

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 januari 2002

**WETSONTWERP**

**betreffende de bescherming tegen geweld,  
pesterijen en ongewenst seksueel  
gedrag op het werk**

**ERRATUM**

---

Gelieve de tekst van de memorie van toelichting te  
vervangen door de volgende tekst

Voorgaande documenten :

Doc 50 **1583/ (2001/2002):**

001 : Wetsontwerp.

002 : Advies nr. 44 van 22 mei 2001 van de vaste commissie arbeid van  
de raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

22 janvier 2002

**PROJET DE LOI**

**relative à la protection contre  
la violence, le harcèlement moral  
et sexuel au travail**

**ERRATUM**

---

Veuillez remplacer le texte de l'exposé des motifs par  
le texte suivant

Documents précédents :

Doc 50 **1583/ (2001/2002):**

001 : Projet de loi.

002 : Avis n° 44 du 22 mai 2001 de la commission permanente du travail  
du conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<p>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</p> <p>Bestellingen :</p> <p>Natieplein 2</p> <p>1008 Brussel</p> <p>Tel. : 02/ 549 81 60</p> <p>Fax : 02/549 82 74</p> <p><a href="http://www.deKamer.be">www.deKamer.be</a></p> <p>e-mail : <a href="mailto:alg.zaken@deKamer.be">alg.zaken@deKamer.be</a></p>	<p>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</p> <p>Commandes :</p> <p>Place de la Nation 2</p> <p>1008 Bruxelles</p> <p>Tél. : 02/ 549 81 60</p> <p>Fax : 02/549 82 74</p> <p><a href="http://www.laChambre.be">www.laChambre.be</a></p> <p>e-mail : <a href="mailto:aff.generales@laChambre.be">aff.generales@laChambre.be</a></p>
---	--

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### Algemene uiteenzetting

Pesterijen, psychologische intimidatie op het werk, deze termen omvatten een harde realiteit, door de Engelssprekenden aangeduid onder de naam 'mobbing', een typisch probleem van de werknemer en arbeider, niet te rechtvaardigen ten aanzien van de menselijke waardigheid.

Het geweld op het werk is een dagelijkse realiteit geworden voor miljoenen werknemers over de wereld ; het komt ook in ons land voor waarvan talrijke studies en artikelen gewijd aan dit onderwerp het bewijs zijn.

Inderdaad, volgens de resultaten van het Derde Europees Onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden in het voorjaar van 2000 uitgevoerd in de 15 Lidstaten van de Europese Unie, zou 2% (3 miljoen) van de werknemers slachtoffer zijn geworden van fysiek geweld door personen die ook werkten op de werkplek in de loop van de jongste 12 maanden.

4% (6 miljoen) werknemers zijn slachtoffer geworden van fysiek geweld door personen die zelf niet werkten op de arbeidsplaats;

2% (3 miljoen) werknemers zijn slachtoffer geworden van ongewenst seksueel gedrag;

9% (13 miljoen) zijn het voorwerp geweest van intimidatie of pesterijen op het werk.

De psychologische, fysieke en sociale gevolgen van pesterijen op het werk zijn dikwijls ontelbaar voor de werknemers die slachtoffer zijn van deze pesterijen zonder dan nog stil te staan bij de kostprijs voor de gemeenschap.

Geconfronteerd met deze toch dramatische vaststelling, heb ik besloten de problemen rond geweld op het werk door mijn administratie te laten onderzoeken. In het verlengde van dit onderzoek, werden er twee studiedagen hieromtrent georganiseerd in oktober en december 2000.

Tegelijkertijd hebben de senatoren, mevrouw Vanlerberghe en de heer Mahoux op 28 april 2000 een wetsvoorstel ingediend betreffende de psychologische

## EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

### Exposé général

Harcèlement moral, harcèlement psychologique au travail, ces termes recouvrent une dure réalité, désignée sous le nom de mobbing par les Anglo-Saxons, une souffrance propre au salarié, au travailleur, injustifiable au regard de la dignité humaine.

La violence au travail est devenue une réalité quotidienne pour des millions de travailleurs dans le monde ; elle se manifeste également dans notre pays ainsi que l'attestent de nombreuses études et articles consacrés à ce sujet.

En effet, selon les résultats de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail réalisée au printemps 2000 dans l'ensemble des 15 États Membres de l'Union Européenne, il y aurait : 2% (3 millions) de travailleurs qui ont été l'objet de violence physique de la part de personnes appartenant à leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois ;

4% (6 millions) qui ont été l'objet de violence physique de la part de personnes n'appartenant pas à leur lieu de travail ;

2% (3 millions) qui ont fait l'objet de harcèlement sexuel ;

9% (13 millions) qui ont fait l'objet d'intimidation ou harcèlement moral .

Les conséquences psychologiques, physiques et sociales du harcèlement moral sont souvent incalculables pour les travailleurs victimes de ce harcèlement sans oublier bien entendu le coût pour la société.

Face à ce constat assez dramatique, j'ai décidé de faire examiner les problèmes de violence au travail par mon administration. Dans le prolongement de cet examen, nous avons organisé deux journées d'études en octobre et décembre 2000.

Au même moment, Monsieur le Sénateur Mahoux et Madame la Sénatrice Vanlerberghe ont déposé le 28 avril 2000 une proposition de loi relative au harcèle-

intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden terwijl ook de Nationale Arbeidsraad in september 2000 heeft beslist op eigen initiatief dit thema te onderzoeken.

De twee voormelde studiedagen hebben duidelijk aangetoond dat indien ons wetgevend arsenaal al niet verstoken is van antwoorden, het niet wegneemt dat deze gedeeltelijk onaangepast zijn aan het fenomeen van gewelddadige gedragingen op het werk. Op het repressieve vlak is psychologische intimidatie immers een misdrijf geworden sinds de invoering van het artikel 442*bis* door de wet van 30 oktober 1998 in het strafwetboek, terwijl op preventief vlak geen enkele bepaling bestaat ook al kunnen de arbeidsgeneesheer en de medische inspectie van mijn departement hierin reeds een belangrijke rol spelen.

Bovendien vereist de correcte toepassing van een aantal Europese richtlijnen dat de Belgische wetgeving betreffende geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk nader wordt uitgewerkt.

Het gaat hier in de eerste plaats om de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Deze richtlijn stelt het algemeen kader vast voor het preventiebeleid dat door de werkgevers moet worden gevoerd. Het wetsontwerp past de principes van die richtlijn toe op de verschillende vormen van geweld.

Daarnaast gaat het ook nog om de volgende richtlijnen:

– richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

– richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Inderdaad kunnen de verschillende vormen van fysiek en psychisch geweld, onder de vorm van pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting zijn van discriminerend gedrag tegenover bepaalde categorieën van werknemers. Bovendien is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven.

Dit is de reden waarom ik heb beslist een wetsontwerp bij het parlement in te dienen, bedoeld om de

ment moral par la dégradation délibérée des conditions de travail tandis que le Conseil national du travail a décidé, en septembre 2000 d'examiner ce thème de sa propre initiative.

Ces deux journées d'études ont clairement montré que si notre arsenal législatif n'est pas dépourvu de réponses, il n'en demeure pas moins qu'elles sont partiellement inadaptées au phénomène des comportements violents au travail. En effet sur le plan répressif le harcèlement moral est devenu un délit depuis l'insertion dans le code pénal de l'article 442*bis* inséré par la loi du 30 octobre 1998, sur le plan de la prévention aucune disposition spécifique n'existe même si le médecin du travail et l'inspection médicale de mon département peuvent déjà jouer un rôle important dans ce domaine.

