnement de travail des enseignants et sur la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves. Bien que les cas de violence grave demeurent peu répandus, tout incident violent peut se révéler pénible à la fois pour les personnes directement concernées et pour les personnes qui en sont témoins,

¹ Au début 2007, l'UNICE a changé de nom et s'appelle maintenant BusinessEurope.

² Seule la version en langue anglaise de l'accord cadre fait foi. Néanmoins des versions non officielles de l'accord cadre en d'autres langues peuvent être trouvées sur le site suivant: <http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%20Harassment%20and%20Violence%20at%20Work2.pdf>

³ Pour lire le guide d'interprétation de la CES (disponible dans plusieurs langues) cliquer ici: <http://www.etuc.org/a/4634>. Le guide de la CES a été réalisé par Maria Helena André, Secrétaire Général Adjoint de la CES et porte-parole de la CES au cours des négociations), et par Stefan Clauwaert (Chercheur auprès de l'Institut syndical européen pour la Recherche, la Formation et la Santé et la Sécurité (ETUI-REHS) et membre de la délégation de la CES pour les négociations portant sur "le harcèlement et la violence au travail". Roland Gauthy et Isabelle Schömann (également chercheurs à l'ETUI-REHS et membres de la délégation de la CES pour les négociations portant sur "le harcèlement et la violence au travail" ont offert leurs commentaires d'experts.



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

qu'elles fassent partie du personnel ou des élèves. A cet égard, le présent guide devrait être un outil utile pour aider les organisations membres du CSEE à mettre en œuvre l'accord cadre sur le harcèlement et la violence au travail, les aidant ainsi à élaborer des instruments concrets pour prévenir et combattre la violence à l'école.

Pendant plusieurs années, le CSEE a travaillé à la mise sur pied d'un comité de dialogue social sectoriel européen pour l'éducation. Au cours de la période 2004-2006, le CSEE a renforcé ses activités dans ce domaine et a bien progressé vers la création d'un tel comité. La mise en œuvre de l'accord cadre sur le harcèlement et la violence au travail dans le secteur de l'éducation au niveau européen serait une tâche plus aisée si le comité de dialogue social sectoriel européen pour l'éducation existait déjà. Néanmoins, avec le projet "Prévenir et combattre la violence à l'école", le CSEE prend des mesures pour sensibiliser à l'existence de l'accord cadre sur le harcèlement et la violence, pour améliorer l'expertise de nos organisations membres dans ce domaine et pour aider nos organisations membres à mettre en œuvre cet accord.



1. Introduction⁴

Texte de l'accord	Commentaire
<p>Le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables. BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) les condamnent sous toutes leurs formes. Ils estiment qu'il est dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs de se pencher sur cette question, qui peut entraîner des conséquences sociales et économiques graves.</p> <p>Les législations nationales et communautaire⁵ définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.</p>	<p>L'introduction de l'accord commence par une condamnation conjointe par les partenaires sociaux de toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Ces questions étaient déjà évoquées dans le programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux. Dernièrement, le point 4 du programme de travail 2006-2008 des partenaires sociaux prévoit la négociation d'un accord cadre sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. En ce qui concerne le secteur de l'éducation, la violence dans les écoles constitue un problème social majeur qui affecte non seulement le bien-être des élèves et des professeurs mais qui peut aussi saper la réussite des élèves et compromettre les processus d'enseignement et d'apprentissage.</p>

⁴ Veuillez noter que seule la version en langue anglaise de l'accord cadre fait foi. La présente traduction n'a été ni vérifiée ni approuvée par les partenaires sociaux.

