

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 mars 2011

PROPOSITION DE LOI

**instaurant la désignation obligatoire
de personnes de confiance
et déterminant les compétences requises
de ces personnes de confiance**

(déposée par
Mmes Myriam Vanlerberghe
et Meryame Kitir)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 maart 2011

WETSVOORSTEL

**betreffende de verplichte aanwijzing
van vertrouwenspersonen en tot vaststelling
van de vereiste bekwaamheden
van deze vertrouwenspersonen**

(ingediend door
de dames Myriam Vanlerberghe
en Meryame Kitir)

RÉSUMÉ

Cette proposition oblige les entreprises comptant au moins 20 travailleurs à désigner, dans le cadre de la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, une ou plusieurs personnes de confiance et à garantir, par le biais d'une formation, que ces personnes disposent des connaissances et des aptitudes nécessaires.

SAMENVATTING

Dit voorstel verplicht ondernemingen vanaf 20 werknemers om, in het kader van de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, één of meer vertrouwenspersonen aan te wijzen en via een opleiding te waarborgen dat deze personen beschikken over de nodige kennis en vaardigheden.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi vise, d'une part, à instaurer l'obligation, dans le cadre de la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, de désigner une ou plusieurs personnes de confiance dans les entreprises comptant au moins 20 travailleurs, et, d'autre part, à garantir que ces personnes disposent des connaissances et des aptitudes (mentionnées à l'Annexe I de l'arrêté royal du 17 mai 2007) leur permettant d'exercer convenablement leur tâche.

Les lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007, qui complètent la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail par un chapitre relatif à la prévention de la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, ont fortement mis l'accent sur la procédure informelle de prévention et de résolution des conflits.

Il s'agissait d'un choix justifié. Comme il a été déclaré plusieurs fois lors d'auditions organisées au sein de la commission des Affaires sociales en janvier 2011, le conflit a en fait dérapé et on se trouve du côté des perdants dès que l'on doit faire appel à des instances externes, comme les services d'inspection ou les tribunaux.

Il ressort d'études que l'on peut éviter ou résoudre de nombreuses questions conflictuelles durant la phase informelle de médiation et de conciliation sur le lieu de travail.

Les personnes de confiance visées par les lois précitées et par l'arrêté royal du 17 mai 2007, qui peuvent jouer un rôle clé dans cette phase, ne sont toutefois pas présentes dans chaque entreprise.

Lors des auditions en commission, le collaborateur du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a expliqué que l'on optait en faveur de la désignation volontaire car cela indique un certain climat d'entreprise qui ne tolère pas ce genre de pratiques. Les auteurs de la présente proposition estiment cependant qu'une personne de confiance est justement la plus indispensable dans les entreprises qui ne sont pas très sensibles à la problématique.

C'est pourquoi la présente proposition prévoit l'obligation, pour chaque entreprise occupant habituellement au moins 20 travailleurs, de désigner une ou plusieurs personnes de confiance.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om enerzijds de verplichting op te leggen om, in het kader van de bestrijding van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, in ondernemingen waar minstens 20 werknemers tewerkgesteld zijn verplicht één of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen, en anderzijds om te waarborgen dat deze personen beschikken over de kennis en vaardigheden (vermeld in Bijlage I bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007) om hun opdracht behoorlijk te kunnen uitoefenen.

De wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007, die de wet van 4 augustus 1996 betreffende de wetgeving van de werknemers bij de uitvoering van hun werk aanvullen met een hoofdstuk inzake de preventie van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, legden sterk het accent op de informele procedure van conflictenpreventie en -oplossing.

Dit was een terechte keuze. Zoals tijdens de hoorzittingen in de commissie Sociale Zaken van januari 2011 meermaals werd gesteld: eigenlijk is het conflict ontspoord en zit men in een fase van verliezers zodra een beroep moet gedaan worden op externe instanties zoals de inspectiediensten of de rechtbanken.

Uit onderzoek blijkt dat veel conflictstof kan vermeden of opgelost worden in de informele fase van bemiddeling en verzoening op de werkvloer.

De vertrouwenspersonen bedoeld in voormelde wetten en in het koninklijk besluit van 17 mei 2007, die een sleutelrol kan spelen in deze fase, zijn echter niet in iedere onderneming aangewezen.

Tijdens de hoorzittingen en de commissie verklaarde de medewerker van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dat voor de vrijwillige aanwijzing werd geopteerd omdat die wijst op een zeker bedrijfsklimaat dat dergelijke praktijken niet duldt. De indieners van dit voorstel vinden echter dat een vertrouwenspersoon juist het meest nodig is in bedrijven die niet zo gevoelig zijn voor de problematiek.