En outre, l'application correcte d'un certain nombre de directives européennes exige que la législation belge en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail soit précisée

En premier lieu, il s'agit de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive établit le cadre général pour la politique de prévention à mener par les employeurs. Le projet de loi applique les principes de la directive aux différentes formes de violence.

Il s'agit également des directives suivantes:

– la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

– directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En effet, les différentes formes de violence physique et psychique, sous forme de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail peuvent être l'expression d'un comportement discriminatoire à l'égard de certaines catégories de travailleurs. En outre, dénoncer un tel comportement peut donner lieu à une discrimination.

C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de soumettre au parlement un projet de loi destiné à assurer la

bescherming te verzekeren van de werknemers tegen de pesterijen als zodanig maar ook, met het oog op de coherentie, tegen geweld op het werk en ongewenst seksueel gedrag want het is zo dat deze drie gedragingen erg dicht bij elkaar liggen.

Vooraf de definitie van de begrippen « geweld op het werk », « pesterijen » en « ongewenst seksueel gedrag » is belangrijk en werd, zeer ruim gezien, geïnspireerd op de definities zoals ze gewoonlijk voorkomen. Zo herneemt de definitie van ongewenst seksueel gedrag letterlijk de definitie in artikel 5 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid volgens dewelke het ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verondersteld een discriminatie te zijn op basis van het geslacht. Wat betreft het begrip van pesterijen verwijst dit voorstel uitdrukkelijk naar de definitie in artikel 2,3 van de Richtlijn 2000/43/C.E. van 29 juni 2000 van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De definitie is echter ruimer omdat zij in hoofdzaak gebaseerd is op het repetitief karakter van de misdragingen.

Wat betreft geweld op het werk worden in hoofdzaak de eenmalige geweldplegingen van werknemers bedoeld. Het voorstel beoogt niet alleen alle handelingen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de relatie tussen werkgever en werknemers van de onderneming, tussen de werknemers onderling maar eveneens diegene tussen werknemers en derden die niet tot het personeel van de onderneming behoren; vooral de personen, tewerkgesteld in de gezondheidssector en de horeca behoren tot deze risicogroep. De personen tewerkgesteld in banken kunnen eveneens slachtoffer zijn van handelingen van geweld, bvb bij een bankoverval.

Dit voorstel bevat twee grote luiken, een preventief en informatief luik enerzijds, een repressief anderzijds.

Wat betreft het luik « preventie » en « informatie », gaat het erom alle partners van de onderneming bijeen te brengen : de werkgevers, de werknemers, de interne en externe preventiediensten voor preventie en bescherming op het werk en de medische arbeidsinspectie. Meer in het bijzonder zullen in het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in het globaal preventieplan maatregelen worden opgenomen,

protection des travailleurs contre le harcèlement moral proprement dit, mais aussi dans un souci de cohérence, contre la violence au travail et le harcèlement sexuel tant il est vrai que ces trois comportements peuvent être très proches l'un de l'autre.

La définition des termes « violence au travail » « harcèlement moral » et « harcèlement sexuel » est particulièrement importante et s'inspire très largement des définitions habituellement reprises. Ainsi la définition du harcèlement sexuel reprend textuellement la définition inscrite à l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale en vertu duquel le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe. En ce qui concerne la notion de harcèlement moral, le projet se réfère explicitement à la définition reprise à l'article 2,3 de la directive 2000/43/C.E. du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. La définition est toutefois plus large parce qu'elle repose essentiellement sur le caractère répété des comportements abusifs.

Quant à la violence au travail, elle vise essentiellement des comportements instantanés d'agression des travailleurs. Le projet vise non seulement tous les actes de violence au travail, de harcèlement moral et sexuel dans les rapports entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, entre les travailleurs entre eux, mais aussi entre travailleurs et des tiers qui n'appartiennent pas au personnel de l'entreprise ; les personnes occupées dans le secteur des soins de santé et de l'horeca appartenant surtout à ce groupe à risque. Les personnes occupées dans les banques peuvent aussi être les victimes d'actes d'agression notamment lors des attaques bancaires.

Ce projet comprend deux grands volets, la prévention et l'information d'une part, la répression, d'autre part.

En ce qui concerne le volet « prévention » et « information », il s'agit d'associer tous les partenaires de l'entreprise : les employeurs, les travailleurs, les services internes et externes de prévention et de protection au travail ainsi que l'inspection médicale du travail. Plus particulièrement, il s'agira dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'insérer dans le plan global de prévention les mesures prises par l'employeur

genomen door de werkgever om de werknemers te beschermen tegen het geweld op het werk, zal aan de preventieadviseur een rol worden toebedeeld inzake raadgeving en begeleiding (het professioneel maken van de opdracht van de vertrouwenspersonen) en zal de tussenkomst van de medische arbeidsinspectie in het preventiebeleid worden versterkt. Om hiertoe te komen, moeten de preventieadviseurs een vorming krijgen en een adequate juridische bescherming genieten die hen zullen toelaten efficiënt en op onafhankelijke wijze te werken; deze juridische bescherming zal het voorwerp uitmaken van een ander wetsontwerp.

Het tweede luik betreft de repressie van verkeerde gedragingen; wanneer het preventief beleid geen succes heeft gehad, moet de werknemer zijn rechten kunnen doen gelden en in voorkomend geval zijn menselijke waardigheid terugvinden. Het repressief luik is in ruime zin gebaseerd op de bepalingen van de wet van 7 mei 1999 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het werk en bevorderingskansen, toegang tot een onafhankelijk beroep en een aanvullend beleid van sociale bescherming die, in artikel 5, de seksuele intimidatie gelijkstelt met een discriminatie op basis van het geslacht. Het gaat hoofdzakelijk om het toekennen van een vorderingsrecht bij de rechtbank aan de belanghebbende, zijn vakbondsorganisatie maar ook – wat een nieuwe bepaling is – aan openbare en privé-instellingen die de strijd tegen daden van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag als statutair doel hebben, het verdelen van de bewijslast, de bescherming van het slachtoffer tegen zijn ontslag vanaf het moment dat hij klacht heeft neergelegd, maar ook van getuigen, opgeroepen om te getuigen in dergelijke geschillen.

Tot slot, opdat de ingevoerde reglementering het geheel van werknemers in ons land zou beschermen (privé-sector, openbare federale sector en de regionale overheden), werd zij ingevoegd in de wetgeving betreffende het welzijn daar het in hoofdzaak gaat om de gezondheid en het welzijn van de werknemers op het werk.

Daardoor komt ook de bedoeling van dit wetsontwerp beter tot zijn recht : het komt er immers op aan de verschillende vormen van geweld als dusdanig te bestrijden en alle werknemers hiertegen te beschermen.

Hoewel gewelddaden kunnen beschouwd worden als een discriminatie wordt de problematiek in dat geval slechts vanuit één invalshoek benaderd. De hier voorgestelde regeling is dan ook ruimer dan die opgeno-

pour protéger les travailleurs contre la violence au travail, de confier au conseiller en prévention un rôle en matière de conseil et d'accompagnement (professionnaliser la mission de personnes de confiance) et de renforcer l'intervention de l'inspection médicale du travail dans le travail de prévention. Pour ce faire, il faudra donner au conseiller en prévention une formation et une protection juridique adéquates qui lui permettraient de travailler de manière indépendante et avec efficacité ; cette protection juridique fera l'objet d'un autre projet de loi.

