

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2006

PROJET DE LOI

modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

PROJET DE LOI

modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

PROPOSITION DE LOI

instaurant une évaluation périodique de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

PROPOSITION DE LOI

remplaçant l'inversion de la charge de la preuve par un partage de la charge de la preuve en cas de plaintes pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Danielle VAN LOMBEEK-JACOBS**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2006

WETSONTWERP

tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

WETSONTWERP

tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft

WETSVOORSTEL

houdende wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

WETSVOORSTEL

tot invoering van een periodieke evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

WETSVOORSTEL

tot vervanging van de omgekeerde bewijslast door een gedeelde bewijslast in geval van klachten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Danielle VAN LOMBEEK-JACOBS**

**Composition de la commission à la date du dépôt du rapport /
Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag:
Président/Voorzitter : Hans Bonte**

A. — Vaste leden / Titulaires :

VLD Maggie De Block, Jacques Germeaux, Annemie Turtelboom
PS Jean-Marc Delizée, Bruno Van Grootenbrulle, Danielle Van Lombeek-Jacobs
MR Pierrette Cahay-André, Denis Ducarme, Charles Michel
sp.a-spirit Hans Bonte, Annelies Storms, Greet Van Gool
CD&V Greta D'hondt, Nahima Lanjri
Vlaams Belang Koen Bultinck, Guy D'haeseleer
cdH Benoît Drèze

B. — Plaatsvervangers / Suppléants :

Filip Anthuenis, Yolande Avontroodt, Hilde Dierickx, Sabien Lahaye-Battheu
Mohammed Boukourna, Yvan Mayeur, Sophie Pécriaux, André Perpète
Jacqueline Galant, Luc Gustin, Josée Lejeune, Dominique Tilmans
Maya Detiège, David Geerts, Karine Jiroflée, Annemie Roppe
Roel Deseyn, Luc Goutry, Trees Pieters
Alexandra Colen, Staf Neel, Frieda van Themsche
Jean-Jacques Viseur, David Lavaux

C. — Membre sans voix délibérative/ Niet-stemgerechtigd lid :

ECOLO Zoé Genot

cdH	: Centre démocrate Humaniste
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	: Front National
MR	: Mouvement Réformateur
N-VA	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	: Parti socialiste
sp.a - spirit	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
Vlaams Belang	: Vlaams Belang
VLD	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA : Questions et Réponses écrites
CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN : Séance plénière
COM : Réunion de commission
MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN : Plenum
COM : Commissievergadering
MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

SOMMAIRE

I. Exposés introductifs	4
II. Discussion générale	8
III. Discussion des articles	23
IV. Votes	28

INHOUD

I. Inleidende uiteenzettingen	4
II. Algemene bespreking	8
III. Artikelsgewijze bespreking	23
IV. Stemmingen	28

Documents précédents :

Doc 51 **2686/ (2005/2006) :**

001 : Projet de loi.

002 et 003 : Amendements.

Voir aussi:

005 : Texte adopté par la commission.

Doc 51 **2687/ (2005/2006) :**

001 : Projet de loi.

Doc 51 **1122/ (2003/2004) :**

001 : Proposition de loi de Mme De Permentier, MM. Michel, Bellot et Bacquelaine.

002 : Farde.

Doc 51 **1492/ (2004/2005) :**

001 : Proposition de loi de Mmes De Block et Lahaye-Battheu.

Doc 51 **1718/ (2004/2005) :**

001 : Proposition de loi de Mmes De Block et Avontroodt.

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2686/ (2005/2006) :**

001 : Wetsontwerp.

002 en 003 : Amendementen.

Zie ook:

005 : Tekst aangenomen door de commissie.

Doc 51 **2687/ (2005/2006) :**

001 : Wetsontwerp.

Doc 51 **1122/ (2003/2004) :**

001 : Wetsvoorstel van mevrouw De Permentier, de heren Michel, Bellot en Bacquelaine.

002 : Kaft.

Doc 51 **1492/ (2004/2005) :**

001 : Wetsvoorstel van de dames De Block en Lahaye-Battheu.

Doc 51 **1718/ (2004/2005) :**

001 : Wetsvoorstel van de dames De Block en Avontroodt.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné les présents projets et propositions de loi joints lors de ses réunions des 24 octobre et 14 novembre 2006.

I.— EXPOSÉS INTRODUCTIFS

A. Exposé introductif de M. Peter Vanvelthoven, ministre de l'Emploi

Deux projets de loi ont été déposés. Le premier projet concerne des modifications en matière de prévention et de procédures internes et sera examiné selon la procédure prévue à l'article 77 de la Constitution. Le second projet apporte des modifications en ce qui concerne les procédures judiciaires prévues par la loi anti-harcèlement et sera examiné selon la procédure prévue à l'article 78 de la Constitution. Les deux projets constituent néanmoins un paquet global.

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a inséré des dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail dans un nouveau chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces mesures imposent à tout employeur de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail, de mettre en place une procédure interne à l'entreprise permettant d'examiner les faits dont les travailleurs se plaignent et de prendre toute autre mesure de prévention permettant d'éviter la survenance de tels comportements. Suite à l'évaluation de cette législation il est apparu nécessaire d'apporter un certain nombre de corrections à ces dispositions.

1) Accentuer la prévention primaire

Jusqu'à présent, l'accent est principalement mis dans les entreprises sur la gestion des plaintes individuelles des travailleurs. La prévention primaire des comportements excessifs n'est pas encore suffisamment développée. Le projet de loi apporte plusieurs modifications qui renforcent la prévention primaire:

a) Le domaine de la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ne forme plus un domaine séparé mais est inséré dans le domaine de la charge psychosociale occasionnée par le travail auquel

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze samengevoegde wetsontwerpen en wetsvoorstellen besproken tijdens haar vergaderingen van 24 oktober en 14 november 2006.

I.— INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

A. Inleidende uiteenzetting door de heer Peter Vanvelthoven, minister van Werk

Er zijn twee wetsontwerpen ingediend. Het eerste ontwerp betreft wijzigingen aan de preventie en interne procedures van de wet en wordt behandeld volgens artikel 77 van de Grondwet. Het tweede ontwerp betreft wijzigingen aan de gerechtelijke procedures van de anti-pestwet en wordt behandeld volgens artikel 78 van de Grondwet. Beide ontwerpen vormen evenwel een globaal pakket.

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk een nieuw hoofdstuk *Vbis* ingevoegd dat specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk bevat.

Deze bepalingen leggen elke werkgever de verplichting op om een preventieadviseur aan te wijzen die deskundig is op het vlak van de psychosociale aspecten, om een procedure eigen aan de onderneming uit te werken, die het mogelijk maakt de feiten waarover de werknemers klagen te onderzoeken en elke preventie-maatregel te treffen ter voorkoming van dergelijke gedragingen. Ingevolge de evaluatie van deze wetgeving is het nodig gebleken aan deze bepalingen een aantal correcties aan te brengen.

1) Meer nadruk op primaire preventie

Tot op heden werd in de onderneming vooral de nadruk gelegd op het beheer van de individuele klachten van de werknemers. De primaire preventie van grensoverschrijdend gedrag is nog onvoldoende ontwikkeld. Het ontwerp van wet brengt verschillende wijzigingen aan die de primaire preventie versterken:

a) het domein van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vormt geen apart domein meer maar wordt ondergebracht onder de psychosociale belasting veroorzaakt

il est étroitement lié. Ainsi, des mesures appropriées peuvent être prises par arrêté royal pour toutes les formes de charge psychosociale (stress, conflit, comportements excessifs). On peut en effet constater que les comportements excessifs peuvent être la conséquence du stress ou de conflits mal résolus. En prévenant toutes les formes de charge psychosociale (stress, conflit...), on prévient la violence et le harcèlement moral et sexuel qui sont les formes les plus graves de charge psychosociale.

b) Les mesures de prévention primaires minimales sont étendues en y intégrant les mesures organisationnelles.

c) Il est fait explicitement référence aux principes généraux de prévention de la loi.

2) Renforcer le statut de la personne de confiance

L'intervention efficace de la personne de confiance permet de limiter le recours au conseiller en prévention et d'éviter l'aggravation de la situation. Dès lors, les nouvelles dispositions visent à protéger son autonomie. La désignation de la personne de confiance reste toutefois facultative.

3) Donner la priorité aux procédures internes

Pour que la loi sur le bien-être puisse produire tous ses effets, il est important d'accorder la priorité aux procédures propres à l'entreprise. À partir du moment où elles existent et sont appliquées, ces procédures peuvent permettre de dégager une solution effective pour les faits qui se sont produits au sein de l'entreprise. Pour que cet objectif puisse être atteint, le juge a la possibilité d'ordonner au travailleur de faire usage de la procédure interne, lorsqu'une telle procédure existe et peut être appliquée. Dans ce cas, il suspend le traitement de la cause jusqu'à la fin de la procédure interne.

4) Clarifier le rôle de l'inspection Contrôle du bien-être au travail

L'inspection doit en revenir à son rôle initial : la surveillance du respect de la législation par l'employeur. L'inspection interviendra dans une situation individuelle uniquement lorsque la santé ou la sécurité du travailleur est en danger et que l'employeur ne dispose pas d'un conseiller en prévention ou n'y fait pas appel.

door het werk, waarmee het eng verbonden is. Hierdoor kunnen bij koninklijk besluit passende maatregelen uitgewerkt worden voor alle vormen van psychosociale belasting (stress, conflicten en grensoverschrijdend gedrag). Men kan immers vaststellen dat grensoverschrijdend gedrag het gevolg kan zijn van stress of slecht opgeloste conflicten. Door elke vorm van psychosociale belasting (stress, conflict...) te voorkomen, voorkomt men geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag dat een ernstigere vorm is van psychosociale belasting.

b) De minimale maatregelen van primaire preventie worden verruimd door er de organisatorische maatregelen in op te nemen.

c) Er wordt expliciet verwezen naar de algemene preventiebeginselen van de wet.

2) Versterking van het statuut van de vertrouwenspersoon

Met een efficiënte interventie van de vertrouwenspersoon kan toe het beroep op de preventieadviseur worden beperkt en een verergering van de toestand voorkomen. De nieuwe bepalingen beogen dan ook zijn autonomie te beschermen. De aanwijzing van de vertrouwenspersoon blijft evenwel facultatief.

3) Voorrang verlenen aan de interne procedures

Opdat de welzijnswet voluit zou kunnen spelen, is het van belang voorrang te verlenen aan de procedures die eigen zijn aan de onderneming. Eens deze procedures bestaan en toegepast worden, kunnen zij tot een effectieve oplossing leiden voor de feiten die zich in de onderneming voordoen. Om dit doel te bereiken wordt aan de rechter de mogelijkheid geboden aan de werknemer te bevelen de interne procedure te gebruiken, wanneer deze bestaat en kan toegepast worden. In dat geval zal hij de behandeling van de zaak opschorten tot de interne procedure is beëindigd.

4) Verduidelijking van de rol van de inspectie Toezicht Welzijn op het werk

De inspectie moet zijn oorspronkelijke rol opnieuw vervullen, namelijk toezicht houden op de naleving van de wetgeving door de werkgever. De inspectie zal dus in individuele gevallen enkel tussenkomen wanneer de veiligheid of de gezondheid van de werknemer in gevaar is en de werkgever niet beschikt over een preventieadviseur of er geen beroep op doet.

5) Clarifier les moyens du tribunal

Les moyens d'action du tribunal sont précisés. D'une part, l'action en cessation est traitée selon la procédure comme en référé, afin qu'un jugement au fond puisse intervenir plus rapidement. D'autre part, le président du tribunal du travail peut ordonner des mesures provisoires à l'employeur selon les règles du référé.

6) Clarifier la disposition relative à la protection contre le licenciement.

a) Seront désormais protégés les travailleurs qui déposent une plainte à la police, auprès du ministère public ou en mains du juge d'instruction.

b) La notion de «témoin» est définie dans le cadre de la procédure interne.

c) L'obligation pour le travailleur licencié de demander sa réintégration est supprimée.

d) Le point de départ de la protection est défini.

7) Porter une attention particulière aux travailleurs qui sont victimes de comportements excessifs de tiers

Le travailleur victime de violences de tiers doit bénéficier d'un soutien psychologique approprié auprès d'institutions spécialisées, qui doit être pris en charge par l'employeur.

En outre, l'accent est mis sur l'obligation pour l'employeur de prendre, dans le cadre de sa politique de prévention, des mesures pour éviter que ses travailleurs soient victimes de comportements excessifs de tiers.

8) Clarifier l'accès aux pièces et aux informations

Une nouvelle section précise désormais les informations et documents pouvant être transmis par le conseiller en prévention, la personne de confiance et l'employeur aux personnes impliquées dans la procédure interne.

5) Verduidelijking van de middelen van de rechtbank

De actiemogelijkheden van de rechter worden verduidelijkt. Enerzijds wordt de vordering tot staking behandeld volgens de procedure zoals in kortgeding, waardoor er op een versnelde manier een uitspraak ten gronde kan komen. Anderzijds kan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorlopige maatregelen bevelen aan de werkgever volgens de regels bepaald in kortgeding.