⁵ À cet égard, la législation communautaire compte entre autres les directives suivantes:

- directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- directive 2000/78/CE 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 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;
- directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

	<p>Ce paragraphe de l'accord se réfère aux directives antidiscrimination de l'UE. La directive dite de "l'égalité raciale" couvre la discrimination pour cause de race ou d'origine ethnique et interdit le harcèlement pour de telles causes –en matière d'emploi et d'éducation notamment – comme étant une forme de discrimination. La directive dite "d'égalité en matière d'emploi" interdit la discrimination pour toute cause couverte par l'article 13.1⁶ du Traité CE – sexe, race ou origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle – en matière d'emploi et de travail. Quant à la directive 2002/73/CE, pour la première fois, elle donne une définition du harcèlement sexuel au niveau communautaire.</p> <p>Le paragraphe se réfère également à la directive cadre 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail, qui stipule que l'employeur a le devoir de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Ce document juridique impose également aux employeurs de mettre sur pied des systèmes d'évaluation des risques sur le lieu de travail et aux travailleurs de mettre en œuvre les mesures adoptées suite à l'évaluation du risque afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail⁷.</p>
--	---

⁶ Article 19.1 du nouveau traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, signé par le 27 États membres et couramment en cours de ratification.

⁷ Le rapport du CSEE "Prévenir et combattre la violence à l'école" compile les principales législations nationales couvrant le harcèlement et la violence sur le lieu de travail dans 5 pays: la Bulgarie, l'Allemagne, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.



<p>Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:</p> <ul style="list-style-type: none">• revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;• constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;• survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;• aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques. <p>Les partenaires sociaux européens reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent toucher n'importe quel lieu de travail et n'importe quel travailleur, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la forme de contrat ou de relation de travail. Toutefois, certains groupes et secteurs peuvent être plus exposés que d'autres. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas touchés.</p> <p>Le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence qui se situent dans la sphère de compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description fournie au point 3 ci-dessous.</p>	<p>Le présent paragraphe décrit différentes formes de harcèlement et de violence, y compris la violence externe (par des tiers) L'annexe 1 du présent document reproduit la "proposition d'une taxinomie de la violence et du harcèlement au travail" de la CES. Ce diagramme a été utilisé par la délégation de la CES au cours des négociations de l'accord cadre européen.</p> <p>Le diagramme illustre la complexité de ces phénomènes et distingue 4 niveaux de harcèlement et de violence au travail. Le niveau 1 est celui du terme générique "violence au travail". Ce terme pourrait prendre 3 formes différentes qui constituent le niveau 2 : violence physique", violence psychologique" et "violence sexuelle". Le niveau 3 décrit les façons dont ces trois formes de violence s'expriment en réalité. Le niveau 4 donne des exemples des différentes expressions de la violence au travail.</p> <p>Le présent paragraphe réaffirme la vaste couverture de l'accord. En outre, il reconnaît que la violence affecte plus certains secteurs que d'autres. Le secteur de l'éducation est l'un des plus touché par la violence. Les résultats d'une enquête de l'UE réalisée en 2000 indiquent que 4% des travailleurs de ce secteur ont fait l'objet de violences au travail (sur leur lieu de travail ou à l'extérieur). En outre, 12% des travailleurs du secteur de l'enseignement ont déclaré avoir fait l'objet d'intimidations (connues sous le nom de brimades/harcèlement moral)⁸. En 2000, 11% des travailleurs des secteurs de la santé et de l'enseignement avaient subi des violences physiques au cours des 12 derniers mois⁹.</p> <p>Bien qu'il existe des mesures pouvant s'appliquer de manière générale aux différents types de violence, l'accord reconnaît que des mesures plus spécifiques devraient être envisagées au niveau sectoriel.</p>
--	---

⁸ Factsheet 47, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. Fondé sur la "Troisième enquête européenne sur les conditions de travail. 2000", par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. .

⁹ "Violence, brimades et harcèlement sur le lieu de travail", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.