Le deuxième volet concerne la répression des comportements fautifs ; car lorsque la prévention a échoué, il faut que le travailleur puisse faire valoir ses droits et retrouver le cas échéant sa dignité humaine. Le volet répression s'inspire très largement des dispositions de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et le régime complémentaire de sécurité sociale qui, en son article 5, assimile le harcèlement sexuel à une discrimination basée sur le sexe. Il s'agit principalement du droit d'action en justice de l'intéressé(e), de son organisation syndicale mais aussi – ce qui est nouveau – de certaines organisations publiques et privées qui ont pour objet statutaire la lutte contre les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de la nouvelle répartition de la charge de la preuve, de la protection de la victime contre le licenciement dès le moment où elle a déposé plainte, mais aussi des témoins appelés à témoigner dans de tels litiges.

Enfin, afin que la réglementation mise en place protège l'ensemble des travailleurs de notre pays (secteur privé, secteur public fédéral et entités fédérées), elle est insérée dans la législation relative au bien-être puisqu'il s'agit essentiellement d'une matière qui relève de la santé et du bien-être des travailleurs au travail.

Ainsi l'objectif du projet de loi est mieux mis en évidence : en effet, il faut combattre les différentes formes de violence en tant que telles et protéger tous les travailleurs.

Quoique les actes de violence puissent être considérés comme discriminatoires, il faut remarquer que dans ce cas la problématique n'est abordée que sous un seul angle. Les règles proposées sont donc plus

men in artikel 5 van de wet van 7 mei 1999 en dit op verschillende vlakken.

In dit ontwerp gaat het niet alleen meer om ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar ook over pesterijen en geweld in het algemeen. Bovendien wordt het gedrag als dusdanig beoogd en niet zozeer het feit dat dit gedrag een vorm van discriminatie kan zijn. Tenslotte overstijgt het wetsontwerp de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Toch blijft het nuttig de specifieke bepaling van de wet van 7 mei 1999 te behouden daar zij een aanvullend karakter heeft op de hier voorgestelde regeling. Bovendien moet onderlijnd worden dat de beschermingsmechanismen met elkaar verenigbaar zijn.

## COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

### A) Wetsontwerp artikel 78 van de grondwet

#### Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat deze wet een aangelegenheid regelt die enkel dient voorgelegd te worden aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, maar waarop door de Senaat de evocatieprocedure kan toegepast worden

#### Artikel 2

Artikel 2 wijzigt artikel 2, § 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Daar waar normaal de welzijnswet voor diensboden, het ander huispersoneel en hun werkgevers niet van toepassing is, wordt een uitzondering gemaakt voor de door de huidige wet ingevoerde afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk *Vbis* in de wet van 4 augustus 1996. Dit brengt met zich mee dat de dienstboden en het ander huispersoneel, eveneens een vordering tot ophouding (artikel 32*decies*) en een vordering tot schadevergoeding (artikel 32*tredecies*) kunnen indienen, wanneer zij slachtoffer zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgevers bedoeld in voormeld artikel 2, § 4 hoeven echter niet te voldoen aan de preventieve verplichtingen opgelegd in afdeling 2, wat praktisch gezien moeilijk uit te voeren zou zijn.

larges que celles que prévoit l'article 5 de la loi du 7 mai 1999, et ceci à plusieurs niveaux.

Dans le présent projet, il ne s'agit pas uniquement du harcèlement sexuel au travail, mais également du harcèlement moral et de la violence en général. En outre, on vise le comportement en tant que tel et non le fait que ce comportement peut constituer une forme de discrimination. Enfin, le projet dépasse l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Néanmoins, il s'avère utile de maintenir la disposition spécifique de la loi du 7 mai 1999 puisqu'elle a un caractère complémentaire aux nouvelles règles. De plus, il faut souligner que les mécanismes de protection sont compatibles.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### A) Projet de loi article 78 de la constitution

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article prévoit que la présente loi règle une matière qui ne doit être déposée que devant le Chambre des représentants, mais pour laquelle la procédure d'évocation peut être utilisée par le Sénat.

#### Article 2

L'article 2 modifie l'article 2, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Alors que, normalement, la loi sur le bien-être n'est pas d'application aux domestiques, aux autres gens de maison ni à leurs employeurs, une exception est faite pour les sections 1<sup>ère</sup> et 3 du chapitre *Vbis*, inséré dans la loi du 4 août 1996 par la présente loi. Cela implique que les domestiques et les autres gens de maison peuvent introduire un acte en cessation (article 32*decies*) et un action en indemnité (article 32*tredecies*) quand ils sont victimes de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail. Les employeurs visés à l'article 2, § 4 précité, ne doivent pas satisfaire aux obligations en matière de prévention à la section 2, ce qui serait très difficile à réaliser en pratique.

## Artikel 3

Dit artikel wijzigt artikel 4,§ 1, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt toegevoegd aan de domeinen die behoren tot het begrip « welzijn ». Hierdoor krijgt de Koning de bevoegdheid om alle maatregelen te treffen met het oog op de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en met het oog op de bescherming van de werknemers die hiervan het slachtoffer worden. De aldus afgekondigde maatregelen zullen bijgevolg integraal deel uitmaken van het in de onderneming gevoerde welzijnsbeleid.

Deze bepaling vormt het noodzakelijk corollarium van het nieuw ingevoegde artikel 32<sup>quater</sup> van de welzijnswet-werknemers. Die bepaling stelt een aantal algemene principes voorop betreffende de voorkoming van geweld op het werk, die echter evenzeer samenhangen met de bepalingen van de nieuwe afdeling 3 die tot doel heeft de acties te bepalen die kunnen worden ondernomen wanneer een werknemer daadwerkelijk het slachtoffer is geworden van enige vorm van geweld op het werk.

Tevens wordt benadrukt dat het domein dat betrekking heeft op de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, niet los kan gezien worden van de andere elementen die deel uit maken van het welzijn van de werknemers. Er kan inderdaad vastgesteld worden dat elke vorm van geweld een vorm van psycho-sociale belasting vormt die in casu veroorzaakt wordt door de slechte omstandigheden waarin het werk wordt verricht en de slechte relaties die er tussen verschillende personen op de werkvloer bestaan.

Hierdoor zal onvermijdelijk de gezondheid van de werknemer in het gedrang worden gebracht. De stress veroorzaakt door het op hem uitgeoefende geweld zal zich vroeg of laat uiten in concrete lichamelijke klachten.

Wanneer de werknemer dan ook nog moet werken met gevaarlijke machines kan hij ingevolge een verminderde waakzaamheid de veiligheid van de andere werknemers in het gevaar brengen. Maar ook de persoon die geweld pleegt moet er zich van bewust zijn dat zijn gedrag gevaarlijke toestanden tot gevolg kan hebben. Wanneer een werknemer uitgedaagd wordt of onder druk gezet wordt om te bewijzen dat hij bijvoor-

## Article 3

Cet article modifie l'article 4,§ 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996.

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel est ajoutée aux domaines qui font partie de la notion « bien-être ». Le Roi aura dès lors la compétence de prendre des mesures en vue de prévenir la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et en vue de protéger les travailleurs qui en sont les victimes. Les mesures qui seront ainsi adoptées feront donc partie intégrante de la politique de bien-être au travail menée dans l'entreprise.