6) Verduidelijking van de bepaling betreffende de bescherming tegen ontslag

a) Voortaan worden ook de werknemers die een klacht indienen bij de politie, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter, beschermd tegen ontslag.

b) De notie «getuige» wordt gedefinieerd wat de interne procedure betreft.

c) De verplichting voor de ontslagen werknemer om zijn reïntegratie te vragen, wordt geschrapt.

d) Het vertrekpunt van de bescherming wordt bepaald.

7) Bijzondere aandacht voor de werknemers die het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag gepleegd door derden

De werknemer die het slachtoffer is van geweld door derden dient passende psychologische bijstand te krijgen van gespecialiseerde instellingen, die moet ten laste genomen worden door de werkgever.

Daarnaast wordt de nadruk gelegd op de verplichting voor de werkgever om, in het kader van zijn preventiebeleid, maatregelen te treffen om te voorkomen dat zijn werknemers het slachtoffer worden van feiten van grensoverschrijdend gedrag gepleegd door derden.

8) De toegang tot de stukken en de informatie verduidelijken

Een nieuwe afdeling verduidelijkt voortaan welke informatie en welke documenten de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de werkgever mogen meedelen aan de personen die bij de interne procedure betrokken zijn.

Le gouvernement a également présenté des amendements. Ces amendements ont été élaborés parce qu'il y a un lien entre les projets de loi «antidiscrimination» et le projet de loi relatif à la loi contre le harcèlement. Ces amendements permettront d'éviter la coexistence de deux législations et procédures parallèles pour les mêmes faits de discrimination et de harcèlement. Les amendements prévoient que les directives antidiscrimination seront transposées en droit belge par le biais de la loi contre le harcèlement pour ce qui concerne les discriminations dans les relations de travail. Seule la loi contre le harcèlement sera applicable lorsque la discrimination est pratiquée entre des personnes qui ressortissent à la loi sur le bien-être.

L'amendement n° 1 renvoie, dans la définition du harcèlement, aux critères de discrimination contenus dans les directives européennes et précise que ces critères peuvent être une cause de harcèlement tel que le définit la loi sur le bien-être. Il stipule également que la loi contre le harcèlement prévoit la transposition des directives.

L'amendement n° 2 donne, ainsi que le prescrivent les directives antidiscrimination, la possibilité au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'ester en justice au nom de la victime si le harcèlement porte sur un des critères de discrimination. Cette compétence existait déjà mais dès lors que la loi contre le harcèlement s'appliquera exclusivement aux discriminations sur le lieu de travail, il fallait inscrire cette compétence dans la loi contre le harcèlement.

B. Exposé introductif de Mme Maggie De Block, coauteur de la proposition de loi instaurant une évaluation périodique de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (DOC51 1492/001)

L'unique évaluation de la loi du 11 juin 2002, présentée en juillet 2004, a montré que différentes modifications devaient être apportées à la loi. Elle a ainsi démontré son utilité. Considérant que les circonstances dans lesquelles la loi du 11 juin 2002 trouve à s'appliquer sont très diverses et en constante variation, les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent pérenniser le système de l'évaluation. La loi du 11 juin 2002 ferait ainsi l'objet d'une évaluation bisannuelle, de même que ses mesures d'exécution.

De regering heeft ook amendementen ingediend. De amendementen zijn uitgewerkt omdat er een verband is tussen de wetsontwerpen antidiscriminatie en het wetsontwerp inzake de antipestwet. Met de amendementen vermijden we dat er twee parallelle wetgevingen en procedures zullen bestaan voor dezelfde feiten van discriminatie en pesterijen. De amendementen voorzien dat de richtlijnen inzake antidiscriminatie in Belgisch recht omgezet worden via de antipestwet voor wat betreft discriminatie in de arbeidsrelaties. Enkel de antipestwet zal van toepassing zijn wanneer discriminatie gebeurt tussen personen die onder de welzijnswet vallen.

Het eerste amendement verwijst in de definitie van pesterijen naar de discriminatiegronden in de Europese richtlijnen en stelt dat deze oorzaak kunnen zijn van pesterijen zoals gedefinieerd in de Welzijnswet. Het bepaalt ook dat de antipestwet de omzetting voorziet van de richtlijnen.

Het tweede amendement geeft, zoals de antidiscriminatie-richtlijnen voorschrijven, de mogelijkheid aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, om in rechte op te treden in naam van het slachtoffer indien het pestgedrag één van de discriminatiegronden betreft. Deze bevoegdheid bestond reeds maar gezien antipestwet exclusief bevoegd wordt voor discriminatie op werkvloer, moest deze bevoegdheid ingeschreven worden in de antipestwet.

B. Inleidende uiteenzetting door mevrouw Maggie De Block, mede-indienster van het wetsvoorstel tot invoering van een periodieke evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (DOC 51 1492/001)

Uit de enige in juli 2004 voorgestelde evaluatie van de wet van 11 juni 2002 is gebleken dat zij allerlei wijzigingen behoeft. Op die manier heeft die evaluatie haar nut aangetoond. Aangezien de omstandigheden waarin de wet van 11 juni 2002 moet worden toegepast, heel sterk verschillen en voortdurend veranderen, wensen de indieners van dit wetsvoorstel de evaluatieregeling te bestendigen. Voor de wet van 11 juni 2002 en de uitvoeringsmaatregelen ervan zou aldus een tweejaarlijkse evaluatie gelden.

C. Exposé introductif de Mme Maggie De Block, coauteur de la proposition de loi remplaçant l'inversion de la charge de la preuve par un partage de la charge de la preuve en cas de plainte pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail (DOC 51 1718/001)

Le principe de l'inversion de la charge de la preuve en cas de plainte pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail avait suscité la grande méfiance des auteurs de la présente proposition de loi lors de l'adoption de la loi du 11 juin 2002. Ils craignaient que cette inversion de la charge de la preuve donne lieu à de graves problèmes d'application. Il est en effet très difficile d'apporter la preuve d'un fait négatif. Il semble cependant que, en pratique, cette inversion de la charge de la preuve soit devenue un partage de cette charge. Il n'en demeure pas moins que le texte de la loi n'a jamais été modifié. Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent adapter le dispositif légal afin de le mettre en concordance avec la pratique.

II.— DISCUSSION GÉNÉRALE

M. Benoît Drèze (cdH) rappelle que la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a été adoptée en 2002. Elle a permis de prévoir une réglementation et d'ouvrir le débat sur une problématique qui était largement tabou auparavant.

La loi prévoyait une évaluation après deux ans. Cette évaluation, qui a été rédigée par le SPF Emploi, Travail et concertation sociale en 2004, a permis de mettre en lumière les aspects positifs de la législation mais aussi ses failles. Le projet de loi entend aujourd'hui répondre à ces failles.

Agir contre les problèmes de violence et de harcèlement au travail est essentiel tant pour les travailleurs victimes de ces faits, dont la souffrance ressentie peut être particulièrement importante, que pour l'efficacité du travail. Il est évident que la productivité des travailleurs est altérée s'ils sont en proie à des soucis de violence ou de harcèlement au travail. Une meilleure prévention et protection des travailleurs s'avère ainsi particulièrement importante de tous les points de vue : pour le bien-être des travailleurs et leur épanouissement dans leur travail et pour l'efficacité de leur travail dans l'entreprise.

Le projet de loi à l'examen présente un certain nombre d'avancées importantes et positives. Ainsi, il met

C. Inleidende uiteenzetting door mevrouw Maggie De Block, mede-indienster van het wetsvoorstel tot vervanging van de omgekeerde bewijslast door een gedeelde bewijslast in geval van klachten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (DOC 51 1718/001)

Het principe van de omgekeerde bewijslast bij klachten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk had de indiensters van dit wetsvoorstel, naar aanleiding van de aanneming van de wet van 11 juni 2002, met groot wantrouwen vervuld. Zij vreesden dat die omgekeerde bewijslast bij de toepassing ervan tot grote moeilijkheden zou leiden. Het is immers heel moeilijk een negatief feit te bewijzen. In de praktijk is die omgekeerde bewijslast echter blijkbaar een gedeelde bewijslast geworden. De tekst van de wet is niettemin nooit gewijzigd. De indiensters van dit wetsvoorstel wensen terzake de wettelijke regeling te wijzigen, teneinde die met de praktijk te doen overeenstemmen.

II.— ALGEMENE BESPREKING

De heer Benoît Drèze (cdH) herinnert eraan dat de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in 2002 is aangenomen. Zij heeft het mogelijk gemaakt in een reglementering te voorzien en het debat te openen over een vraagstuk dat tot dan toe grotendeels een taboe was geweest.

De wet voorzag in een evaluatie na twee jaar. Die evaluatie, die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2004 heeft uitgebracht, heeft het mogelijk gemaakt de positieve aspecten, maar ook de zwakke plekken van de wet te belichten. Het wetsontwerp wil nu aan die tekortkomingen tegemoetkomen.

Ingaan tegen de problemen inzake geweld en pesterijen is essentieel, zowel voor de werknemers die slachtoffer zijn van de feiten en die er erg kunnen onder lijden, als voor de doeltreffendheid van het werk zelf. Het ligt voor de hand dat de productiviteit van de werknemers verandert als zij vrezen voor geweld of pesterijen. Betere preventie en bescherming van de werknemers blijkt aldus bijzonder belangrijk vanuit alle oogpunten: voor het welzijn van de werknemers en hun ontplooiing op het werk, alsmede voor de doeltreffendheid van hun werk in de onderneming.

Het ter bespreking voorliggende wetsontwerp zet een aantal belangrijke en positieve stappen vooruit. Zo wordt

l'accent sur la prévention primaire, ce qui est une bonne chose. Il met la priorité sur les procédures internes. Un certain nombre de clarifications sont apportées, tels que le rôle de l'inspection et du tribunal, les définitions de la violence et du harcèlement.

Certains aspects du projet de loi laissent cependant perplexes.

A/ le statut de la personne de confiance.

Actuellement, les personnes de confiance ne disposent d'une protection ni contre le licenciement, ni contre une modification unilatérale de leurs conditions de travail, contrairement aux conseillers en prévention.

Le rapport d'évaluation de la loi du 11 juin 2002 du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, publié en juillet 2004, mentionnait que: «*toutes les parties, à l'exception des organisations d'employeurs au CNT, estiment que les personnes de confiance doivent bénéficier d'une protection particulière, car elles peuvent subir une pression de divers côtés*¹.»

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, le gouvernement semble vouloir intégrer ce point: «*Les nouvelles dispositions visent à protéger son autonomie [à la personne de confiance]*». Le gouvernement précise: «*La personne de confiance doit pouvoir agir de façon autonome. Cela signifie que dans l'exercice de sa fonction de personne de confiance, elle doit être indépendante à l'égard de ses propres supérieurs hiérarchiques.*» Le gouvernement ajoute également qu'il est «*extrêmement important d'accentuer leur rôle [aux personnes de confiance] dans le processus de prévention et de lutte contre le comportement excessif*». «*Les personnes de confiance ont un rôle primordial de première ligne*²»

L'intervenant pose la question de savoir si, pour permettre aux personnes de confiance d'être autonomes et de bénéficier d'une indépendance à l'égard de leurs supérieurs, elles ne devraient pas être libérées de la crainte d'un licenciement qui pourrait survenir suite à l'exercice du travail effectué en cette qualité.

de nadruk gelegd op primaire preventie, wat een goede zaak is. Het legt ook de klemtoon op de interne procedures. Er worden ophelderingen aangebracht, zoals de rol van de inspectie en de rechtbank, en de definitie van geweld en pesterijen.

Bepaalde aspecten van het wetsontwerp slaan echter met stomheid.

A/ De status van vertrouwenspersoon

Thans zijn de vertrouwenspersonen niet beschermd tegen ontslag, noch tegen een eenzijdige wijziging van hun arbeidsvoorwaarden, in tegenstelling tot de preventieadviseurs.

Het evaluatieverslag van de wet van 11 juni 2002, dat door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in juli 2004 werd gepubliceerd, stelt dat «Alle partijen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties [in de NAR], menen dat de vertrouwenspersonen een bijzondere bescherming dienen te genieten, omdat zij vanuit verschillende kanten druk ondervinden.»¹.

In de memorie van toelichting van het wetsontwerp lijkt de regering dat punt te willen opnemen: «De nieuwe bepalingen beogen (...) zijn autonomie [van de vertrouwenspersoon] te beschermen.»². De regering preciseert: «De vertrouwenspersoon moet autonoom kunnen optreden. Dit betekent dat hij bij de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon onafhankelijk moet zijn ten opzicht van zijn eigen hiërarchische meerdere.»³. Ze voegt daar tevens het volgende aan toe: «Het is (...) van het grootste belang hun rol [van de vertrouwenspersonen] in het proces van de voorkoming en bestrijding van grensoverschrijdend gedrag te benadrukken.»⁴ en «de vertrouwenspersonen [vervullen] een primordiale rol (...) op het vlak van de eerste-lijns-interventie.»⁵.