2. Objectif

Texte de l'accord	Commentaire
<p>Le présent accord a pour but:</p> <ul style="list-style-type: none">• de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail et d'améliorer la compréhension qu'ils en ont;• de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre proposant des actions concrètes pour reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.	<p>Comme expliqué par la CES dans son guide d'interprétation, l'accord cadre est un instrument proposant des actions concrètes. Son objectif est d'aider les employeurs et les travailleurs à mettre en place un cadre pour prévenir et gérer le harcèlement et la violence. La nécessité d'une réponse collective des travailleurs et des employeurs est par conséquent évidente, tout comme la nécessité d'organiser des activités de sensibilisation et d'information pour tous les acteurs sur le lieu de travail.</p> <p>L'objectif du projet du CSEE "Prévenir et combattre la violence à l'école" était, par conséquent, de sensibiliser toutes ses organisations membres au phénomène de la violence dans les écoles, tout en soulignant la spécificité du secteur de l'éducation où il convient non seulement d'assurer la sécurité des enfants mais également de garantir un lieu de travail sain pour tous les travailleurs du secteur de l'enseignement.</p>



3. Description

Texte de l'accord	Commentaire
<p>Le harcèlement et la violence sont l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres. L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.</p> <p>Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail.</p> <p>On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail. Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou membres du personnel, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail.</p>	<p>La violence entre les élèves, qui recouvre tant la violence physique que la violence psychologique, et la violence des élèves envers les enseignants et autres membres du personnel de l'éducation, devient un problème de plus en plus grave dans les écoles partout en Europe.</p> <p>Toutefois, les statistiques ne sont pas récoltées de façon identique en Europe et, souvent, elles ne sont pas collationnées au niveau national. Alors que la plupart des pays européens rassemblent des données sur la violence d'élève à élève, les données sur la violence d'élève à professeur et/ ou de professeur à élève ne sont rassemblées que dans très peu de pays. Les travaux de recherche réalisés sur la violence sur le lieu de travail ne sont eux aussi réalisés que dans très peu d'Etats bien qu'il s'agisse là de statistiques essentielles à la compréhension et à la gestion du phénomène de violence et de harcèlement à l'école, qui est le lieu de travail des enseignants.</p> <p>L'une des principales difficultés rencontrées lorsque 'on veut rassembler des statistiques sur la violence à l'école est l'absence en Europe d'une définition claire du terme violence. C'est un obstacle majeur lorsqu'il faut fournir des données, certaines statistiques nationales pouvant être considérées comme n'étant pas recouvertes par la définition de la violence adoptée par d'autres pays (par exemple statistiques sur la délinquance fondées sur des définitions juridiques, statistiques de la police, données sur l'éviction scolaire</p>



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

	<p>En outre, l'absence de collecte systématique des données et de données par séries chronologiques devrait également être soulignée.</p> <p>Dans une certaine mesure, la situation signalée est donc celle de cas isolés.</p> <p>Il n'en reste pas moins que la violence à l'école constitue une contrainte pour la protection des conditions de santé et de sécurité des travailleurs, telle que garantie par la directive cadre de l'UE sur la santé et la sécurité au travail¹⁰.</p>
--	---

¹⁰ 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



4. Prévenir, reconnaître et gérer les situations de harcèlement et de violence

Texte de l'accord	Commentaire ¹¹
<p>La sensibilisation des cadres et des travailleurs ainsi qu'une formation adéquate peuvent réduire la probabilité du harcèlement et de la violence au travail.</p> <p>Les entreprises doivent rédiger une déclaration précise indiquant que le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés en leur sein. Ce texte doit spécifier les procédures à suivre en cas d'incidents. Celles-ci peuvent inclure une phase informelle au cours de laquelle une personne, bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs, sera disponible pour donner des conseils et offrir son assistance. Il est possible que les procédures déjà en place conviennent pour faire face aux problèmes de harcèlement et de violence.</p> <p>Pour être adéquate, la procédure en question doit prendre en considération les éléments suivants, dont la liste n'est pas limitative:</p> <ul style="list-style-type: none">• il est dans l'intérêt de toutes les parties d'agir avec la discrétion nécessaire pour préserver la dignité et l'intimité de chacun;• aucune information ne doit être divulguée aux parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire;• les plaintes sont examinées et traitées sans délai injustifié;• toutes les parties impliquées doivent être entendues de manière impartiale et bénéficier d'un traitement équitable;• les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées;	<p>Les activités visant à prévenir, reconnaître et gérer les situations de harcèlement et de violence à l'école pourraient être très différenciées et adopter des approches différentes. Ainsi, les activités pourraient être fondées sur des méthodologies préventives ou, au contraire, sur une approche fortement orientée vers la sécurité de l'école.</p> <p>Les approches préventives visent à créer de bons facteurs de prévention au niveau de l'école, limitant ainsi le risque d'incidents violents. Les mesures prises à cet effet visent à améliorer le climat dans l'école et dans la classe par une formation des enseignants, par le soutien des pairs, des activités de participation et de citoyenneté pour les élèves par une éducation personnelle renforcée, etc. Dans de nombreux pays, le fait de former les enseignants à gérer la violence constitue un outil excellent pour les sensibiliser à ces problèmes et leur fournir les outils et les informations qui leur permettront de gérer la violence et, surtout, de la prévenir pédagogiquement. Certains pays incluent dans leur programme scolaire des matières visant à fournir une éducation civique et à développer le comportement positif des élèves. D'autres facteurs qui ne sont pas directement liés à la violence ou des questions qui y sont étroitement liées sont également suggérés pour prévenir la violence – des classes plus petites, une meilleure offre d'équipements sportifs, des mesures pour améliorer tout l'environnement physique des écoles, l'engagement d'assistants d'éducation, de spécialistes de la médiation, etc. Il convient aussi de souligner que les enseignants sont en première ligne</p>