Daarom voorziet dit voorstel in de verplichting, voor elke onderneming die gewoonlijk minstens 20 werknemers tewerkstelt, om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen.

Il est par ailleurs important que les travailleurs qui estiment être victimes puissent s'adresser à une personne capable de réagir de manière appropriée à la plainte déposée auprès d'elle. La nature de la problématique requiert de nombreuses aptitudes de la part de la personne de confiance. Ces aptitudes sont certes énumérées à l'Annexe 1 de l'arrêté royal du 17 mai 2007, mais cet arrêté ne prévoit pas comment ces compétences doivent être acquises et démontrées.

C'est pourquoi la présente proposition prévoit une formation obligatoire, dont les coûts sont supportés par l'employeur, auprès de l'un des organismes de formation agréés par le Service Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce genre de formations existe déjà actuellement, mais leur contenu et leur qualité ne sont pas réglementés. Elles sont pourtant essentielles, étant donné la nature et le caractère sensible de la matière traitée. Cela permet également de mettre en oeuvre le contenu de l'avis n° 1683 du CNT.

Afin d'étoffer l'analyse des risques visée à l'article 4 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 et de faciliter le rôle du comité dans sa conception, le registre visé à l'article 12 du même arrêté, où toutes les plaintes et leur nature sont reprises de manière anonyme, sera transmis chaque année au comité.

Enfin, la proposition prévoit qu'une copie du plan d'action rédigé par le conseiller en prévention dans le cadre d'une plainte fondée est également transmise à la Direction générale Contrôle du Bien-Être au Travail du SPF Emploi, Travail et Conciliation sociale. Il s'agit en effet de veiller à ce que le plan soit mis en oeuvre et de permettre au service compétent d'effectuer des contrôles.

Daarnaast is het belangrijk dat de werknemers die van oordeel zijn dat ze slachtoffer zijn terecht kunnen bij een persoon die bekwaam is om gepast te reageren op de bij hem ingediende klacht. De aard van de problematiek maakt dat dit heel wat vaardigheden vergt van de vertrouwenspersoon. Deze vaardigheden staan weliswaar opgesomd in Bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007 maar dit besluit bepaalt niet hoe deze bekwaamheden dienen verworven en aangetoond te worden.

Daarom voorziet dit voorstel in een verplichte opleiding, waarvan de kosten worden gedragen door de werkgever, bij een van de door de Dienst Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg erkende opleidingsinstanties. Vandaag bestaan reeds dergelijke opleidingen, maar de inhoud en de kwaliteit ervan worden momenteel niet gereguleerd. Nochtans is dit, gelet op de aard en de gevoeligheden van de behandelde materie essentieel. Hiermee wordt tevens uitvoering gegeven aan de inhoud van het Nar-advies nr. 1683.

Teneinde de risicoanalyse bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 te stofferen en de rol van het comité bij de opmaak daarvan te faciliteren, wordt het register bedoeld in artikel 12 van dat besluit en waarin alle klachten en de aard ervan geanonimiseerd zijn opgenomen, jaarlijks overgezonden aan het comité.

Ten slotte bepaalt het voorstel dat een afschrift van het actieplan dat de preventieadviseur heeft opgesteld naar aanleiding van een gefundeerde klacht, tevens wordt overgemaakt aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO. Dit teneinde te waken over de uitvoering ervan en om de betrokken dienst in staat te stellen gerichte controles uit te voeren.

Meryame KITIR (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 32sexies, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est complété par ce qui suit:

“Dans chaque entreprise qui occupe habituellement au moins 20 travailleurs, l'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance. La désignation intervient après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité.”

Art. 3

L'article 12 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, est complété par ce qui suit: “Le registre est transmis annuellement au comité.”

Art. 4

L'article 16 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 16. L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

À cet effet:

1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;

2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 32sexies, § 2, eerste lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt aangevuld als volgt:

“In elke onderneming waar gewoonlijk ten minste 20 werknemers zijn tewerkgesteld, wijst de werkgever één of meer vertrouwenspersonen aan. De aanwijzing gebeurt na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.”

Art. 3

Artikel 12 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevuld als volgt: “Het register wordt jaarlijks overgezonden aan het comité.”

Art. 4

Artikel 16 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen.