Om de vertrouwenspersonen in staat te stellen autonoom en onafhankelijk van hun meerderen op te treden, vraagt de spreker zich af of men niet beter het risico op ontslag zou wegwerken, waaraan de vertrouwenspersonen zijn blootgesteld ingevolge de werkzaamheden die zij in die hoedanigheid uitvoeren.

¹ Page 36

² Page 24

³ Chr.D.S./Soc. Kron., 2005, p. 232

¹ Pagina 35

² Pagina 4

³ Pagina 10

⁴ Pagina 10

⁵ Pagina 24

Le rôle de la personne de confiance est principalement d'accueillir les plaignants et d'essayer de concilier le plaignant et l'accusé. Elle a avant tout un rôle de conciliation et de médiation. Mais si l'accusé est son supérieur hiérarchique, il peut être délicat pour elle d'assurer son rôle de conciliation en toute autonomie. Le ministre a-t-il connaissance de telles situations ? Dans l'affirmative, ne serait-il pas préférable dès lors de lui garantir une protection contre le licenciement, limitée à l'exercice de sa mission de personne de confiance ? Le ministre estime-t-il au contraire qu'une telle protection générerait des abus ?

Le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes se positionne en faveur d'une protection contre le licenciement pour la personne de confiance: «*Le Conseil ne peut approuver les dispositions qui concernent la protection des personnes de confiance. En 2001, le gouvernement fédéral avait estimé inutile une telle protection; l'expérience semble lui avoir fait réviser ce point de vue. Cependant, le texte proposé, complété par l'article 16 de l'avant-projet d'arrêté royal, constitue un dispositif aussi faible que celui qui précédemment concernait les conseillers en prévention (à l'exception des médecins du travail); notamment, il introduit la même ambiguïté autour du terme «écartement». Puisque ce régime a dû être remplacé par une véritable protection (loi du 20 décembre 2002), le Conseil estime que celle-ci doit être étendue aux personnes de confiance, qui elles aussi veillent au bien-être des autres travailleurs, au sens de l'article 7, § 2, de la directive-cadre 89/391/CEE*» (avis n° 112 du 9 juin 2006).

Le projet de loi précise que «le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance». Le Conseil d'État mentionne que pour être conforme aux principes qui régissent le rapport entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif, c'est au législateur lui-même qu'il appartient de fixer les éléments essentiels de la situation juridique visée.

Ce n'est cependant pas parce qu'on donne la même protection contre le licenciement aux personnes de confiance qu'aux conseillers en prévention qu'il faut confondre les deux rôles. La personne de confiance et le conseiller en prévention ont bien des rôles et des missions différentes et ne doivent pas être assimilées l'une à l'autre.

De taak van de vertrouwenspersoon bestaat er voornamelijk in de klagers op te vangen en te proberen de klager en de aangeklaagde met elkaar te verzoenen. Bovenal heeft hij een verzoenende en bemiddelende rol. Wanneer de aangeklaagde evenwel zijn hiërarchische meerdere is, kan het lastig worden om die verzoenende rol echt autonoom te vervullen. Heeft de minister weet van soortgelijke situaties? Zo ja, ware het dan niet aangewezen de vertrouwenspersoon bescherming te bieden tegen ontslag, louter wat zijn taak als vertrouwenspersoon betreft? Of meent de minister dat een soortgelijke bescherming tot misbruik kan leiden?

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen pleit ervoor de vertrouwenspersoon te beschermen tegen ontslag: «De Raad kan de bepalingen met betrekking tot de bescherming van de vertrouwenspersonen niet goedkeuren. In 2001 vond de federale regering zo'n bescherming nutteloos; de ervaring lijkt haar tot een herziening van dit standpunt te hebben genoopt. De voorgestelde tekst, vervolledigd door artikel 16 van het voorontwerp van KB, omvat echter een dispositief dat even zwak is als het vroegere ter bescherming van de preventieadviseurs (met uitzondering van de arbeidsgeneesheren); zo voert het met name dezelfde dubbelzinnigheid in rond de term «verwijdering». Omdat deze regeling door een echte bescherming diende te worden vervangen (wet van 20 december 2002), vindt de Raad dat deze bescherming zou moeten uitgebreid worden naar de vertrouwenspersonen, die eveneens waken over het welzijn van de andere werknemers in de zin van het artikel 7, § 2 van de kader Richtlijn 89/391/EEG.»⁶

Het wetsontwerp preciseert dat «de Koning de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersonen kan vaststellen.»⁷ De Raad van State vermeldt in dat verband dat, «om in overeenstemming te zijn met de beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht (...) de essentiële elementen van bedoelde rechtspositie door de wetgever zelf [dienen] te worden vastgesteld.»⁸

Dat aan de vertrouwenspersonen dezelfde bescherming tegen ontslag wordt geboden als aan de preventieadviseurs, betekent evenwel niet dat de beide taken mogen worden verward. De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur hebben wel degelijk uiteenlopende taken, die niet mogen worden gelijkgesteld.

⁶ Advies nr. 112 van 9 juni 2006, pagina 5

⁷ Pagina 25

⁸ Pagina 67

B/ L'accompagnement psychologique des victimes

Auparavant, l'employeur devait prévoir un accompagnement psychologique pour les travailleurs victimes de violence et de harcèlement moral ou sexuel commis au travail. Mais la législation ne précisait pas spécifiquement que l'employeur devait supporter les frais de ces interventions.

Avec le projet de loi, l'accompagnement ne doit plus être prévu par l'employeur au profit de son travailleur dans les cas de violence entre collègues et dans les cas de harcèlement quels qu'ils soient. Mais il est dorénavant précisé que l'employeur devra supporter les frais d'un accompagnement psychologique dans les cas de violence commis par des tiers.

Sachant que l'employeur pourra toujours se retourner contre l'auteur des faits, ne devrait-on pas garantir l'accompagnement psychologique offert par l'employeur lorsque les faits de harcèlement moral et sexuel et les cas de violence au travail entre collègues sont avérés, par exemple par le conseiller en prévention?

L'avantage pourrait être le suivant: il ne s'agira pas au travailleur d'intenter et de porter les frais d'un procès contre l'accusé pour des faits de harcèlement ou de violence commis dans le cadre du travail mais à l'employeur.

C/ L'information à l'employeur du dépôt d'une plainte motivée

Est-ce que, comme le Conseil pour l'égalité des chances le recommande, il ne serait pas adéquat d'ajouter qu'en l'absence du conseiller en prévention, c'est la personne de confiance qui doit informer l'employeur du dépôt d'une plainte motivée, afin d'éviter tout retard dans la mise en place de la protection?

D/ La protection des plaignants contre le licenciement

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l'éventuel dépôt d'une plainte formelle.

B/ De psychologische begeleiding van de slachtoffers

Vroeger moest de werkgever voorzien in een psychologische begeleiding voor de werknemers die het slachtoffer waren van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De wetgever gaf evenwel niet specifiek aan dat de werkgever die begeleiding moest bekostigen.

Het wetsontwerp bepaalt dat de werkgever niet langer moet voorzien in de begeleiding van zijn werknemer ingeval van geweld onder collega's en van eender welke soort pesterijen. Voortaan ligt echter wel vast dat de werkgever een psychologische behandeling moet bekostigen ingeval van geweldpleging door derden.

Aangezien de werkgever zich te allen tijde tegen de dader van de feiten zal kunnen keren, zou men dan niet beter waarborgen dat de werkgever psychologische begeleiding aanbiedt wanneer bijvoorbeeld door de preventieadviseur is aangetoond dat op het werk, onder collega's, sprake is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag?

Ten gunste van die regeling kan worden aangevoerd dat het proces tegen de aangeklaagde op grond van pesterijen of geweld op het werk niet door de werknemer, maar door de werkgever zal moeten worden ingeleid én bekostigd.

C/ Kennisgeving aan de werkgever van de indiening van een met redenen omklede klacht

De vraag rijst of het niet aangewezen zou zijn, zoals de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen adviseert, aan het wetsontwerp toe te voegen dat, bij afwezigheid van een preventieadviseur, de vertrouwenspersoon de werkgever moet inlichten over de indiening van een met redenen omklede klacht, teneinde te voorkomen dat de bescherming pas in een later stadium geldt.

D/ Bescherming van de klagers tegen ontslag

Het wetsontwerp preciseert dat de bescherming geldt vanaf het tijdstip van indiening van de met redenen omklede klacht dan wel, wat de getuigen betreft, vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring is afgelegd. De klager geniet evenwel niet de minste bescherming tegen ontslag tijdens de (informele) verzoeningsfase die aan de eventuele indiening van een officiële klacht voorafgaat.

Lorsqu'un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s'agit d'une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause.

Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n'est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d'assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d'éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d'une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu'elle soit suivie du dépôt d'une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée.

Enfin, le projet de loi présente deux mesures que l'intervenant estime négatives.

A/ La réduction du rôle du comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

Le projet de loi réduit le rôle du comité de prévention et de protection au travail dans la prévention: son accord sera requis uniquement sur la procédure interne (introduction et traitement des plaintes) et seul son avis sera demandé sur les autres mesures de prévention. L'accord du CPPT sera donc nécessaire uniquement sur la procédure à mettre en place quand des faits de violence ou de harcèlement sont signalés et ne le sera plus sur les mesures de prévention, sur l'accueil des victimes, etc...

L'exposé des motifs insiste pourtant particulièrement sur la nécessité d'accentuer la prévention. Ainsi il mentionne notamment que: «la prévention primaire des comportements excessifs n'est pas encore suffisamment développée.(...)» ou qu'«il a été constaté que la loi actuelle est plutôt vécue comme répressive et que l'attention porte trop peu sur la prévention du comportement excessif.» L'exposé mentionne également que l'«on doit aussi mettre plus l'accent sur la prévention primaire dans les dispositions spécifiques relatives à la prévention du comportement excessif.»

Wanneer een werknemer contact opneemt – zelfs informeel – met een vertrouwenspersoon dan wel met een preventieadviseur, gebeurt dat zelden zonder dat de andere werknemers, of de directie, daar lucht van krijgen. Meestal stelt de gecontacteerde persoon in die tijdspanne verzoeningspogingen in tussen het vermeende slachtoffer en zijn belager.

Als de klager moet worden beschermd vanaf het ogenblik dat hij een met redenen omklede klacht indient, ware het dan niet logisch die persoon tevens in de informele fase te beschermen? Het ware wellicht aangewezen van bij het begin een beschermingsregeling in te stellen tegen het ontslag als wraakmaatregel. Men moet er evenwel op toezien dat misbruik wordt voorkomen, met name door personen die stellen het slachtoffer te zijn van pesterijen of geweld, louter om niet te kunnen worden ontslagen. Men zou kunnen overwegen een beschermingsregeling tegen ontslag in te stellen op het ogenblik dat de informele fase ingaat, op voorwaarde dat binnen een maand na die fase een met redenen omklede klacht wordt ingediend.

Tot slot bevat het wetsontwerp twee maatregelen die de spreker negatief inschat.

A/ De inperking van de rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Het wetsontwerp behelst een inperking van de rol van het CPBW inzake preventie: het akkoord van het comité zal alleen nog vereist zijn voor de interne procedure (indiening en behandeling van klachten); voor de andere preventiemaatregelen zal het comité slechts om een advies worden verzocht. Het akkoord van het CPBW zal dus uitsluitend nog noodzakelijk zijn voor de procedure die moet worden gevolgd wanneer geweld of pesterijen werden gesignaleerd, maar niet langer voor de maatregelen inzake preventie, opvang van de slachtoffers enzovoort.

Nochtans wordt in de memorie van toelichting beklemtoond dat het noodzakelijk is meer aandacht te besteden aan preventie. Zo wordt met name gesteld dat «[de] primaire preventie van grensoverschrijdend gedrag [...] nog onvoldoende ontwikkeld [is]» of dat «immers [werd] vastgesteld dat de huidige wet als veeleer repressief wordt ervaren en er nog te weinig aandacht gaat naar de preventie van grensoverschrijdend gedrag». Voorts staat in die memorie van toelichting te lezen dat «[ook] binnen het kader van de voorkoming van grensoverschrijdend gedrag zelf, [...] meer de nadruk gelegd [moet] worden op de primaire preventie.»

La raison est simple, comme le dit l'exposé des motifs: «*lorsque l'entreprise mène une politique efficace en vue de prévenir la charge psychosociale, le risque de voir se produire un comportement excessif est réduit.*».

Étant donné cette volonté affichée d'accentuer la prévention contre le harcèlement et la violence au travail, il est contradictoire de réduire le rôle du CPPT dont la mission essentielle est précisément de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Sur une matière sensible comme la violence et le harcèlement, où l'engagement collectif pour la prévention est encore plus important que dans les autres domaines du bien-être au travail, l'exigence d'un accord préalable du CPPT sur les mesures de prévention est un atout majeur car il implique un engagement de tous les acteurs concernés. Par ailleurs, l'accord du CPPT est signe d'une meilleure transparence en ce qui concerne les mesures prises par l'employeur pour la protection et la prévention au travail des problèmes de harcèlement.