Cette disposition est le corollaire indispensable de l'article 32<sup>quater</sup> nouveau qui est inséré dans la loi sur le bien-être des travailleurs. Cette disposition énonce divers principes relatifs à la prévention de la violence au travail, lesquels sont également fortement liés à la section 3 qui a pour objectif de déterminer les actions qui peuvent être entreprises lorsqu'un travailleur a réellement été victime d'une forme de violence au travail.

En même temps, il est souligné que le domaine qui concerne la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, ne peut pas être traité sans qu'on tienne compte des autres éléments qui font partie du bien-être des travailleurs. On peut, en effet constater que toute forme de violence constitue une charge psycho-sociale qui, en l'occurrence, est causée par les mauvaises circonstances dans lesquelles le travail est effectué et les mauvaises relations entre les différentes personnes sur le lieu du travail.

Il est donc inévitable que cette violence mette en péril la santé du travailleur. Le stress causé par la violence qui est exercée à son encontre se manifesterà tôt ou tard par des plaintes corporelles.

Si le travailleur doit, en outre, utiliser des machines dangereuses, il se peut qu'à cause d'une diminution de sa vigilance, il met en danger la sécurité des autres travailleurs. Mais la personne qui commet les actes de violence doit également être consciente du fait que son comportement peut être à l'origine de situations dangereuses. Lorsqu'un travailleur est mis au défi ou sous pression afin de démontrer qu'il ose par exemple cou-



beeld zonder bescherming op de rand van een dak durft te lopen, kan men stellen dat de uitdager mede de oorzaak vormt van het ongeval dat zich als gevolg daarvan voordoet.

Elke maatregel die tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen de verschillende vormen van geweld op het werk of hij nu vastgesteld wordt door de werkgever of door de overheid maakt bijgevolg integraal deel uit van het welzijnsbeleid. Omgekeerd kunnen acties die gevoerd worden in het kader van de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers en de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk een gunstige invloed hebben op het algemene werkklimaat, zodat elke vorm van geweld wordt uitgeschakeld.

#### Artikel 4

Deze bepaling voegt aan de verplichtingen die door artikel 6 van de wet van 4 augustus 1996 aan de werknemers worden opgelegd een nieuwe verplichting toe die afgestemd is op de specifieke problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werknemer dient op positieve wijze bij te dragen aan het preventiebeleid dat in dat kader in de onderneming of instelling wordt gevoerd. Daarnaast dient hij zich te onthouden van elke daad van geweld, pesterij of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Tenslotte mag hij de klachtenprocedure die in toepassing van hoofdstuk Vbis werd ingesteld niet wederrechtelijk gebruiken.

Deze laatste verplichting is van belang daar de bescherming van het slachtoffer van elke vorm van geweld op het werk niet tot gevolg mag hebben dat een persoon die onterecht van een dergelijke daad wordt beschuldigd totaal rechteloos zou worden. Het kan immers niet uitgesloten worden dat een wet die de bescherming van personen tot doel heeft ongewenste neveneffecten kan hebben, vooral wanneer de reputatie van de vermeende dader wordt in het gedrang gebracht door wraak of kwade trouw.

Daarom is het ook zo dat elke klacht duidelijk gemotiveerd moet worden. Maar door in de wet een verplichting op te nemen waarbij wordt gesteld dat de werknemer de klachtenprocedures niet wederrechtelijk mag gebruiken, wordt het bovendien mogelijk in dergelijke gevallen de sanctiemechanismen van het arbeidsrecht in werking te stellen. Dit impliceert dat die werknemer kan gesanctioneerd worden door de werkgever o.a. via

rir sur le bord d'un toit sans protection, on peut dire que la personne qui a lancé le défi est également à l'origine de l'accident qui arrive par la suite.

Toute mesure qui a pour but de protéger les travailleurs contre les différentes formes de violence au travail, qu'elle soit établie par l'employeur ou par les autorités, fait donc intégralement partie de la politique de bien-être. Inversement, les actions menées dans le cadre de la sécurité du travail, de la protection de la santé des travailleurs et de la charge psycho-sociale occasionnée par le travail peuvent avoir une influence favorable sur le climat de travail général, de sorte que toute forme de violence soit éliminée.

#### Article 4

Cette disposition ajoute aux obligations imposées aux travailleurs par l'article 6 de la loi du 4 août 1996 une nouvelle obligation qui est adaptée à la problématique spécifique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

Le travailleur doit participer positivement à la politique de prévention menée dans ce cadre au sein de l'entreprise ou de l'institution. En plus, il doit s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Enfin, il ne peut pas faire un usage abusif de la procédure de plainte qui est instaurée en application du chapitre Vbis.

Cette dernière obligation est importante puisque la protection d'une victime contre toute forme de violence au travail ne peut pas avoir comme conséquence qu'une personne qui est accusée à tort d'un tel acte resterait démunie de tout droit. En effet, il ne peut être exclu qu'une loi qui a pour objectif de protéger des personnes puisse avoir des effets pervers, surtout lorsque la réputation de l'auteur prétendu est mise en cause par vengeance ou mauvaise foi.

C'est pourquoi, chaque plainte doit être dûment motivée. Mais en reprenant dans la loi une obligation qui dispose que le travailleur ne peut pas utiliser abusivement la procédure de plainte, il est, en outre, possible de mettre en œuvre les mécanismes de sanction du droit du travail, lorsque pareil cas se présente. Cela implique que ce travailleur peut être puni par l'employeur notamment sous la forme des sanctions prévues dans

de sancties die opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Bovendien zou de werkgever, die ernstige misbruiken vaststelt, de werknemer kunnen ontslaan om een dringende reden. Ook de burgerlijke aansprakelijkheid van die werknemer zou kunnen worden in het gedrang gebracht. De werknemer heeft nochtans het recht zich te vergissen, daar de bescherming hem wordt toegekend, ongeacht het resultaat van de procedure die op basis van de klacht werd gevoerd.

#### Artikel 5

Deze bepaling voegt een nieuw hoofdstuk *Vbis* in de welzijnswet-werknemers in. Bestaande uit drie afdelingen behandelt dit hoofdstuk achtereenvolgens:

- het toepassingsgebied en de definities;
- de bijzondere bepalingen betreffende de preventie van de verschillende vormen van geweld op het werk en daarmee samenhangend de noodzaak om te zorgen voor aangepaste deskundigheden en procedures;
- de maatregelen die nodig zijn ter bescherming van de werknemer die daadwerkelijk het slachtoffer wordt van gewelddaden.

Voor een goed begrip van de tekst wordt in de verdere commentaar bij dit artikel verwezen naar de artikelen *32bis* tot *32tredecies* die in de welzijnswet-werknemers worden ingevoerd.

Artikel *32bis* stelt als principe dat de personen bedoeld in artikel 2 van de welzijnswet zich moeten onthouden van iedere vorm van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Aldus wordt duidelijk op wie deze bepalingen van toepassing zijn. Het gaat daarbij enerzijds om alle werkgevers en werknemers en anderzijds om alle daarmee gelijkgestelde personen. Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat deze bepalingen ook van toepassing zijn op de andere personen dan de hiervoor vermelde die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan klanten. Hierdoor kunnen de verschillende fenomenen van geweld op het werk ten opzichte van een ruime publiek worden bestreden. Elke arbeidssituatie wordt immers beoogd, ongeacht of ze behoort tot de privé-sector of de publieke sector.

Tevens wordt de verplichting zich te onthouden van iedere vorm van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk expliciet in de wet veran-

le règlement du travail. En plus, l'employeur qui constate des abus graves de ce droit, pourrait licencier le travailleur pour motif grave. La responsabilité civile du travailleur pourrait également être mise en cause. Toutefois, le travailleur a le droit de se tromper, la protection qui lui est accordée, l'est indépendamment de l'issue de la procédure sur plainte.