¹¹ La plupart des mesures mentionnées ici sont décrites de façon plus extensive dans le rapport du CSEE "Prévenir et combattre la violence à l'école".



- les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires;
- une assistance externe peut s'avérer utile.

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs. Ces mesures peuvent aller des sanctions disciplinaires au licenciement.

La ou les victimes doivent bénéficier d'un soutien et, au besoin, être assistées dans leur réintégration.

Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants, établiront, réviseront et contrôleront ces procédures, afin de garantir leur efficacité à prévenir les problèmes et à les traiter s'ils surviennent malgré tout.

Le cas échéant, les dispositions de ce chapitre peuvent être appliquées aux cas de violence externe.

lorsqu'il faut gérer des incidents concrets ou signaler des cas de violence entre élèves. Des politiques de développement applicables à toute l'école (c.-à-d. des plans d'action et/ou protocoles de l'école) sont par conséquent absolument nécessaires et devraient être organisés en coopération et en consultation avec les enseignants mais, également, avec d'autres membres du personnel non enseignant car leur rôle est essentiel pour élaborer les règles applicables à la classe et les politiques de l'école. Lorsqu'une stratégie applicable à toute l'école est élaborée, il est nécessaire de se concentrer sur tous les facteurs environnants qui contribuent au comportement positif des élèves à l'école, et de développer un comportement efficace et des politiques de santé et de sécurité qui sont le produit de toute la communauté scolaire et lui sont entièrement communiqués.

A cet égard, l'évaluation des risques sur le lieu de travail – une méthode reconnue et conseillée – devrait être utilisée pour analyser la situation actuelle sur le lieu de travail et identifier les risques sur le lieu de travail. Une expertise extérieure peut être utilisée. Afin de garantir les bons résultats de l'évaluation des risques dans les écoles, il est essentiel que les enseignants et les directeurs d'école reçoivent une formation efficace sur la façon d'utiliser cette évaluation, mais également sur les questions de santé et de sécurité au travail. Une direction d'école bien formée, ayant une vision claire de la façon dont on prévient et gère la violence à l'école, est essentielle si l'on veut garantir un lieu de travail sain et sûr.

Les approches sécuritaires traitent de la violence quand elle survient mais visent aussi à réduire le nombre d'incidents violents à l'école: gardiens, services d'assistance téléphonique, interventions de la police à l'école, contrôle à l'entrée de l'école, registres pour l'aide aux victimes, vidéo surveillance, etc. Toutefois, selon les conclusions du projet du CSEE sur la violence à l'école, dans les pays où certaines des mesures mentionnées ci-dessus ont été utilisées, elles l'ont toujours été conjointement avec des mesures préventives à orientation plus pédagogique.