C'est pourquoi l'orateur propose un amendement qui vise à revenir à la situation antérieure, à savoir l'accord préalable du CPPT sur l'ensemble des mesures de prévention. Néanmoins, il est tout de même proposé une solution au cas où aucun accord n'est atteint avec le Comité. En effet, le projet de loi dispose que «*lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Sous réserve de l'application des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis (mentionné ci avant) pour autant qu'au moins deux-tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.*».

B/ L'obligation de prendre une personne de confiance interne à l'entreprise dans certains cas

Le projet de loi dispose que, si l'employeur fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur

De reden daarvoor is eenvoudig, aldus nog de memorie van toelichting: «*[wanneer] de onderneming een efficiënt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting voert, zal de kans dat er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet verkleinen.*».

Aangezien dus duidelijk de wil bestaat de preventie tegen pesterijen en geweld op het werk op te voeren, is het contradictoir dat tegelijk de rol van het CPBW wordt teruggedrongen. Het comité heeft immers precies als hoofdtak terzake naar alle mogelijke oplossingen te zoeken en ze voor te stellen, alsook actief bij te dragen tot alles wat het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk ten goede komt.

In delicate aangelegenheden zoals geweld en pesten, waarin een collectief optreden met het oog op preventie nog belangrijker is dan in de andere facetten van het welzijn op het werk, vormt een verplicht voorafgaand akkoord van het CPBW met de in uitzicht gestelde preventiemaatregelen een grote troef. Een dergelijk akkoord houdt immers in dat alle betrokken actoren zich daarvoor zullen inzetten. Voorts zou een dergelijk akkoord van het CPBW aangeven dat er meer transparantie heerst bij de uitwerking van de maatregelen die de werkgever neemt inzake bescherming tegen en preventie van pesterijen op het werk.

Daarom dient de spreker een amendement in dat ertoe strekt de thans heersende situatie te handhaven, wat erop neerkomt dat het CPBW ook in de toekomst nog akkoord moet gaan met alle preventiemaatregelen. Niettemin wordt ook een oplossing voorgesteld voor het geval géén akkoord met het Comité wordt bereikt. Het wetsontwerp bepaalt immers het volgende: «*[indien] geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80. Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge [voormeld] advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.*».

B/ Verplichting voor de ondernemingen om in sommige gevallen met een interne vertrouwenspersoon te werken

Het wetsontwerp bepaalt dat als de werkgever een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de vertrouwenspersoon deel moet uitmaken van het per-

si celui-ci occupe plus de vingt travailleurs. La volonté du gouvernement de privilégier le recours à une personne de confiance interne à l'entreprise est tout-à-fait compréhensible. Une personne de confiance interne à l'entreprise connaît en effet bien mieux l'entreprise, à cet égard est plus à même de saisir la complexité et les particularités des problèmes qui lui sont présentés et donc d'effectuer au mieux sa mission. Cependant, dans certains cas exceptionnels, il peut être préférable que la personne de confiance soit externe. C'est par exemple le cas des entreprises de transporteurs routiers où tout le personnel est continuellement sur les routes et où un travailleur interne ne pourrait pas assumer de manière optimale sa mission de personne de confiance vu qu'elle est le plus souvent absente.

L'intervenant annonce le dépôt d'un amendement à ce propos.

En conclusion, l'orateur reconnaît l'importance des problèmes de harcèlement et de violence au travail et qu'une protection et une prévention de ces problèmes s'avèrent essentielles et bienfaisantes à tous les points de vue. Tout le monde a intérêt à ce que les relations entre les travailleurs se déroulent bien et que tout soit mis en œuvre pour éviter que des comportements de ce type aient lieu. La réglementation joue, à cet effet, un rôle crucial pour cadrer cette prévention et cette protection.

Le présent projet de loi apporte quelques avancées mais également un pas en arrière, en particulier avec la réduction du rôle du comité pour la prévention et la protection au travail, qui est pourtant en contradiction avec l'exposé des motifs du projet de loi. C'est regrettable.

Par ailleurs il est étrange que les services publics fédéraux ne donnent pas l'exemple à cet égard. Comme le fait notamment remarquer le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, il a fallu un arrêt du 21 octobre 2004 de la cour du travail de Bruxelles³ pour qu'un arrêté royal du 11 mars 2005 institue un service interne commun de prévention et de protection au travail pour les SPF, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public s'ils souhaitent s'y affilier. Ce service est chargé notamment d'exercer au bénéfice du personnel les missions de médecine du travail, mais aussi de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cependant, un an après sa mise en place, il semble déjà gravement handicapé par un manque de moyens humains et bud-

soneel van de werkgever, als die meer dan twintig werknemers in dienst heeft. Het is volstrekt begrijpelijk dat de regering de voorkeur geeft aan een tot de onderneming behorende vertrouwenspersoon. Een interne vertrouwenspersoon kent het bedrijf immers veel beter en heeft daardoor meer inzicht in de complexiteit en de specifieke kenmerken van de knelpunten die hij moet oplossen; hij is dan ook de geknipte persoon voor een optimale invulling van zijn taak. Toch kan het in een aantal uitzonderlijke gevallen de voorkeur verdienen dat de vertrouwenspersoon iemand van buitenaf is, bijvoorbeeld in transportbedrijven, waar het hele personeel voortdurend op de baan is en waar een intern iemand zijn taak als vertrouwenspersoon niet optimaal kan vervullen, omdat hij meestal afwezig is.

De spreker kondigt aan dat hij dienaangaande een amendement zal indienen.

Tot besluit erkent de spreker het belang van problemen als pesterijen en geweld op het werk en is hij zich ervan bewust dat maatregelen ter bescherming ertegen en tot preventie ervan van fundamenteel belang en heilzaam zijn. Iedereen heeft er baat bij dat de betrekkingen tussen de werknemers onderling goed verlopen en dat er alles aan wordt gedaan om onoorbaar gedrag te voorkomen. Regelgeving is op dat vlak cruciaal, met name als het erop aankomt een raamwerk te scheppen voor die bescherming en die preventie.

Dit wetsontwerp bevat een aantal stappen vooruit, maar ook een stap achteruit. Negatief is zeker de beperktere rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Die inperking staat nochtans haaks op de voornemens die in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp kenbaar worden gemaakt, en dat is een spijtige zaak.

Voorts is het vreemd dat de federale overheidsdiensten terzake niet het goede voorbeeld geven. Zo stipt met name de Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan dat er een arrest van het arbeidshof van Brussel (21 oktober 2004)⁹ nodig was om ervoor te zorgen dat, via het koninklijk besluit van 11 maart 2005, een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht voor de federale overheidsdiensten, de federale wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut, zo die zich willen aansluiten. Die dienst wordt er met name mee belast ten behoeve van het personeel arbeidsgeneeskundige taken te vervullen, maar ook het personeel te beschermen tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Eén jaar na zijn

⁹ Soc. Kron./Chr. D. S., 2005, blz. 232.

gétaires. Si le gouvernement prend la peine de corriger les manquements de la législation sur le harcèlement, il devrait montrer l'exemple et veiller à son application correcte, tout d'abord dans ses propres services publics.

Mme Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS), votre rapporteur, remercie le ministre pour le projet de loi qui permettra de résoudre certaines difficultés d'application de la loi de 11 juin 2002 et de répondre aux nombreuses interrogations qui avaient été soulevées lors de son évaluation, comme le secret professionnel et la problématique de la transmission des données et des documents. Il est important de légiférer de manière à ne pas entraver l'efficacité de la loi, mais tout en préservant la confidentialité de certaines données. Pour le groupe PS, la loi de 2002 devait être adaptée et affinée sur un certain nombre de points, mais une révision fondamentale ne s'imposait pas. Les acquis fondamentaux ne sont pas négociables. L'oratrice se réjouit que le projet aille dans le bon sens.

Quelques observations doivent être formulées concernant le contenu du projet.

1/ La violence et le harcèlement seront désormais intégrés dans le domaine, plus vaste, de la charge psychosociale occasionnée par le travail et les mesures de prévention spécifiques devront être prises en application des principes généraux de prévention tels que définis à l'article 5 de la loi sur le bien-être au travail.

Les principes généraux sur lesquels la loi s'appuie étaient déjà applicables à la prévention contre le harcèlement, mais cela n'apparaissait pas très clairement dans les textes. Par ailleurs, le rapport d'évaluation faisait apparaître que les entreprises s'attachaient plus à résoudre des problèmes de comportements excessifs plutôt qu'à développer une véritable stratégie de prévention.

La signification de la mesure qui consiste à intégrer la protection contre le harcèlement dans le domaine de la charge psychosociale est surtout symbolique. La réalité du harcèlement n'est pas réductible à l'une des conséquences possibles de la charge psychosociale en entreprise. La charge psychosociale fait référence aux

oprichting lijkt die dienst echter al fors gekortwiekt ingevolge een gebrek aan personele en budgettaire middelen. Als de regering zich de moeite getroost de gebreken in de wetgeving inzake pesterijen op het werk aan te pakken, dan zou zij zelf het voorbeeld moeten geven en er eveneens op moeten toezien dat die wetgeving correct wordt toegepast, eerst en vooral in haar eigen overheidsdiensten.

Mevrouw Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS), rapporteur, dankt de minister voor dit wetsontwerp, dat een oplossing biedt voor een aantal toepassingsmoeilijkheden waarmee de wet van 11 juni 2002 te kampen heeft. Tevens gaat de in uitzicht gestelde tekst in op de talrijke vragen die tijdens de evaluatie van de wet zijn gerezen, zoals het beroepsgeheim en het vraagstuk van de overdracht van gegevens en documenten. Het is van belang dat een wetgevend optreden terzake geen belemmering vormt voor de doeltreffendheid van de wet, terwijl het tegelijkertijd zaak is de vertrouwelijkheid van bepaalde gegevens te waarborgen. Voor de PS-fractie moest de wet van 2002 op een aantal punten worden aangepast en verfijnd, maar was er geen nood aan een fundamentele herziening. De essentiële verworvenheden van de bestaande wet mogen immers niet worden ondergraven. Het stemt de spreker dan ook tevreden dat dit wetsontwerp de goede kant opgaat.

Over de inhoud van het wetsontwerp moeten enkele opmerkingen worden gemaakt.

1/ Geweld en pesterijen maken voortaan deel uit van het ruimere domein van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, en de specifieke preventieve maatregelen zullen moeten worden genomen met toepassing van de algemene preventieprincipes zoals die worden bepaald in artikel 5 van de wet betreffende het welzijn op het werk.

De algemene beginselen waarop de wet berust, waren reeds van toepassing op de preventie van pesterijen, maar dat kwam in de teksten niet zeer duidelijk naar voren. Voorts is uit het evaluatieverslag gebleken dat de ondernemingen zich meer toelagen op het oplossen van problemen van grensoverschrijdend gedrag, veeleer dan op het uitwerken van een echte preventiestrategie.

De maatregel die erin bestaat de bescherming tegen pesterijen te integreren in het domein van de psychosociale belasting heeft vooral een symbolische betekenis. De realiteit van de pesterijen kan niet worden gereduceerd tot een van de mogelijke gevolgen van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. De

pratiques de productivité, de flexibilité, et de rentabilité, et donc au stress et aux tensions émotionnelles qui en découlent. Elle est une cause possible du harcèlement mais nous ne pensons pas qu'elle épuise l'entière du phénomène.

On peut se demander si une telle intégration apportera une véritable plus-value à la prévention. Le principe directeur du système dynamique de gestion des risques devait explicitement tenir compte de l'interaction entre les différents domaines du bien-être, par exemple entre harcèlement et charge psychosociale (section 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998). La mesure semble surtout répondre à la critique selon laquelle il n'existerait pas suffisamment d'instruments disponibles pour réaliser une analyse des risques et donc pour instaurer une réelle politique de prévention. Dans le rapport d'évaluation de la loi (juillet 2004), on pouvait lire que toutes les parties intéressées demandaient le développement et la diffusion de méthodes d'analyse des risques et estimaient que la frontière entre le harcèlement et d'autres formes de charges psychosociales n'était pas encore assez délimitée, de sorte qu'il existe à ce jour une incertitude.

Il n'est toutefois pas question de «dilution» de la problématique de la prévention du harcèlement dans une approche globale de la charge psychosociale puisque le projet de loi maintient et renforce les mesures minimales concrètes que l'employeur doit prendre et maintient la désignation d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont (et non plus «et») la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Sur ce dernier point, il aurait été inacceptable de supprimer la fonction spécialisée sous prétexte que la loi de 2002 ne respecterait pas l'approche intégrée et multidisciplinaire de la prévention.