#### Article 5

Cette disposition insère un nouveau Chapitre *Vbis* dans la loi sur le bien-être des travailleurs. Composé de trois sections, ce chapitre traite successivement :

- du champ d'application et des définitions ;
- des mesures particulières relatives à la prévention de différentes formes de violence au travail et corrélativement de la nécessité de prévoir des compétences et des procédures adaptées ;
- des mesures qui sont nécessaires pour protéger le travailleur qui est effectivement victime de faits de violence.

Pour une bonne compréhension du texte, la suite du commentaire du présent article fait référence aux articles *32bis* à *32tredecies* qui sont insérés dans la loi sur le bien-être des travailleurs.

L'article *32bis* pose en principe que les personnes visées à l'article 2 de la loi sur le bien-être doivent s'abstenir de toute forme de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail.

Il est donc indiqué clairement à qui ces dispositions sont d'application. Il s'agit, d'une part, de tous les employeurs et travailleurs, et, d'autre part, de toutes les personnes qui leur sont assimilées. En outre, il est précisé expressément que ces dispositions sont applicables également aux personnes autres que celles qui sont citées, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. On peut penser par exemple aux clients. De cette manière, les différents phénomènes de violence au travail vis-à-vis d'un public très large peuvent être combattus. Toute situation de travail est donc visée, qu'elle relève du secteur privé ou du secteur public.

L'obligation de s'abstenir de toute forme de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail est également ancrée dans la loi de manière expli-

kerd. en wordt uitdrukkelijk erkend dat iedereen het recht heeft om niet het slachtoffer te worden van dergelijke daden. Rechten en plichten gaan immers hand in hand.

Er wordt bijgevolg een algemeen principe in de wetgeving opgenomen. De afdwingbaarheid van dit principe verschilt evenwel al naargelang de categorie van personen waarop het betrekking heeft.

Het ontwerp beoogt inderdaad in eerste instantie de werknemers te beschermen tegen elke daad van geweld, pesterij of ongewenst seksueel gedrag op het werk die uitgaat van de personen die zij bij de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst kunnen ontmoeten. Het gewelddadig gedrag kan uitgaan van een werknemer, de werkgever maar ook van derden, wanneer de werknemers in contact komen met het publiek (klanten, patiënten, leveranciers...) In dat geval wordt voorzien in een specifieke regeling.

Daarnaast beoogt het wetsontwerp ook de situatie waarbij een werknemer daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk stelt, waarvan de andere werknemers, de werkgever of derden het slachtoffer kunnen worden.

Wanneer het slachtoffer een andere werknemer is gelden uiteraard de specifieke regels die vastgesteld zijn in het wetsontwerp. Wanneer de werkgever zelf of een derde het slachtoffer worden van dergelijke daden kan de hier voorgestelde procedure, wat het intern luik betreft, niet toegepast worden. Dit betekent nochtans niet dat het slachtoffer over geen enkel middel zou beschikken om te reageren. Hij kan zich inderdaad beroepen op artikel 442*bis* van het strafwetboek.

De werkgever kan de werknemer burgerlijk aansprakelijk stellen op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Het gedrag van de werknemer kan ook de werkrelatie dermate verstoren dat een ontslag om dringende reden gerechtvaardigd is. De werkgever kan dus, naast de regels van het gemeen recht, eveneens de regels van het arbeidsrecht inroepen.

Wanneer een derde het slachtoffer wordt van geweld door een werknemer kan deze eveneens een vordering tot burgerlijke aansprakelijkheid instellen op grond van artikel 1382 van het burgerlijk wetboek. De werkgever van zijn kant kan ten opzichte van de werknemer tuchtsancties treffen en, in voorkomend geval, overgaan tot een ontslag om dringende redenen.

cite, et il est reconnu expressément que chacun des personnes concernées a le droit de ne pas devenir la victime de tels actes. Droits et obligations vont en effet de pair.

Dès lors, un principe général est introduit dans la législation. Néanmoins, la mise en œuvre du principe diffère selon la catégorie de personnes auxquelles il se rapporte.

En effet, le projet vise, en premier lieu, à protéger les travailleurs contre tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail émanant de personnes qu'ils peuvent rencontrer lors de l'exécution de leur contrat de travail. Le comportement violent peut provenir d'un travailleur, de l'employeur mais également de tiers, si les travailleurs sont en contact avec le public (clients, patients, fournisseurs...). Dans ce cas, une réglementation spécifique est prévue.

Le projet de loi vise également la situation dans laquelle un travailleur commet des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, dont peuvent être victimes un autre travailleur, l'employeur ou un tiers.

Si la victime est un autre travailleur, il faudra, évidemment appliquer les règles spécifiques fixées par le présent projet de loi. Si l'employeur lui-même ou un tiers est la victime de ces actes, la procédure visée par le présent projet, dans son volet interne, ne peut pas être appliquée. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que la victime ne dispose d'aucun moyen de réaction. En effet, elle peut invoquer l'article 442*bis* du Code pénal.

L'employeur peut invoquer la responsabilité civile du travailleur sur la base de l'article 1382 du Code Civil et de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Le comportement du travailleur peut aussi tellement perturber la relation de travail qu'un licenciement pour motif grave se justifie. L'employeur peut ainsi invoquer les règles du droit du travail ainsi que les règles du droit commun.

Si un tiers est la victime de violence de la part d'un travailleur, il peut également introduire une demande en responsabilité civile sur la base de l'article 1382 du Code Civil. L'employeur, quant à lui, peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre du travailleur et, le cas échéant, il peut rompre le contrat pour motif grave.

Het algemeen principe dat in het wetsontwerp wordt opgenomen is dus wel degelijk juridisch afdwingbaar.

Artikel 32<sup>ter</sup> bepaalt welke vormen van geweld precies worden beoogd en wat de draagwijdte is van de begrippen « geweld op het werk », « pesterijen op het werk » en « ongewenst seksueel gedrag op het werk ».

Afdeling 2 van dit hoofdstuk heeft betrekking op de preventiemaatregelen. Deze maatregelen worden uitgewerkt binnen het kader van het algemene welzijnsbeleid dat de werkgever voert in zijn onderneming, zodat hij hiervoor dezelfde instrumenten zal kunnen gebruiken.

Toch moet er rekening kunnen gehouden worden met een aantal specifieke kenmerken van de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom voorziet de tekst in de mogelijkheid één en ander nader te specificeren bij Koninklijk besluit.

Aangezien ook moet kunnen rekening gehouden worden met gewelddaden die gepleegd worden door personen die vreemd zijn aan de onderneming, zal er bijvoorbeeld een klachtenregister moeten worden ingevoerd

Ook de procedure die het slachtoffer moet volgen zal door middel van een koninklijk besluit nader worden uitgewerkt. Zowel de preventieadviseur als de vertrouwenspersonen die hem eventueel bijstaan, vervullen in die procedure een belangrijke rol. De vertrouwenspersoon kan enkel optreden in het kader van een informele regeling van het geschil, de preventieadviseur moet optreden wanneer er een formele en gemotiveerde klacht wordt ingediend. In dat verband heeft de preventieadviseur de volgende taken:

- 1) de preventieadviseur onderzoekt de met redenen omklede klachten ;
- 2) hij doet voorstellen van oplossing om tegemoet te komen aan de individuele klacht;
- 3) hij doet voorstellen aan de werkgever en geeft hem adviezen om op het niveau van de onderneming correcties aan te brengen en de risico-analyse en de preventiemaatregelen aan te passen.