Hiertoe:

1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;

2° beschikt hij over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;

3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;

4° elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;

5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe I^o du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les personnes de confiance ayant suivi un cours auprès d'un établissement figurant sur une liste de cours à publier par le Roi, sont réputées satisfaire à l'exigence de compétences en termes de savoir-faire et de connaissances visées à l'alinéa précédent, 5°.

Pour pouvoir figurer dans la liste visée à l'alinéa précédent, les établissements qui dispensent les cours doivent remplir les conditions suivantes:

1° le contenu du cours répond aux dispositions de l'annexe I^o;

2° ils disposent d'enseignants ayant une expérience professionnelle dans les matières enseignées et font uniquement appel à ceux-ci;

3° le cours comporte au moins 40 heures;

4° ils disposent de moyens appropriés, notamment des locaux de cours et du matériel pédagogique;

5° ils délivrent un certificat de participation aux personnes qui ont suivi le cours.

Les demandes pour figurer sur la liste visée à l'alinéa 3 sont adressées à la Direction générale Humanisation du travail. Elles doivent comporter les éléments suivants:

1° la dénomination, le statut et l'adresse de l'établissement;

2° une déclaration écrite par laquelle l'établissement s'engage à respecter les dispositions de l'alinéa précédent.

S'il s'avère, après un contrôle de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et après que l'établissement a eu l'occasion de s'expliquer, que ce dernier

3° beschikt hij over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

4° heeft hij het recht en de plicht met de bevoegde preventieadviseur alle contacten te onderhouden die nuttig zijn voor het vervullen van zijn opdracht;

5° beschikt hij over de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor het vervullen van zijn opdrachten als bedoeld in Bijlage I en beschikt hij dus over de mogelijkheid om vormingen te volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

De vertrouwenspersonen die een cursus hebben gevolgd bij een instelling die voorkomt op een door de Koning bekend te maken lijst van cursussen, worden geacht te hebben voldaan aan de vereiste van de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis bedoeld in voorgaand lid, 5°.

Om op de in voorgaand lid bedoelde lijst te kunnen worden opgenomen, moeten de instellingen die de cursus verstrekken aan volgende voorwaarden voldoen:

1° de inhoud van de cursus beantwoordt aan de bepalingen van Bijlage I;

2° zij beschikken over en doen alleen een beroep op lesgevers met praktijkervaring in de onderwezen materies;

3° de cursus bestrijkt ten minste 40 uren;

4° zij beschikken over de gepaste middelen, inzonderheid leslokalen en lesmateriaal;

5° zij leveren een getuigschrift van deelname aan de cursisten die de cursus hebben gevolgd.

De aanvragen om opgenomen te worden op de lijst bedoeld in het derde lid, worden ingediend bij de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. Deze aanvragen dienen de volgende gegevens te bevatten:

1° benaming, statuut en adres van de instelling;

2° een schriftelijke verklaring waarbij de instelling de verbintenis aangaat de bepalingen van voorgaand lid na te leven.

Indien na controle door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en nadat de instelling in de gelegenheid is gesteld zich te verklaren, blijkt dat

ne satisfait plus aux conditions visées à l'alinéa 4, cet établissement est radié de la liste visée dans cet alinéa.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

En outre l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction."

Art. 5

Dans l'article 17 du même arrêté royal, les mots "à l'annexe II" sont remplacés par les mots "dans l'article précédent".

Art. 6

L'article 28 du même arrêté est complété par un alinéa 5, rédigé comme suit:

"Il transmet également cet avis à la Direction générale Contrôle du Bien-Être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Conciliation sociale".

Art. 7

Le Roi peut modifier à nouveau ou annuler les modifications apportées par les articles 3 à 6.

1^{er} février 2011

deze niet meer voldoet aan de voorwaarden gesteld in het vierde lid wordt zij van de in dat lid bedoelde lijst geschrapt.

De kosten verbonden aan de opleidingen bedoeld in het tweede lid, 5° evenals de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De aan deze opleidingen bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd.

Bovendien treft de werkgever de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het verkrijgen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie."

Art. 5

In artikel 17 van hetzelfde besluit worden de woorden "in Bijlage II" vervangen door de woorden "in voorgaand artikel".

Art. 6

In artikel 28 van hetzelfde besluit wordt een vijfde lid ingevoegd, luidende:

"Hij overhandigt dit advies tevens aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg".

Art. 7

De Koning kan de bij de artikelen 3 tot 6 aangebrachte wijzigingen opnieuw wijzigen of ongedaan maken.

1 februari 2011

Meryame KITIR (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)