2/ En ce qui concerne la désignation du conseiller en prévention compétent pour les aspects psychosociaux, le caractère d'exception que la loi instaurait (l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité) se justifiait non seulement par la nécessité que les travailleurs aient une entière confiance dans la personne désignée, mais aussi par les compétences particulières que doit revêtir ce conseiller. Le projet de loi maintient uniquement l'accord préalable pour le conseiller interne. Si l'employeur décide de faire appel à un service externe, la désignation du conseiller échappera désormais à tout contrôle des représentants des travailleurs. En effet, seul un avis préalable doit être donné, par le comité, sur l'appel à un service externe (application des règles normales de la

psychosociale Belastung verwijst naar de praktijken inzake productiviteit, flexibiliteit, rendabiliteit, en dus naar stress en de daaruit voortvloeiende emotionele spanningen. Ze is een mogelijke oorzaak van pesten, maar omvat volgens ons niet het hele fenomeen.

Men kan zich afvragen of een dergelijke integratie een echte meerwaarde met zich zal brengen voor de preventie. Het leidend beginsel van het dynamisch risicobeheersingssysteem moest uitdrukkelijk rekening houden met de wisselwerking tussen de verschillende domeinen van het welzijn, bijvoorbeeld tussen pesten en psychosociale belasting (afdeling 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998). De maatregel lijkt vooral tegemoet te komen aan de kritiek dat er onvoldoende instrumenten voorhanden zouden zijn om een risicoanalyse uit te voeren en dus om een echt preventiebeleid in te stellen. In het evaluatieverslag van de wet (juli 2004) werd aangegeven dat alle betrokken partijen de totstandkoming en de verspreiding van methodes van risicoanalyse vroegen, en dat ze ervan uitgingen dat de grens tussen pesten en andere vormen van psychosociale belasting nog steeds niet duidelijk was afgebakend, waardoor thans nog onzekerheid bestaat.

Er is echter geen sprake van de problematiek van de preventie van pesten te doen «verwateren» in een algemene aanpak van de psychosociale belasting aangezien het wetsontwerp de minimale concrete maatregelen die de werkgever moet nemen in stand houdt en versterkt, en het de aanwijzing van een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van de arbeid waaronder (en niet langer «en») geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk behoudt. Wat dat laatste betreft, zou het onaanvaardbaar geweest zijn de gespecialiseerde functie af te schaffen onder het voorwendsel dat de wet van 2002 de geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak van de preventie niet acht zou nemen.

2/ Wat de aanwijzing van de voor de psychosociale aspecten bevoegde preventieadviseur betreft, was het uitzonderlijke karakter dat de wet in het leven riep (het voorafgaand akkoord van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het comité) gerechtvaardigd niet alleen door de noodzaak dat de werknemers volledig vertrouwen moeten hebben in de aangewezen persoon, maar ook door de bijzondere bevoegdheden welke die adviseur moet hebben. Het wetsontwerp houdt het voorafgaand akkoord alleen voor de interne adviseur in stand. Als de werkgever beslist een beroep te doen op een externe dienst hebben de vertegenwoordigers van de werknemers voortaan geen enkele controle meer op de aanwijzing van de adviseur. Het comité moet immers alleen over het beroep op een externe dienst (toepas-

loi sur le bien-être) et non sur la désignation de la personne du conseiller spécialisé. Est-ce bien l'intention du ministre ?

3/ Lors des débats en commission sur l'évaluation de la loi, le groupe de l'oratrice a plaidé pour un renforcement du rôle et du statut juridique de la personne de confiance et même pour rendre obligatoire la désignation d'au moins une personne de confiance. En effet, son intervention peut s'avérer très efficace pour régler de manière informelle les vrais litiges mais aussi pour dépister et traiter les démarches qui n'entrent pas dans le cadre de la loi (par la responsabilisation du travailleur et le dialogue).

Bien que le projet de loi apporte une série de précisions utiles et positives, les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance sont confiées au Roi et le texte maintient la simple faculté de désigner une ou plusieurs personnes de confiance. Quelle sont les intentions du gouvernement en la matière?

Le fait qu'il ne sera plus possible d'avoir un conseiller en prévention et une personne de confiance qui, tous deux, n'appartiennent pas à l'entreprise est une bonne chose car la question était de savoir si, dans une telle configuration, ces personnes avaient suffisamment le sens de la culture et des usages au sein de l'entreprise pour pouvoir faire de la prévention de façon effective.

4/ L'oratrice est partisane d'une simplification des différents moyens d'action dont le travailleur dispose s'il s'estime victime de harcèlement, il ne faut pas tomber dans le piège d'une trop forte «hiérarchisation» des différents recours possibles. En effet, il existe des situations dont l'urgence ou la gravité justifient que le travailleur n'utilise pas les voies dites «normales». De même, le travailleur peut être confronté à des procédures internes qui fonctionnent mal ou qui n'existent tout simplement pas parce que l'employeur reste en défaut d'appliquer la loi (par exemple, si un conseiller en prévention n'a pas été désigné, le règlement de travail ne mentionne pas comment il peut être fait appel au conseiller et à la personne de confiance, etc.). Il convient donc d'être prudent : rationaliser ne signifie pas qu'il faille édicter des règles qui placent les travailleurs dans l'impossibilité d'obtenir une solution rapide et efficace aux problèmes auxquels ils sont confrontés, même si la plainte est étrangère au harcèlement. Une démarche non fondée est insuffisante pour conclure à un abus de droit.

sing van de normale regels van de welzijnswet) een voorafgaand advies geven en niet over de aanwijzing van de gespecialiseerde adviseur. Is dat wel degelijk wat de minister van plan is?

3/ Tijdens de bespreking van de evaluatie van de wet in de commissie heeft de fractie van de spreekster gepleit voor een versterking van de rol en van de rechtspositie van de vertrouwenspersoon en zelfs voor de verplichte aanwijzing van minstens één vertrouwenspersoon. Diens optreden kan immers zeer doeltreffend blijken om op informele wijze de echte geschillen te beslechten, maar ook om de demarches die niet in het kader van de wet passen op te sporen en te behandelen (door stimulering van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en dialoog).

Het wetsontwerp bevat weliswaar een aantal nuttige en positieve preciseringen, maar de bepaling van de voorwaarden en nadere regels inzake de rechtspositie van de vertrouwenspersoon wordt overgelaten aan de Koning en de tekst behoudt de loutere mogelijkheid om een of meer vertrouwenspersonen aan te wijzen. Wat is de regering terzake van plan ?

Het is een goede zaak dat het niet langer mogelijk zal zijn een preventieadviseur en een vertrouwenspersoon te hebben die allebei niet tot de onderneming behoren, want daarbij rees de vraag of die mensen in een dergelijke situatie voldoende de bedrijfscultuur en -gebruiken begrepen om op een doeltreffende wijze aan preventie te doen.

4/ De spreekster is voorstander van een vereenvoudiging van de verschillende actiemiddelen waarover de werknemer beschikt als hij meent het slachtoffer te zijn van pesterijen. Men mag echter niet in de val van een te sterke «hiërarchische ordening» van de diverse mogelijke middelen lopen. Er bestaan immers situaties waarvan de urgentie of de ernst rechtvaardigen dat de werknemer niet van de zogenaamde «normale» middelen gebruik maakt. De werknemer kan ook geconfronteerd worden met interne procedures die slecht werken of met het gewoonweg niet bestaan van enige procedure omdat de werkgever de wet niet toepast (bijvoorbeeld als geen preventieadviseur werd aangewezen, als het arbeidsreglement niet aangeeft hoe op de adviseur en op de vertrouwenspersoon een beroep kan worden gedaan enzovoort). Men moet dus voorzichtig zijn : rationaliseren betekent niet regels uitvaardigen die het voor de werknemers onmogelijk maken de problemen waarmee ze te kampen hebben snel en doeltreffend tot een oplossing te brengen, ook als de klacht niets met pesterijen te maken heeft. Een ongegronde demarche is onvoldoende om te besluiten dat er rechtsmisbruik is.

Il est heureux que le projet de loi privilégie, sans excès, le parcours «normal» de la plainte.

Ainsi, en permettant (et non pas en imposant) au juge du tribunal du travail de suspendre l'examen de la cause et de renvoyer le travailleur à la procédure interne, on évite l'injonction judiciaire. Ce renvoi peut aussi attirer l'attention, dans certains cas, sur des facteurs de risques insuffisamment pris en compte dans la charge psychosociale.

Indépendamment de la saisie de l'inspection par le conseiller en prévention (article 32septies) qui est un «filtre» important avant le recours devant les juridictions, une autre amélioration réside dans le fait que l'inspection du travail pourra toujours être saisie directement par le travailleur mais que son champ d'action sera désormais limité au contrôle du respect de la législation ainsi qu'aux situations individuelles qui requièrent une intervention immédiate.

Pas plus que le texte de base, le projet de loi ne mentionne que la procédure informelle doit être privilégiée pour régler les litiges au sein de l'entreprise. Par conséquent, la possibilité de s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention subsiste et le dépôt direct d'une plainte motivée reste possible sans qu'il ne soit requis, au préalable, que la voie informelle ait été épuisée ou au moins envisagée. Les étapes successives n'étant pas précisées légalement, l'intervenante demande si l'employeur peut-il fixer lui-même (après accord du comité) la hiérarchie entre les procédures internes à l'occasion des mesures de prévention qu'il détermine ? En d'autres termes, cela rentre-t-il dans «les modalités selon lesquelles les travailleurs peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance» ?

Mme Greta D'hondt (CD&V) attire l'attention sur le fait que la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est une loi récente et que son groupe a toujours été partisan d'une évaluation de cette législation. Il est heureux que cette évaluation puisse donner lieu à des modifications qui, dans certains cas, rencontrent les objections formulées par son groupe lors de l'adoption de la loi initiale.

Le présent projet de loi vise à accorder la priorité à la prévention de la violence et du harcèlement par rapport à la répression, ce qui doit être approuvé. La prévention des comportements inadmissibles constitue la meilleure protection des travailleurs. Mais il est clair qu'il y aura toujours des cas pour lesquels des procédures répressives externes seront nécessaires. Les procédu-

Gelukkig geeft het wetsontwerp, zonder overdaad, de voorkeur aan het «normaal» klachtentraject.

Zo voorkomt men het rechterlijk bevel door de rechter van de arbeidsrechtbank toe te staan (en niet te verplichten) het onderzoek van de zaak op te schorten en de werknemer naar de interne procedure te verwijzen. In sommige gevallen kan die verwijzing ook de aandacht vestigen op risicofactoren waarmee onvoldoende rekening is gehouden in de psychosociale belasting.

Los van de saïssering van de inspectie door de preventieadviseur (artikel 32septies) die een belangrijke «filter» is vóór de zaak voor de rechtbank wordt gebracht, ligt een andere verbetering in het feit dat de werknemer zich steeds rechtstreeks tot de arbeidsinspectie zal kunnen wenden maar dat haar werkingsveld voortaan zal beperkt zijn tot de controle van de inachtneming van de wetgeving en tot de individuele situaties die een onmiddellijk optreden vereisen.

Evenmin als de basistekst geeft het wetsontwerp aan dat voor geschillenbeslechting binnen de onderneming de voorkeur moet worden gegeven aan de informele procedure. De mogelijkheid om zich tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur te wenden, blijft dus bestaan, en het blijft dus mogelijk rechtstreeks een met redenen omklede klacht in te dienen zonder dat voordien alle mogelijkheden van de informele aanpak werden aangewend of op zijn minst overwogen. Aangezien de opeenvolgende etappes niet wettelijk zijn gepreciseerd, vraagt de sprekerster of de werkgever zelf (nadat hij het akkoord van het comité heeft verkregen) de hiërarchie tussen de interne procedures mag bepalen als hij de preventiemaatregelen vaststelt. Met andere woorden, maakt dat deel uit van «de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon» ?

Mevrouw Greta D'hondt (CD&V) vestigt de aandacht op het feit dat de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk een recente wet is en dat haar fractie steeds voorstander is geweest van een evaluatie van deze wetgeving. Zij is tevreden dat deze evaluatie tot wijzigingen kan leiden, die in bepaalde gevallen ingaan op de bezwaren die haar fractie had opgeworpen bij de goedkeuring van de oorspronkelijke wet.

De prioriteit van dit wetsontwerp is de preventie van geweld en ongewenst gedrag, in plaats van repressie, wat lovenswaardig is. Preventiemaatregelen tegen dit soort gedrag bieden de beste bescherming voor de werknemers. Het moge echter duidelijk zijn dat er steeds gevallen zullen zijn die externe repressieve procedures zullen vergen. De interne procedures hebben een be-

res internes ont une efficacité limitée. En outre, les employeurs ne sont pas demandeurs en la matière et ne désirent pas assumer seuls cette responsabilité.

Le rôle de la personne de confiance est crucial. L'intervenante souscrit largement au projet du gouvernement en ce qui concerne la personne de confiance, à savoir un renforcement de son rôle.

Un autre point positif est le rôle de l'inspection, qui est en progrès par rapport à la loi initiale.