De vertrouwenspersoon kan kennis nemen van elk probleem dat er zich in de onderneming voordoet en treedt voornamelijk op in het kader van een informele verzoeningsprocedure. Wanneer de verzoeningspoging lukt, is ook het probleem opgelost. Wanneer de

Le principe contenu dans le projet de loi est donc juridiquement contraignant.

L'article 32<sup>ter</sup> précise quelles formes de violence sont visées précisément et quelle est la portée des notions « violence au travail », « harcèlement moral au travail » et « harcèlement sexuel au travail ».

La section 2 du présent chapitre concerne les mesures de prévention. Ces mesures sont élaborées dans le cadre de la politique générale de bien-être que l'employeur mène dans son entreprise, de sorte qu'il pourra utiliser à cette fin les mêmes instruments.

Pourtant, il faudra pouvoir tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques qui sont spécifiques pour la problématique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail. C'est pourquoi, le texte prévoit la possibilité de préciser un certain nombre de questions par arrêté royal.

Puisqu'il faudra pouvoir tenir compte des actes de violence commis par des personnes qui sont étrangères à l'entreprise, il faudra par exemple introduire un registre de plaintes.

La procédure à suivre par la victime sera également élaborée par arrêté royal. Tant le conseiller en prévention, que les personnes de confiance qui assistent celui-ci, jouent un rôle important dans la procédure. La personne de confiance ne peut intervenir que dans le cadre d'un règlement informel du litige, le conseiller en prévention doit intervenir lorsqu'une plainte formelle et motivée est introduite. Dans ce cadre le conseiller en prévention a les tâches suivantes:

- 1) le conseiller en prévention examine la plainte motivée ;
- 2) il fait des propositions de solution afin de répondre à la plainte individuelle ;
- 3) il fait des propositions à l'employeur et lui donne des avis afin d'apporter des corrections au niveau de l'entreprise et afin d'adapter l'analyse des risques et les mesures de prévention .

La personne de confiance peut prendre connaissance de chaque problème qui se manifeste au sein de l'entreprise et elle intervient surtout dans une procédure de conciliation informelle. Si la conciliation aboutit à un résultat positif, le problème aura trouvé une solution.

vertrouwenspersoon niet slaagt in deze verzoeningspoging, kan hij de met redenen omklede klacht van de werknemer in ontvangst nemen. In dat geval gaat het om een formele klacht die wordt behandeld door de preventieadviseur.

Het optreden van de preventieadviseur doet evenwel geen afbreuk aan de eindverantwoordelijkheid van de werkgever.

Om een betere verankering van de beoogde maatregelen in het arbeidsmilieu te bekomen wordt bepaald dat deze maatregelen eveneens kunnen worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit. Hierdoor wordt het mogelijk in de privé-sector één en ander te regelen bij CAO, terwijl voor de openbare sector een regeling kan getroffen worden bij Koninklijk besluit.

Artikel 32<sup>quater</sup>, § 1, bepaalt dat de werkgever de maatregelen vaststelt die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgever is aldus verplicht in zijn onderneming een beleid te ontwikkelen met het oog op de bescherming van de werknemers tegen verschillende vormen van geweld. Dit beleid moet zowel betrekking hebben op de preventie van dergelijke feiten (in de ruime zin van het woord), als een klimaat scheppen waardoor het mogelijk wordt de maatregelen vastgesteld in afdeling 3 van hoofdstuk *Vbis* daadwerkelijk toe te passen.

Het tweede lid van artikel 32<sup>quater</sup>, § 1 bepaalt welke maatregelen de werkgever ten minste moet nemen. Deze maatregelen zijn een concrete toepassing van de algemene preventiebeginselen die in artikel 5 van de welzijnswet-werknemers zijn vastgesteld en houden rekening met de drie types van preventie die er moeten worden toegepast om het fenomeen in zijn geheel te kunnen ondervangen.

Elk preventiebeleid is gesteund op drie pijlers. In de eerste plaats moeten er maatregelen worden genomen die tot doel hebben het risico te voorkomen (primaire preventie). Vervolgens komen de maatregelen die tot doel hebben de schade te voorkomen (secundaire preventie). Tenslotte zijn er de maatregelen die tot doel hebben de schade te beperken (tertiaire preventie).

De maatregelen die genomen worden in het kader van de primaire preventie hebben dus tot doel te voorkomen dat er op de werkvloer gewelddaden worden gepleegd.

Si la personne de confiance ne réussit pas à concilier les parties, elle peut recevoir la plainte motivée du travailleur. Dans ce cas, il s'agit d'une plainte formelle qui sera traitée par le conseiller en prévention.

L'action du conseiller en prévention ne porte pourtant pas préjudice à la responsabilité finale de l'employeur.

Pour parvenir à un meilleur ancrage des mesures visées dans le milieu du travail, il est précisé que ces mesures peuvent également être fixées par une convention collective du travail conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal. Il est ainsi possible de régler la procédure par convention collective dans le secteur privé, alors qu'une réglementation peut être prise par le biais d'un arrêté royal dans le secteur public.

L'article 32<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup> détermine que l'employeur fixe les mesures à prendre afin de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. L'employeur est donc obligé de développer dans son entreprise une politique qui a pour objet de protéger les travailleurs contre les différentes formes de violence. Cette politique doit aussi bien porter sur la prévention de ce type de faits (au sens le plus large du terme), qu'instaurer un climat qui rende possible l'application effective des mesures établies à la section 3 du chapitre *Vbis*.

Le deuxième alinéa de l'article 32<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup> détermine quelles sont les mesures qui doivent au moins être prises par l'employeur. Ces mesures sont une application concrète des principes de prévention générale fixés à l'article 5 de la loi sur le bien-être des travailleurs et tiennent compte des trois types de prévention applicables afin de pouvoir remédier totalement au phénomène.

Toute politique de prévention est basée sur trois piliers. En premier lieu, il faut prendre des mesures qui ont pour objectif d'éviter le risque (la prévention primaire). Ensuite, il faut prendre les mesures qui ont pour objectif d'éviter le dommage (la prévention secondaire). Enfin, on prend les mesures qui ont pour objectif de limiter le dommage (la prévention tertiaire).

Les mesures prises dans le cadre de la prévention primaire ont donc pour objectif d'éviter des actes de violence sur le lieu de travail.

Dit vereist dat het probleem door alle geledingen van de onderneming wordt erkend, zodat het nodig is dat zowel de werkgever als allen die op een of ander wijze leiding geven in de onderneming en ook de werknemers zelf worden geïnformeerd en gesensibiliseerd. Alle partijen moeten betrokken worden bij de totstandkoming van dit beleid. De werkgever moet een beroep kunnen doen op preventieadviseurs die over de nodige deskundigheid beschikken om preventiemaatregelen voor te stellen. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk moet nauw betrokken worden bij de totstandkoming en de implementatie van de getroffen maatregelen. Daarom moet het zijn voorafgaand akkoord geven over alle maatregelen die zullen worden genomen.

Naast deze maatregelen die betrekking hebben op de organisatie van de onderneming in zijn geheel moet ook het werk zelf op een dergelijke wijze georganiseerd worden dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag worden voorkomen of op zijn minst sterk verminderd worden. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen die enerzijds een zekere vrije ruimte waarborgt voor elk individu en die anderzijds sociale controle mogelijk maakt.