5. Mise en œuvre et suivi

Texte de l'accord	Commentaire
<p>Au titre de l'article 139 du traité, le présent accord-cadre autonome européen engage les membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que du comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.</p> <p>Les parties signataires invitent également leurs organisations membres dans les pays candidats à appliquer le présent accord.</p> <p>Le présent accord sera mis en œuvre dans les trois ans suivant la date de sa signature.</p> <p>Les organisations membres rendront compte au Comité du dialogue social de la mise en œuvre du présent accord. Durant les trois premières années suivant la date de la signature, le Comité du dialogue social dressera et adoptera un tableau annuel synthétisant le déroulement de la mise en œuvre. La quatrième année, un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens.</p> <p>Au terme des cinq années suivant la date de la signature, les parties signataires évalueront et reverront l'accord dès que l'une d'entre elles en fera la demande.</p>	<p>Au titre de l'article 139 du traité CE et selon le texte de l'accord, les membres signataires doivent mettre en œuvre l'accord cadre. La mise en œuvre doit être effectuée par les organisations membres de toutes les parties. Au cours des trois premières années, le comité du dialogue social préparera un tableau annuel synthétisant les mesures prises au niveau national pour mettre en œuvre l'accord¹².</p> <p>En tant que fédération reconnue de la CES pour l'éducation et la formation, le CSEE doit respecter et mettre en œuvre l'accord. Au cours du projet d'un an "Prévenir et combattre la violence à l'école", le CSEE a veillé à sensibiliser ses organisations membres au présent accord.</p> <p>Comme mentionné dans le projet de plan d'action du CSEE sur "prévenir et combattre la violence à l'école", le CSEE entend s'engager à poursuivre ses actions de sensibilisation de ses organisations membres à la mise en œuvre de l'accord cadre par le biais de conventions collectives, s'engager à rassembler et à diffuser les meilleures pratiques identifiées et s'engager à rendre compte de la mise en œuvre de l'accord dans le secteur de l'enseignement. En outre, les questions de harcèlement et de violence seront à traiter dans le cadre de l'un des réseaux du CSEE¹³.</p>

¹³ Ces questions seront traitées soit par le réseau sur les conditions de travail soit par un éventuel futur réseau sur la santé et la sécurité.



En cas de questions relatives au contenu de l'accord, les organisations membres concernées peuvent, conjointement ou séparément, en référer aux parties signataires, qui répondront aux questions de manière conjointe ou séparée.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les membres des parties signataires éviteront d'imposer une charge de travail excessive aux PME.

L'application du présent accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le domaine couvert par cet accord.