Un certain nombre d'autres modifications sont également bienvenues, tels que la protection contre le licenciement, la suppression de l'obligation de la demande de réintégration, ou encore l'anonymat des témoins, par exemple.

Enfin, le nouveau régime des actes de violence ou de harcèlement commis par des tiers suscite l'approbation. Mais il ne faudrait pas que les actes survenant au sein de l'entreprise ne soient pas pris en compte. L'exposé des motifs n'est pas clair à ce sujet.

L'intervenante émet également quelques réserves à l'égard du projet de loi à l'examen. Le plus important est le nombre d'habilitation faites au Roi pour déterminer les modalités d'application de la loi. Il serait bon que le ministre précise ses intentions concernant l'utilisation de ces habilitations, plus particulièrement en ce qui concerne la procédure de désignation de la personne de confiance, qui ne figurera plus dans la loi, mais dans un arrêté royal.

Un certain nombre de personnes de confiance ont une fonction plus large que celle que la loi leur attribue. Il serait bien que ces personnes de confiance ne fassent pas partie du service interne de prévention et n'aient pas de lien hiérarchique avec celui-ci, même si elles collaborent en pratique avec lui.

L'accès direct de la personne de confiance au responsable de la gestion quotidienne n'est pas à recommander. Ceci constituerait un obstacle à la bonne collaboration avec le conseiller externe. Seul le conseiller externe doit disposer de cet accès direct. La personne de confiance doit se charger de l'information, mais seul le conseiller externe doit veiller à la médiation. Dans le cas contraire, ce conseiller serait mis hors-jeu.

perkte doeltreffendheid. Bovendien zijn de werkgevers geen vragende partij op dit stuk en willen zij niet alléén deze verantwoordelijkheid op zich nemen.

De rol van de vertrouwenspersoon is essentieel. De spreekster schaart zich grotendeels achter het ontwerp van de regering wat de vertrouwenspersoon betreft, met name een versterking van zijn rol.

Een ander positief punt is de rol van de inspectie, wat een vooruitgang betekent ten opzichte van de oorspronkelijke wet.

Een aantal andere wijzigingen betekenen eveneens een stap vooruit, zoals de bescherming tegen ontslag, de opheffing van het verplichte karakter van het verzoek tot reïntegratie, of nog, de anonimiteit van de getuigen bijvoorbeeld.

Ten slotte verdient de nieuwe regeling in geval van geweld door of ongewenst gedrag van derden goedkeuring. Dit mag echter niet meebrengen dat gedragingen binnen de onderneming niet in aanmerking worden genomen. De memorie van toelichting is op dat punt niet duidelijk.

De spreekster maakt ook een aantal bedenkingen tegen het voorliggende wetsontwerp. De belangrijkste is het aantal machtigingen dat aan de Koning is verleend om de nadere regels voor de toepassing van de wet te bepalen. Zij zou het waarderen dat de minister zijn bedoelingen inzake het gebruik van die machtigingen uitlegt, vooral wat de procedure tot aanwijzing van de vertrouwenspersoon betreft, die niet meer in de wet maar in een koninklijk besluit zal voorkomen.

Een bepaald aantal vertrouwenspersonen hebben een ruimere functie dan die welke door de wet wordt bepaald. Deze vertrouwenspersonen maken liefst geen deel uit van de interne dienst voor preventie en hebben er geen hiërarchische band mee, zelfs al werken zij er in de praktijk mee samen.

Directe toegang van de vertrouwenspersoon tot de verantwoordelijke voor het dagelijks beheer is niet aan te bevelen. Dat zou aan de goede samenwerking met de externe adviseur in de weg staan. Slechts deze adviseur mag over een directe toegang beschikken. De vertrouwenspersoon moet informatie inwinnen, maar enkel de externe adviseur moet voor de bemiddeling zorgen. In het tegenovergestelde geval wordt deze adviseur buitenspel geplaatst.

Le thème de la contestation de la désignation de la personne de confiance doit également être évoqué. Lorsque la confiance est absente, la désignation n'a pas de sens. L'oratrice estime que, dans ce cas, il est plus opportun de désigner un conseiller externe.

En conclusion, Mme D'hondt annonce le dépôt d'amendements concernant le rôle du CPPT, sur lesquels elle reviendra dans le cadre de la discussion des articles.

M. Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) rappelle que le présent projet de loi a souvent été annoncé, mais que son dépôt a fait l'objet de nombreux reports. Il convient toutefois de se réjouir d'un certain nombre de modifications de la législation contenues dans le projet de loi à l'examen. D'une manière générale, l'intervenant se réjouit que la question de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail ne soit pas considéré séparément de l'ensemble des aspects psycho-sociaux du travail. Le remplacement du terme «victime» par ceux de «personne qui déclare être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail» entre bien dans cet esprit.

L'intervenant attire cependant l'attention sur certains points qui lui semblent encore poser problème. Tout d'abord, il convient de citer l'inversion de la charge de la preuve, qui a déjà suscité bien des débats. Pourquoi ce mécanisme doit-il absolument être maintenu dans la loi ? Ensuite se pose la question de l'interdiction de licencier un plaignant, même quand il est évident que le licenciement n'est pas en rapport avec la plainte. L'option prise de favoriser la prévention par rapport à la répression est louable. Mais la question du budget affecté à cette prévention reste en suspens : l'extension des compétences des inspecteurs se fera-t-elle sans adaptation de leur indemnité ? Le rôle du conseiller en prévention mériterait quant à lui d'être mieux défini.

Enfin, l'intervenant fait remarquer que certains points évoqués dans le rapport d'évaluation de 2004 n'ont pas reçu de suite dans le présent projet de loi. Par exemple, la remarque voulant que ni la personne de confiance, ni le conseiller en prévention ne peuvent appartenir au service externe de prévention et celle concernant l'incompatibilité entre ces fonctions et celles de délégué syndical restent sans réponse.

M. Dylan Casaer (sp.a-spirit) constate que, contrairement aux craintes exprimées lors de son adoption, la loi du 11 juin 2002 n'a pas donné lieu à un flot de plaintes abusives. Il importe donc de ne pas jeter le bébé

Het onderwerp van de betwisting van de toewijzing van de vertrouwenspersoon moet ook ter sprake worden gebracht. Wanneer er geen vertrouwen heerst, heeft de toewijzing geen zin. De spreker is van mening dat het in dat geval beter is om een externe adviseur aan te wijzen.

Ter conclusie kondigt mevrouw D'hondt de indiening van amendementen aan over de rol van de CPBW, waarop zij zal terugkomen bij de artikelsgewijze bespreking.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) herinnert eraan dat dit wetsontwerp dikwijls is aangekondigd, maar dat de indiening ervan vele malen is uitgesteld. Toch kan men tevreden zijn over een aantal wijzigingen van de wetgeving zoals ze in dit ontwerp zijn vervat. Over het algemeen waardeert de spreker het feit dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk niet los van het geheel van de psychosociale aspecten van het werk worden gezien. De vervanging van de term «slachtoffer» door «persoon die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk» past hierin.

De spreker vestigt echter de aandacht op bepaalde punten die voor hem nog problemen lijken op te leveren. Ten eerste vermeldt hij de omkering van de bewijslast, wat reeds tot vele debatten heeft geleid. Waarom moet dit mechanisme kost wat kost in de wet worden gehandhaafd? Vervolgens is er de kwestie van het verbod om een klager te ontslaan, ook al is het duidelijk dat het ontslag niet in verband staat met de klacht. De voorkeur voor preventie boven repressie is lovenswaardig. Er is evenwel nog geen antwoord op de vraag naar het budget dat met deze preventie is verbonden: zal de uitbreiding van de bevoegdheden van de inspecteurs plaatsvinden zonder aanpassing van hun vergoeding? De rol van preventieadviseur verdient dan weer een betere definitie.

Ten slotte merkt de spreker op dat aan bepaalde, in zijn evaluatieverslag van 2004 vervatte punten geen gevolg is gegeven in dit wetsontwerp. Bijvoorbeeld aan de opmerking dat noch de vertrouwenspersoon, noch de preventieadviseur tot de externe preventiedienst mogen behoren, en aan de opmerking over de onverenigbaarheid van deze functies en die van vakbondsafgevaardigde.

De heer Dylan Casaer (sp.a-spirit) merkt op dat, in tegenstelling tot de bij de vaststelling ervan geuite vrees, de wet van 11 juni 2002 niet heeft geleid tot een vloed van misbruiken van de klachtenprocedure. Het kind mag

avec l'eau du bain. Le projet de loi du gouvernement répond bien à cette préoccupation, puisqu'il est mesuré. Il est important qu'il précise la portée de certains termes jusqu'ici mal définis. La question de l'inversion de la charge de la preuve est quant à elle surfaite. La pratique montre que la jurisprudence est très pragmatique en cette matière et qu'il n'y a que peu d'abus.

Mme Maggie De Block (VLD) souscrit à l'accent mis par le projet de loi sur la prévention. Elle regrette cependant que la désignation d'une personne de confiance reste facultative alors qu'il s'agit d'un excellent moyen d'éviter les procédures judiciaires.

Un autre point est la réintégration obligatoire du travailleur licencié. L'intervenante estime sage de supprimer cette obligation. Même lorsque le conflit est résolu, il est peu vraisemblable qu'après une telle procédure, la réintégration de passe de manière idéale.

La protection du travailleur reste fort large, ainsi que celle des témoins. Le groupe de l'oratrice avait émis de nettes réserves à ce propos lors de l'adoption de la loi du 11 juin 2002. Mais il faut reconnaître que ces craintes n'étaient pas entièrement fondées.

Les données statistiques relatives à l'application de la loi ont jusqu'à présent été très difficiles à rassembler. Des initiatives ont-elles été prises en vue d'une meilleure collecte de ces données ?

Mme De Block souhaiterait également avoir plus détail sur les relations entre la personne de confiance et le médecin du travail.

L'habilitation faite au Roi de définir le statut de la personne de confiance a fait l'objet de critiques de la part du Conseil d'État. Le gouvernement a-t-il modifié le projet afin d'en tenir compte ?

Enfin, l'aspect budgétaire du projet de loi ne doit pas être oublié. La multiplication des contrôles et des procédures ne va-t-elle pas entraîner de coûts démesurés pour les entreprises ?

Le ministre de l'Emploi se réjouit du consensus qui semble se dégager autour du projet de loi à l'examen.

Selon les statistiques, il semble qu'un Belge sur sept ait déjà été victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce chiffre est probablement en

dus niet met het badwater worden weggegooid. Het wetsontwerp van de regering houdt terdege rekening met deze bekommernis, want het is gematigd. Het is van belang dat het de draagwijdte vastlegt van bepaalde tot hiertoe slecht omschreven termen. De kwestie van de omkering van de bewijslast is, wat dat betreft, teveel benadrukt. De praktijk toont aan dat de rechtspraak zeer pragmatisch is op dit stuk en dat er slechts weinig misbruik is.

Mevrouw Maggie De Block (VLD) kan zich vinden in de klemtoon die het wetsontwerp legt op preventie. Zij betreurt evenwel dat de toewijzing van een vertrouwenspersoon facultatief blijft, terwijl hier een uitgelezen kans wordt geboden om gerechtelijke procedures te vermijden.

Een ander punt is de verplichte reïntegratie van de ontslagen werknemer. De spreekster vindt dat deze verplichting het best wordt opgeheven. Zelfs al wordt het conflict opgelost, is het weinig waarschijnlijk dat na een dergelijke procedure de reïntegratie op een ideale wijze verloopt.

De bescherming van de werknemer blijft zeer groot, net als die van de getuigen. De fractie van de spreekster had duidelijke bezwaren aangevoerd in dit verband bij de vaststelling van de wet van 11 juni 2002. Zij geeft echter toe dat deze vrees niet helemaal gegrond was.

De statistische gegevens inzake de toepassing van de wet zijn tot nu toe met veel moeite verzameld. Zijn initiatieven genomen met het oog op een betere inzameling van deze gegevens ?

Mevrouw De Block wenst eveneens meer details te verkrijgen over de relaties tussen de vertrouwenspersoon en de arbeidsgeneesheer.

De machtiging aan de Koning om het statuut van de vertrouwenspersoon te omschrijven, is bekritiseerd door de Raad van State. Heeft de regering het ontwerp gewijzigd om rekening te houden met deze kritiek ?

Ten slotte mag het budgettaire aspect van het wetsontwerp niet worden vergeten. Zal de toename van het aantal controles en procedures geen enorme kosten meebrengen voor de bedrijven ?

De minister van Werk is verheugd over de consensus die schijnt te heersen over het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.

Volgens de statistieken is kennelijk reeds één op zeven Belgen het slachtoffer geworden van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dat

deçà de la réalité, car tous les cas ne sont pas déclarés. Il faut aussi noter que de nombreux cas ne sont déclarés que tardivement, ce qui est néfaste car la situation est alors bien souvent irrémédiable. C'est à ce problème que doit répondre le présent projet de loi.

Les tribunaux ont eu septante-cinq fois à se prononcer sur des plaintes en matière de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Seuls deux de ces procédures ont mené à une condamnation.