Alle leidinggevenden moeten er bij de organisatie van het werk over waken dat gewelddaden worden voorkomen en zij moeten eventueel maatregelen kunnen treffen wanneer zij gewelddaden vaststellen.

Wanneer er dan toch ten opzichte van een bepaald persoon gewelddaden worden vastgesteld, moeten alle mogelijke middelen ingezet worden om te voorkomen dat het slachtoffer hiervan gezondheidsschade en morele schade ondervindt. Het gaat hier om de zogenaamde secundaire preventie.

Schade voorkomen is slechts mogelijk indien men tijdig reageert op een onaanvaardbare toestand. Daarom is het noodzakelijk te bepalen over welke middelen het slachtoffer beschikt om hulp te krijgen en hoe hij een beroep kan doen op een preventieadviseur die deskundig is op dit domein. Tevens vereist dit dat de feiten die zich hebben voorgedaan snel en volledig onpartijdig worden onderzocht en aan de slachtoffers onthaal, hulp en de vereiste ondersteuning worden geboden. De totstandkoming en implementatie van deze maatregelen vergt opnieuw een nauwe samenwerking tussen de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de werknemers, de preventieadviseurs en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Daarbij is het belangrijk te onderstrepen dat elke individuele werknemer

Pour atteindre cet objectif, toutes les couches de l'entreprise doivent reconnaître le problème, de sorte qu'il sera nécessaire d'informer et de sensibiliser tant l'employeur que toute personne qui d'une façon ou d'une autre est chargée de la direction de l'entreprise et également les travailleurs mêmes. Toutes les parties doivent être associées à l'élaboration de cette politique. L'employeur doit pouvoir faire appel à des conseillers en prévention qui possèdent l'expertise nécessaire afin de proposer des mesures de prévention. Le comité pour la prévention et la protection au travail doit être associé étroitement à l'élaboration et l'application des mesures. C'est pourquoi, il doit donner son accord préalable à toutes les mesures qui seront prises.

A côté de ces mesures qui ont trait à l'organisation de l'entreprise dans son ensemble, il faut également prendre des mesures afin d'organiser le travail même de façon que la violence et le harcèlement moral et sexuel soient évités ou au moins fortement réduits. Cela peut se réaliser, par exemple, par un aménagement matériel des lieux de travail qui, d'une part, garantit un espace de liberté à chaque individu et, d'autre part, rend le contrôle social possible.

Toutes les personnes chargées d'un poste de direction doivent, lors de l'organisation du travail, veiller à ce que des actes de violence soient évités et elles doivent, le cas échéant, pouvoir prendre des mesures lorsqu'elles constatent des actes de violence.

Lorsqu'il a été constaté que des actes de violence ont été commis contre une certaine personne, tous les moyens possibles doivent être utilisés, afin d'éviter que la victime subisse un dommage de santé ou un dommage moral. Il s'agit de ce qu'on appelle la prévention secondaire.

Eviter le dommage n'est possible que si l'on réagit à temps à une situation inacceptable. C'est pourquoi, il est nécessaire de définir les moyens dont la victime dispose pour obtenir de l'aide et de définir la manière de s'adresser au conseiller en prévention qui est expert en la matière. En outre, cela demande qu'ait lieu une investigation rapide et en toute équité des faits qui se sont produits et que la victime reçoive l'accueil, l'aide et l'appui requis. L'élaboration et l'application de ces mesures demandent à nouveau une collaboration étroite entre l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique, les travailleurs, les conseillers en prévention et le comité pour la prévention et la protection au travail. En outre, il importe de souligner que chaque travailleur doit connaître de manière individuelle ses

zijn rechten moet kennen en in staat moet gesteld worden er daadwerkelijk gebruik van te maken. Dit veronderstelt dan ook dat de werknemers geïnformeerd worden over deze maatregelen en eventueel ook over de gevolgen die aan bepaalde klachten worden gegeven.

Nochtans is het niet uitgesloten dat ondanks de vooropgestelde maatregelen een werknemer die het slachtoffer wordt van gewelddaden toch gezondheidsschade of morele schade lijdt. Het is daarom ook noodzakelijk maatregelen te treffen die betrekking hebben op de tertiaire preventie. Het gaat dan meer bepaald over de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers.

Al deze maatregelen maken deel uit van het welzijnsbeleid dat door de werkgever wordt gevoerd. Zij zullen dus noodzakelijkerwijze aan bod komen in het globaal preventieplan en wanneer een specifieke actie op dit domein wordt gevoerd ook in het jaarlijks actieplan.

Tenslotte stelt § 2 van dit artikel dat bij Koninklijk besluit of bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad de toepassingsvoorwaarden en –modaliteiten kunnen worden bepaald en bijzondere maatregelen kunnen worden vastgesteld. Dit is noodzakelijk om te kunnen rekening houden met de evoluties op maatschappelijk en wetenschappelijk vlak alsook met specifieke of nieuwe risicosituaties of de specifieke toestand van de werknemer.

Artikel 32quinquies stelt dat de werkgever erover waakt dat de werknemers die het slachtoffer worden van gewelddaden een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze bepaling is van toepassing op alle werknemers maar betreft meer in het bijzonder de werknemers die in het kader van hun werk in contact komen met het publiek. Er kan inderdaad vastgesteld worden dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag niet alleen voorkomen in de verhouding tussen de werkgever en de werknemer en tussen werknemers onderling maar ook voorkomen in de verhouding tussen de werknemer en derden die niet behoren tot het personeel van de onderneming.

Zo blijkt uit wetenschappelijk onderzoek dat op Europees niveau werd gevoerd dat 4% van de werknemers die contact hebben met het publiek het slachtoffer worden van een vorm van fysiek of psychisch geweld dat wordt gepleegd door personen die vreemd zijn aan de onderneming. Bij dienstverlenende bedrijven en in-

droits et qu'il doit être en mesure d'en faire usage d'une façon effective. Dès lors, cela suppose que les travailleurs reçoivent les informations nécessaires par rapport à ces mesures et qu'ils soient également informés des suites qui ont été données à certaines plaintes.

Malgré les mesures proposées, il n'est pourtant pas exclu qu'un travailleur victime d'actes de violence subisse quand même un dommage de santé ou un dommage moral. C'est pourquoi il est nécessaire de prendre des mesures en matière de prévention tertiaire. Il s'agit notamment des mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes.

Toutes ces mesures font partie de la politique de bien-être menée par l'employeur. Elles seront donc nécessairement abordées dans le plan global de prévention et, lorsqu'une action spécifique est organisée dans la matière, également dans le plan annuel d'action.

Enfin le § 2 du présent article dispose que les conditions et modalités d'application ainsi que les mesures spécifiques pourront être établies par arrêté royal ou par convention collective de travail du Conseil National du Travail rendue obligatoire. Cela s'impose afin de pouvoir tenir compte des évolutions de la société et des sciences et ainsi que de situations à risques spécifiques ou nouvelles ou de la situation spécifique du travailleur.

L'article 32quinquies détermine que l'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés. Cette disposition s'applique à tous les travailleurs mais vise plus particulièrement les travailleurs qui dans leur travail sont en contact avec le public. En effet, on peut constater que la violence et le harcèlement moral et sexuel ne se manifestent pas uniquement dans la relation entre l'employeur et le travailleurs ou dans les relations entre travailleurs, mais qu'ils se manifestent également dans la relation entre le travailleurs et des tiers qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise.