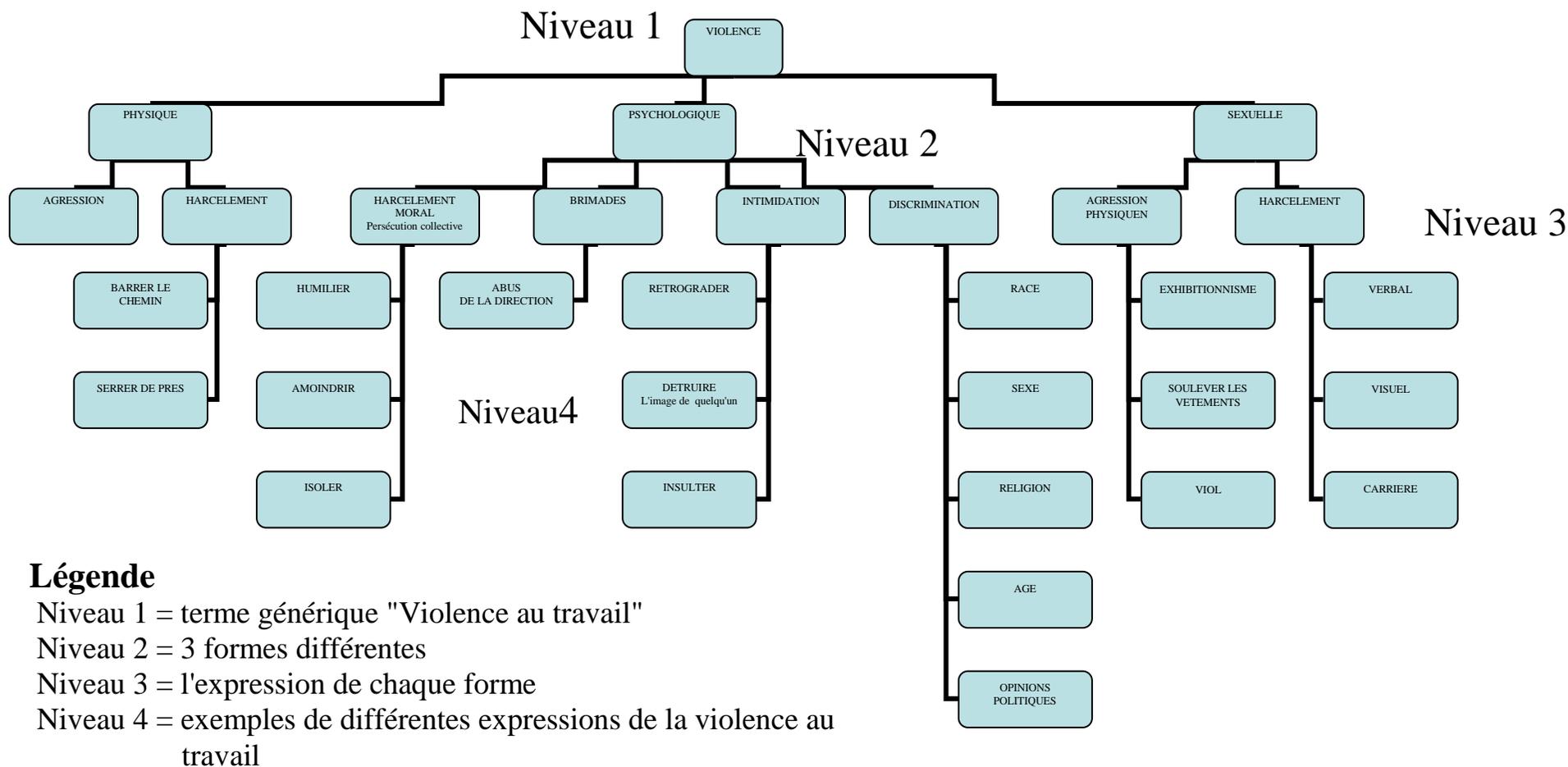
Le présent accord est sans préjudice du droit des partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant cet accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Ce paragraphe comprend deux clauses importantes. La "clause de non régression" implique que la teneur de cet accord ne doit pas réduire l'impact d'accords conclus à d'autres niveaux (national, régional, local, etc.) lorsqu'ils contiennent des dispositions plus bénéfiques. En outre, la "clause la plus favorable" – comprise aussi dans ce paragraphe – suppose que la disposition ou l'accord le plus favorable doit toujours être appliqué.

Ce paragraphe contient la "clause d'adaptabilité", qui signifie que les partenaires sociaux au niveau approprié peuvent adapter ou compléter cet accord (à savoir en signant des déclarations conjointes, accords, etc.) en fonction de leurs besoins spécifiques. En ce qui concerne la violence des tiers, la négociation d'un accord multisectoriel complémentaire est envisagé actuellement par les partenaires sociaux européens de différents secteurs (commerce, sécurité privée, collectivités locales, etc.) Le CSEE participe actuellement à cette initiative en tant qu'observateur.



6. Annexe 1 : Proposition de la CES pour une taxinomie de la violence et du harcèlement au travail (*)



(*) Ce diagramme, utilisé par la délégation de la CSE pendant les négociations de l'accord cadre de l'UE, illustre la complexité de ces phénomènes. Néanmoins, il ne devrait pas être considéré comme la seule taxinomie recommandée pour la violence et le harcèlement au travail.



Cette publication a été réalisée dans le cadre d'un projet exécuté avec le soutien financier de la Commission européenne, ligne budgétaire " Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs"

Projet du CSEE "Prévenir et combattre la violence à l'école"

Bd. Du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
secretariat@csee-etuice.org
<http://www.csee-etuice.org>

Comité Syndical Européen de l'Éducation