Le rapport d'évaluation de 2004 n'a pas révélé de problème concernant l'inversion de la charge de la preuve. Cette inversion n'est d'ailleurs pas complète, puisque le plaignant doit motiver sa plainte. La jurisprudence montre que les juges vérifient d'abord que la plainte concerne bien un cas de harcèlement. C'est pourquoi le projet de loi vise à mieux circonscrire la notion de harcèlement et impose un contact préalable avec la personne de confiance ou le conseiller externe.

L'évaluation régulière de la loi est nécessaire. Une évaluation bisannuelle systématique est cependant exagérée, considérant la charge que cela représente pour l'administration. Celle-ci suit néanmoins au quotidien la jurisprudence rendue en application de la loi du 11 juin 2002.

L'accès direct au tribunal doit être maintenu, ne serait-ce que pour les cas les plus graves.

Il est vrai que le CPPT voit son rôle réduit par le présent projet de loi. Cette mesure vise à éviter les blocages dans l'adoption de mesures préventives. L'expérience montre que dans de nombreux cas, l'accord du comité sur ces mesures est trop difficile à obtenir.

L'accompagnement psychologique des victimes a également été évoqué. C'est à l'employeur de pourvoir à cet accompagnement. Le projet de loi précise que son obligation n'est pas matérielle, mais financière : il doit couvrir les coûts de cet accompagnement. Dans le cas où l'auteur des faits de harcèlement est un employé, l'employeur intervient en tant que civilement responsable. Si l'auteur est un tiers à l'entreprise, le travailleur pourrait en principe se retourner contre l'auteur. Le projet vise à mieux protéger le travailleur en imposant à l'employeur de financer l'accompagnement psychologique, à charge pour lui de se faire rembourser par le tiers auteur des faits.

cijfer ligt waarschijnlijk lager dan wat het in werkelijkheid bedraagt, want van niet alle gevallen wordt aangifte gedaan. Voorts zij erop gewezen dat heel wat gevallen pas na verloop van tijd worden aangegeven, wat funest is; vaak is de situatie dan immers onherroepelijk. Dit wetsontwerp moet dat knelpunt wegwerken.

De rechtbanken hebben zich vijfenzeventig maal moeten uitspreken over klachten inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Slechts twee van die rechtsgedingen hebben tot een veroordeling geleid.

Uit het evaluatieverslag over 2004 zijn geen moeilijkheden gebleken wat de omkering van de bewijslast betreft. Die omkering is trouwens niet volledig, aangezien de klager zijn klacht met redenen moet omkleden. De rechtspraak toont aan dat de rechters eerst nagaan of de klacht wel degelijk een geval van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag betreft. Daarom strekt het wetsontwerp ertoe het begrip «pesterijen of ongewenst seksueel gedrag» te omschrijven, en voorziet het erin vooraf contact met de vertrouwenspersoon of de externe adviseur op te leggen.

Een geregelde evaluatie van de wet is noodzakelijk. Een stelselmatig tweejaarlijkse evaluatie is evenwel overdreven, gelet op de werklust die dat meebrengt voor de administratie. Die volgt echter wel dagelijks de rechtspraak die wordt gewezen met toepassing van de wet van 11 juni 2002.

De rechtstreekse toegang tot de rechtbank moet alleen al voor de ernstigste gevallen worden gehandhaafd.

Het klopt dat de rol van het CPBW met dit wetsontwerp wordt ingeperkt. Die maatregel is erop gericht belemmeringen bij de aanneming van preventie-maatregelen te voorkomen. De ervaring toont aan dat in heel wat gevallen de instemming van het comité met die maatregelen te moeilijk te verkrijgen valt.

Ook de psychologische begeleiding van de slachtoffers is aan bod gekomen. De werkgever moet die begeleiding bieden. In het wetsontwerp wordt gepreciseerd dat hij geen materiële, maar een financiële verplichting heeft: hij moet de kosten van die begeleiding dragen. Ingeval de pleger van de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag een werknemer is, treedt de werkgever op als civielrechtelijk aansprakelijke partij. Indien de dader ten aanzien van de onderneming een derde is, zou de werknemer zich in beginsel tegen de dader kunnen keren. Het wetsontwerp strekt ertoe de werknemer beter te beschermen door de werkgever op te leggen de psychologische begeleiding te financieren; daarbij komt het die werkgever toe de kosten terug te vorderen van de dader.

Le statut de la personne de confiance est amélioré, mais le choix a été fait de ne pas lui accorder de protection contre le licenciement. Une telle mesure aurait été de nature à dissuader les employeurs de désigner une personne de confiance. Le conseiller en prévention dispose quant à lui de cette protection, car sa fonction est notamment de révéler les fautes commises par l'employeur. Ce n'est pas le cas de la personne de confiance, qui n'a qu'une fonction de médiation.

La protection des plaignants et des témoins n'est pas étendue à la période informelle. Une telle étendue de la protection pourrait donner lieu à trop d'abus de procédure. La phase informelle suppose que les parties croient encore à une résolution amiable du conflit, sans que l'employeur en soit nécessairement informé. Il serait contradictoire que cette procédure ait des conséquences pour lui et que certains travailleurs craignent, de ce fait, de l'utiliser.

Le gouvernement a choisi de conserver son caractère facultatif à la désignation d'une personne de confiance. Il serait inopportun de contraindre un employeur à désigner à cette fonction une personne inadaptée. Ce problème ne manquerait pas de se poser dans les petites entreprises.

L'accès direct de la personne de confiance à la direction de l'entreprise doit se comprendre comme une possibilité dont elle dispose en cas de résistance. Si la personne de confiance se voit sabotée dans son travail, elle doit pouvoir s'adresser directement à la direction de l'entreprise pour lever les blocages. En circonstances normales, cette possibilité ne devrait pas être utilisée.

III.— DISCUSSION DES ARTICLES

A. Projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

De status van de vertrouwenspersoon wordt verbeterd, maar er is voor gekozen hem geen bescherming tegen ontslag te verlenen. Een dergelijke maatregel had de werkgevers kunnen ontmoedigen een vertrouwenspersoon aan te wijzen. De preventieadviseur geniet die bescherming, want het is in het bijzonder zijn taak alle door de werkgever begane fouten aan het licht te brengen. Dat geldt evenwel niet voor de vertrouwenspersoon, die louter een bemiddelende functie vervult.

De bescherming van de klagers en van de getuigen strekt zich niet uit tot de informele periode. Een dusdanig ruime bescherming zou tot teveel procedurele misbruiken kunnen leiden. De informele fase onderstelt dat de partijen nog in een minnelijke schikking van het geschil geloven zonder dat de werkgever noodzakelijkerwijs daarvan op de hoogte wordt gebracht. Het ware tegenstrijdig dat die procedure voor hem gevolgen zou hebben en dat bepaalde werknemers derhalve bang zouden zijn er gebruik van te maken.

De regering heeft ervoor gekozen de facultatieve aanwijzing van een vertrouwenspersoon te handhaven. Het ware niet opportuun een werkgever te verplichten iemand die niet geschikt is om vertrouwenspersoon te worden voor die functie aan te wijzen. Die moeilijkheid zou ongetwijfeld rijzen bij de kleine ondernemingen.

De rechtstreekse toegang van de vertrouwenspersoon tot de directie van de onderneming moet worden geïnterpreteerd als een mogelijkheid waarover de betrokkene beschikt in geval van tegenwerking. Indien de vertrouwenspersoon in zijn werk wordt gesaboteerd, moet hij zich rechtstreeks tot de ondernemingsdirectie kunnen wenden om de belemmeringen weg te werken. In normale omstandigheden zou die mogelijkheid niet mogen worden aangewend.

III. — BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

A. Wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 2

Mme Greta D'hondt (CD&V) approuve l'objectif de cette disposition, mais attire l'attention sur le fait que si les comportements excessifs constituent un délit, c'est l'application du droit pénal qui doit primer celle du droit social.

Le ministre de l'Emploi soutient le point de vue de *Mme D'hondt*.

Art. 3

Mme Maggie De Block (VLD) demande ce qui doit être entendu par «présence permanente» au sens du présent article. Elle demande comment est considéré le lien de subordination de ces travailleurs, notamment du point de vue de la compétence du conseiller en prévention.

Selon *Mme Greta D'hondt (CD&V)*, prévoir une procédure spécifique pour les sous-traitants relève du bon sens. Mais, constatant que sa définition est confiée au Roi, elle souhaiterait savoir si le ministre a des intentions précises en cette matière.

M. Dylan Casaer (sp.a-spirit) s'inquiète également du temps de présence nécessaire pour être considéré comme présent en permanence dans une entreprise.

Le ministre de l'Emploi confirme que cette disposition vise les sous-traitants et non les personnes qui ne sont que ponctuellement présentes dans l'entreprise. Actuellement, ces travailleurs, quand ils sont victimes de violence ou harcèlement, doivent s'adresser à la personne de confiance de leur propre employeur. La disposition vise à donner la possibilité à ces travailleurs de s'adresser directement à la personne de confiance de l'employeur de l'auteur des faits.

Art. 4

M. Dylan Casaer (sp.a-spirit) évoque la jurisprudence actuelle, qui tend à considérer qu'un acte doit avoir été répété pendant longtemps pour être constitutif de harcèlement. La disposition à l'examen dispose que les données relatives à la plaintes doivent être conservées durant cinq ans. Quel sera alors le sort de faits rares, mais répartis sur cinq ans ?

Art. 2

Mevrouw Greta D'hondt (CD&V) is het eens met de doelstelling van die bepaling. Ze wijst er echter op dat grensoverschrijdend gedrag weliswaar een misdrijf is, maar dat de toepassing van het strafrecht de bovenhand moet hebben op die van het sociaal recht.

De minister van Werk en Consumentenzaken steunt het standpunt van mevrouw D'hondt.

Art. 3

Mevrouw Maggie De Block (VLD) vraagt wat moet worden verstaan onder «voortdurend aanwezig» in de zin van dit artikel. Ze vraagt hoe de band van ondergeschiktheid van die werknemers wordt beschouwd, meer bepaald uit het oogpunt van de bevoegdheid van de preventieadviseur.

Volgens *mevrouw Greta D'hondt (CD&V)* getuigt het van gezond verstand te voorzien in een specifieke procedure voor de onderaannemers. Ze stelt echter vast dat de Koning met de bepaling ervan wordt belast, en wenst daarom te weten of de minister terzake precieze bedoelingen heeft.

Ook *de heer Dylan Casaer (sp.a-spirit)* maakt zich zorgen over de nodige aanwezigheidstijd om als voortdurend aanwezig in een onderneming te worden beschouwd.

De minister van Werk en Consumentenzaken bevestigt dat die bepaling betrekking heeft op de onderaannemers en niet op de personen die slechts nu en dan in de onderneming aanwezig zijn. Thans moeten werknemers die het slachtoffer zijn van geweld of van pesterijen zich wenden tot de vertrouwenspersoon van hun eigen werkgever. De bepaling beoogt die werknemers de mogelijkheid te bieden zich rechtstreeks tot de vertrouwenspersoon van de werkgever van de dader te richten.

Art. 4

De heer Dylan Casaer (sp.a-spirit) verwijst naar de huidige jurisprudentie, die ervan uitgaat dat een daad gedurende lange tijd moet worden herhaald om als pesterij te worden beschouwd. Volgens de voorliggende bepaling moeten de gegevens betreffende de klachten gedurende vijf jaar worden bewaard. Wat zal er dan gebeuren met zeldzame feiten die over vijf jaar gespreid zijn?

Mme Greta D'hondt (CD&V) renvoie à l'exposé des motifs, selon lequel les comportements non-intentionnels peuvent constituer un harcèlement. Ceci n'est pas mentionné dans le dispositif de cet article. Il serait bon d'éclaircir ce point. Quant au fond, l'intervenant se demande si admettre qu'un acte non-intentionnel soit constitutif de harcèlement ne peut pas donner lieu à des abus.

Mme Maggie De Block (VLD) s'inquiète également de l'extension que la présente disposition tend à donner au champ d'application de la loi, notamment via la notion de «toute situation de fait».

Selon le ministre de l'Emploi, la notion de «certain temps» doit être appréciée par le juge. Dans l'esprit du ministre, il doit s'agir d'une durée de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois.

La notion d'actes non-intentionnels recouvre les actes qui n'ont pas pour but de harceler le travailleur, mais qui ont involontairement eu cette conséquence. Faire entrer ces actes dans le champ d'application de la loi devrait permettre d'agir plus rapidement afin de trouver une solution.

Le gouvernement dépose un amendement n° 1 visant à mieux conformer le projet aux directives européennes relatives à la lutte contre les discriminations.

Le gouvernement dépose un amendement n° 2 visant à mentionner les directives européennes dont le présent article constitue la transposition.

Art. 5

M. Benoît Drèze (cdH) dépose un amendement n° 6 visant à maintenir l'accord préalable du CPPT pour la définition des mesures de prévention au sein de l'entreprise. Cette mesure lui semble être la plus à même de garantir l'implication de tous les acteurs de l'entreprise dans la lutte contre la violence et le harcèlement.

Mmes Trees Pieters et Greta D'hondt (CD&V) déposent un amendement n°4 ayant la même portée. Elles estiment que la mesure en projet, qui vise à remplacer l'accord du comité par un simple avis est disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi par le gouvernement.

Mevrouw Greta D'hondt (CD&V) verwijst naar de memorie van toelichting, waarin wordt aangegeven dat onopzettelijke gedragingen als pesterijen kunnen worden beschouwd. Dat wordt niet vermeld in het bepalend gedeelte van dit artikel. Het ware aangewezen klaarheid te scheppen op dat punt. Wat de grond van de zaak betreft, vraagt de spreker zich af of het bestempelen als «pesterijen» van een daad die niet opzettelijk werd gepleegd, geen aanleiding zal geven tot misbruik.

Mevrouw Maggie De Block (VLD) is tevens verontrust over het feit dat deze bepaling het toepassingsveld van de wet beoogt te verruimen, met name door het begrip «feitelijkheden» te gebruiken.

De minister van Werk meent dat het begrip «een bepaalde tijd» door de rechter moet worden ingevuld. Volgens de minister moet het om een aantal weken, zoniet maanden gaan.

Het begrip «niet-opzettelijke daad» verwijst naar de handelingen die niet beogen de werknemer te pesten, maar onvrijwillig tot pesten hebben geleid. Door die handelingen op te nemen in het toepassingsveld van de wet, zou het mogelijk moeten zijn sneller op te treden om tot een oplossing te komen.

De regering dient amendement nr. 1 (DOC 51 2686/002) in, dat ertoe strekt het wetsontwerp beter af te stemmen op de Europese richtlijnen betreffende de bestrijding van discriminatie.

De regering dient amendement nr. 2 (DOC 51 2686/002) in, dat beoogt de Europese richtlijnen te vermelden die via dit artikel worden omgezet.

Art. 5

De heer Benoît Drèze (cdH) dient amendement nr. 6 (DOC 51 2686/003) in, dat ertoe strekt het voorafgaand akkoord van het CPBW omtrent de definitie van de preventieve maatregelen in de ondernemingen te behouden. Die maatregel lijkt hem het meest geschikt om te waarborgen dat iedereen in de onderneming betrokken wordt bij de bestrijding van geweld en pesterijen.

De dames Trees Pieters en Greta D'hondt (CD&V) dienen amendement nr. 4 (DOC 51 2686/003) in, dat dezelfde strekking heeft als voormeld amendement. Zij menen dat de in uitzicht gestelde maatregel, die ertoe strekt het akkoord van het comité te vervangen door een eenvoudig advies, niet in verhouding staat tot de door de regering vooropgestelde doelstelling.

Le ministre de l'Emploi répond que la loi du 11 juin 2002 a largement étendu les compétences du CPPT. Il n'est cependant pas cohérent de lui donner des compétences plus larges en matière de prévention de la violence et du harcèlement que dans les autres domaines du bien-être au travail. Les larges compétences du CPPT en matière de prévention de la violence et du harcèlement étaient justifiées par le fait que les mesures concernées devaient être mentionnées dans le règlement de travail. Or, ce n'est plus le cas dans le présent projet de loi. Le ministre demande donc le rejet des deux amendements.

Art. 6

Mmes Trees Pieters et Greta D'hondt (CD&V) dépose un amendement n° 5 visant à éviter que les travailleurs victimes de violences ou de harcèlement au travail soient soumis à un régime différent selon que l'auteur des faits est un autre travailleur ou un tiers à l'entreprise.

Le ministre de l'Emploi répond que la disposition à l'examen vise les travailleurs victimes de violence ou de harcèlement en raison de la nature de leur travail, comme les agents de police, par exemple. C'est en raison du type de travail qu'il donne à ses travailleurs que l'employeur est tenu de financer leur accompagnement psychologique. Lorsqu'il s'agit de faits commis par un autre travailleur de l'entreprise, ce sont les relations interpersonnelles qui sont en cause, et l'employeur ne peut être tenu d'intervenir pour l'aspect curatif. Dans l'esprit de la loi, l'employeur ne doit jamais intervenir dans l'accompagnement curatif rendu nécessaire par les faits commis par des tiers, sauf dans le cas de violences commises en raison de la nature du travail. C'est la seule exception.

Art. 7

M. Benoît Drèze (cdH) dépose un amendement n° 7 visant à créer la possibilité de désigner une personne de confiance externe lorsque 90 % des travailleurs d'une entreprise lors de l'exécution de leur travail.

Le même auteur dépose un amendement n° 8 visant à octroyer à la personne de confiance la même protection que celle dont bénéficie le conseiller interne en prévention.

De minister van Werk antwoordt dat de wet van 11 juni 2002 de bevoegdheden van het CPBW aanzienlijk heeft verruimd. Het ware evenwel niet logisch dat comité ruimere bevoegdheden te verlenen inzake de preventie van geweld en pesterijen dan inzake de andere aspecten van het welzijn op het werk. De ruime bevoegdheden van het CPBW inzake preventie van geweld en pesterijen waren verantwoord, omdat de desbetreffende maatregelen moesten worden vermeld in het arbeidsreglement. Volgens het ter bespreking voorliggende wetsontwerp is dat niet langer het geval. De minister vraagt derhalve de beide amendementen te verwerpen.

Art. 6

De dames Trees Pieters en Greta D'hondt (CD&V) dienen amendement nr. 5 (DOC 51 2686/003) in, dat ertoe strekt te voorkomen dat de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld of pesterijen op het werk worden onderworpen aan uiteenlopende regelingen, naar gelang van het feit of de handelingen werden gesteld door een collega-werknemer dan wel door een derde van buiten de onderneming.

De minister van Werk antwoordt dat de ter bespreking voorliggende bepaling betrekking heeft op werknemers zoals bijvoorbeeld de politieagenten, die wegens de aard van hun werk het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. Wegens het type van werk waarmee de werkgever de werknemers belast, is hij verplicht hun psychologische begeleiding te bekostigen. Wanneer het gaat om feiten die door een andere werknemer van de onderneming zijn gepleegd, zijn de intermenselijke betrekkingen in het geding, en kan de werkgever niet worden verplicht op te treden wat het aspect verzorging betreft. In de geest van de wet mag de werkgever nooit optreden bij de verzorgingsbegeleiding die ingevolge door derden gepleegde feiten noodzakelijk is geworden, tenzij bij geweld dat is gepleegd wegens de aard van het werk. Dat is de enige uitzondering.

Art. 7

De heer Benoît Drèze (cdH) dient amendement nr. 7 (DOC 51 2686/...) in, dat ertoe strekt de mogelijkheid te bieden een externe vertrouwenspersoon aan te wijzen ingeval 90% van de werknemers van de onderneming zijn werk buiten de onderneming uitvoert.

Hetzelfde lid dient amendement nr. 8 (DOC 51 2686/...) in, dat erop gericht is de vertrouwenspersoon dezelfde bescherming te bieden als die welke de interne preventieadviseur geniet.

Le ministre de l'Emploi précise que lorsque le conseiller en prévention est externe, il doit y avoir une personne de confiance interne. Mais ceci n'empêche pas de désigner en outre une personne de confiance externe.

La personne de confiance voit son statut sensiblement améliorer par le projet de loi à l'examen. Mais l'amendement n° 8 va trop loin aux yeux du ministre et découragera les employeurs de désigner une personne de confiance.

M. Benoît Drèze (cdH) estime que lorsque l'employeur est directement mêlé au litige, la personne de confiance peut être mise en danger. La protection contre le licenciement peut alors lui être utile.

Mme Greta D'hondt (CD&V) présume que le § 2, alinéa 2, ne concerne que l'éloignement des fonctions de personne de confiance et non le licenciement de la personne de confiance pour d'autres motifs.

Le ministre de l'Emploi répond que cette disposition ne vise pas le cas du licenciement, mais seulement celui de l'éloignement des fonctions de personne de confiance.

Art. 8 à 10

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 11

Mme Greta D'hondt (CD&V) se réjouit de voir la mission de l'inspection mieux précisée et ramenée à l'essentiel.

Le ministre de l'Emploi souligne que cette disposition relève du même esprit que celui qui a présidé à la rédaction de l'article 5 en ce qui concerne le CPPT.

Art. 12

Le gouvernement dépose un amendement n° 3 visant à conformer le projet au droit européen.

Art. 13 à 18

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

De minister van Werk précise que lorsque le preventieadviseur externe is, er een interne vertrouwenspersoon voorhanden moet zijn. Dat verhindert evenwel niet dat bovendien een externe vertrouwenspersoon wordt aangewezen.

De vertrouwenspersoon zou via het ter bespreking voorliggende wetsontwerp een heel wat betere status krijgen. Amendement nr. 8 gaat in de ogen van de minister echter te ver, en zal de werkgevers ontmoedigen een vertrouwenspersoon aan te wijzen.

Wanneer de werkgever rechtstreeks bij het geschil wordt betrokken, kan de vertrouwenspersoon volgens *de heer Benoît Drèze (cdH)* in gevaar komen. Bescherming tegen ontslag kan dan nuttig zijn.

Mevrouw Greta D'hondt (CD&V) veronderstelt dat § 2, tweede lid, alleen slaat op de ontzetting van de vertrouwenspersoon uit diens functie en niet op het ontslag van de vertrouwenspersoon om andere redenen.

De minister van Werk antwoordt dat deze bepaling geen betrekking heeft op ontslag, maar alleen op de ontzetting van de vertrouwenspersoon uit diens functie.

Art. 8 tot 10

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 11

Mevrouw Greta D'hondt (CD&V) is blij dat de inspectietaak beter gepreciseerd wordt en tot zijn essentie is teruggebracht.

De minister van Werk beklemtoont dat aan deze bepaling dezelfde strekking ten grondslag ligt als aan de redactie van artikel 5 in verband met de CPBW.

Art. 12

De regering dient een amendement nr. 3 in ten einde het wetsontwerp in overeenstemming te brengen met het Europees recht.

Art. 13 tot 18

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

B. Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires

Les dispositions de ce projet ne donnent lieu à aucune observation.

IV.— VOTES

A. Projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 1^{er} à 3

Ces articles sont successivement adoptés par 13 voix et 1 abstention.

Art. 4

L'amendement n° 1 est adopté par 13 voix et 1 abstention.

L'amendement n° 2 est adopté par 13 voix et 1 abstention.

L'article 4 tel qu'amendé est adopté par 13 voix et 1 abstention.

Art. 5

L'amendement n° 4 est rejeté par 12 voix contre 3.

L'amendement n° 6 est rejeté par 12 voix contre 3.

L'article 5 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 6

L'amendement n° 5 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 6 est adopté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 7

L'amendement n° 7 est rejeté par 12 voix contre 3 et 1 abstention.

B. Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft

Over de in dit wetsontwerp vervatte artikelen worden geen opmerkingen gemaakt..

IV. — STEMMINGEN

A. Wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikelen 1 tot 3

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen en 1 onthouding.

Art. 4

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 13 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 2 wordt aangenomen met 13 stemmen en 1 onthouding.

Het aldus geamendeerde artikel 4 wordt aangenomen met 13 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5

Amendement nr. 4 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen.

Amendement nr. 6 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen.

Artikel 5 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 6

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 6 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 7

Amendement nr. 7 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

L'amendement n° 8 est rejeté par 12 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 7 est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

Art. 8 à 11

Les articles 8 à 11 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 12

L'amendement n° 3 est adopté par 14 voix et 1 abstention.

L'article 12 tel qu'amendé est adopté par 14 voix et 1 abstention.

Art. 13 à 18

Les articles 13 à 18 sont adoptés successivement par 14 voix et 1 abstention.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté par 14 voix et 1 abstention.

*
* *

La commission s'accorde en outre sur certaines corrections techniques.

Amendement nr. 8 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 7 wordt aangenomen met 12 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 8 tot 11

De artikelen 8 tot 11 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 12

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

Het aldus geamendeerde artikel 12 wordt aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

Art. 13 tot 18

De artikelen 13 tot 18 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

De commissie is het bovendien eens over een aantal technische verbeteringen.

B. Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires

Article 1^{er}

Cet article est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 2 et 3

Ces articles sont successivement adoptés par 14 voix et 1 abstention.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté par 14 voix et 1 abstention.

*
* *

La commission s'accorde en outre sur certaines corrections techniques.

*
* *

Les propositions de loi jointes deviennent sans objet.

Le rapporteur,

Danielle
VAN LOMBEEK-JACOBS

Le président,

Hans
BONTE

B. Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft

Artikel 1

Dit artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 2 en 3

De artikelen 2 en 3 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 14 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

De commissie is het bovendien eens over een aantal technische verbeteringen.

*
* *

De toegevoegde wetsvoorstellen vervallen.

De rapporteur,

Danielle
VAN LOMBEEK-JACOBS

De voorzitter,

Hans
BONTE