Il ressort en effet de recherches scientifiques qui ont été effectuées au niveau européen, que 4% des travailleurs en contact avec le public sont victimes d'une forme de violence physique ou psychique qui est infligée par des personnes qui sont étrangères à l'entreprise. Dans les entreprises et les institutions presta-

stellingen ligt dit percentage zelfs nog hoger. Vooral personen die in de verzorgingssector en in de horeca tewerkgesteld zijn behoren tot de risicogroep. Personen tewerkgesteld in het bankwezen kunnen dan weer het slachtoffer worden van geweld ingevolge bankovervallen

In het kader van een algemeen beleid ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is het noodzakelijk dat de werkgever het nodige doet om de werknemers te ondersteunen, die het slachtoffer worden van geweld dat gepleegd wordt door derden. Het is voor het slachtoffer van dergelijke vormen van geweld van cruciaal belang dat hij zich gesteund weet door zijn werkgever. Elke actie die de werkgever op dit vlak onderneemt kan dan ook alleen maar een positief effect hebben op de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden

In dit verband moet de werkgever er voor zorgen dat de werknemers een passende psychologische ondersteuning krijgen, zodat zij het opgelopen trauma kunnen verwerken. Dit moet gebeuren met tussenkomst van diensten of instellingen die hiervoor over de nodige deskundigheid beschikken. Tenslotte, maar niet in het minste, moet deze actie plaats vinden zo snel mogelijk nadat de gewelddaad heeft plaats gevonden.

De concretisering hiervan zal verder bepaald worden bij koninklijk besluit of bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 32*sexies* bepaalt dat de werkgever een preventieadviseur moet aanduiden die over een specifieke bekwaamheid beschikt op het vlak van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en die eventueel bijgestaan kan worden door meerdere vertrouwenspersonen. De Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen merkte immers in haar advies van 22 mei 2001 terecht op dat het af te raden is om één enkele persoon te belasten met de taken die vooropgesteld worden door de voorontwerpen. De slachtoffers kunnen immers moeite hebben om zich tot die persoon te wenden op grond van diens geslacht of diens functie in de hiërarchie, en zelfs de unanieme goedkeuring van de vakbondsafgevaardigden is niet die van elk personeelslid. De Raad beveelt dus aan om naast de preventieadviseur nog vertrouwenspersonen aan te stellen die hem/haar kunnen ondersteunen en dit volgens dezelfde procedure. Deze vertrouwenspersonen kunnen een belangrijke ondersteunende functie vervullen, doch enkel de preventieadviseur kan de actie vermeld in artikel 32*septies*, tweede lid ondernemen.

taires de services, le pourcentage est encore plus élevé. Les personnes qui sont occupées dans le secteur des soins de santé et dans l'horeca forment essentiellement les groupes à risque. Les personnes occupées dans le secteur bancaire peuvent également être victimes de violence à l'occasion d'attaques de banques.

Dans le cadre de la politique générale de la promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il s'impose que l'employeur fasse le nécessaire pour soutenir les travailleurs les victimes d'actes de violence commis par des tiers. Pour la victime de telles formes de violence, il est crucial de se sentir soutenue par son employeur. Dès lors, toute action que l'employeur entreprend à ce niveau ne peut avoir qu'un effet positif sur la qualité des conditions de travail.

Dans ce cadre l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs reçoivent un soutien psychologique approprié, de sorte qu'ils puissent dépasser le traumatisme encouru. Cela doit se faire à l'intervention de services ou des institutions qui possèdent l'expertise requise. Enfin, mais ce n'est pas le moindre, cette action doit avoir lieu le plus vite possible après que l'acte de violence a eu lieu.

La concrétisation de ces principes sera précisée par arrêté royal ou par convention collective de travail du Conseil National du Travail rendue obligatoire.

L'article 32*sexies* détermine que l'employeur doit désigner un conseiller en prévention qui dispose d'une compétence spécifique en matière de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail et qui, le cas échéant, peut être aidé par plusieurs personnes de confiance. Le Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes a remarqué à juste titre dans son avis du 22 mai 2001 qu'il est déconseillé de charger une seule personne des tâches qui sont proposées dans les avant-projets. Les victimes peuvent en effet éprouver des difficultés à s'adresser à cette personne, soit à cause de son sexe, soit à cause de sa fonction dans la hiérarchie, et même l'approbation unanime des délégués syndicaux n'est pas celle de chaque membre du personnel. Le Conseil recommande donc de désigner selon la même procédure, à côté du conseiller en prévention, des personnes de confiance pour le/la soutenir. Ces personnes de confiance peuvent assumer une fonction d'aide importante, mais seul le conseiller en prévention peut entamer l'action visée à l'article 32*septies*, alinéa 2.



Toch dient er rekening gehouden te worden met het feit dat het niet steeds mogelijk zal zijn meerdere personen aan te duiden. Dit is vooral het geval in kleinere ondernemingen.

De preventieadviseur heeft dezelfde rechten en plichten als de andere preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Ook zijn juridisch statuut is hetzelfde. Deze preventieadviseur kan deel uitmaken van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Hier preciseert de tekst enkel dat deze persoon steeds een preventieadviseur moet zijn die bekwaam is om de psycho-sociale aspecten van het werk te behandelen en dat hij bovendien moet beschikken over de nodige kennis, deskundigheid en vaardigheden om de specifieke problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te kunnen behandelen.

Er wordt bovendien uitdrukkelijk gesteld dat de preventieadviseur die bevoegd is om de arbeidsgeneeskunde te beoefenen deze functie niet mag vervullen. De arbeidsgeneesheer heeft immers een totaal andere opdracht, waardoor het voor hem onmogelijk wordt ook nog deze specifieke problematiek te behandelen.

Het wetsontwerp wil er dus voor zorgen dat de aangehaalde problemen op een deskundige wijze worden aangepakt. Maar deskundigheid alleen is niet genoeg. In dergelijke aangelegenheid moeten de werknemers de aangeduide persoon ook volledig kunnen vertrouwen. Het is dan ook noodzakelijk dat het geheel van de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk akkoord gaan met de aanduiding van die persoon. Als een dergelijk akkoord niet kan bereikt worden moet de werkgever automatisch een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die uiteraard over dezelfde vaardigheden moet beschikken

Wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt moet er eveneens automatisch een beroep gedaan worden op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In kleinere ondernemingen is het immers vrij moeilijk zo niet onmogelijk om zelf intern over de nodige deskundigheid te beschikken.

Néanmoins, il faut tenir compte du fait qu'il ne sera pas toujours possible de désigner plusieurs personnes. Cela est surtout le cas dans les petites entreprises.

Le conseiller en prévention a les mêmes droits et obligations que les autres conseillers en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail. Son statut juridique est également le même. Ce conseiller en prévention peut faire partie du service interne pour la prévention et la protection au travail ou du service externe pour la prévention et la protection au travail.

A cet égard, le texte précise seulement que cette personne doit toujours être un conseiller en prévention qui dispose des compétences afin de traiter les aspects psycho-sociaux du travail. En outre, il doit disposer des connaissances, de l'expertise et des attitudes nécessaires afin de pouvoir traiter la problématique spécifique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

En outre, le texte précise explicitement que le conseiller en prévention compétent pour exercer la médecine du travail ne peut pas exercer cette fonction. En effet, la mission du médecin du travail est tout à fait différente, de sorte qu'il lui est impossible de traiter en plus cette problématique spécifique.

Le projet de loi veut donc veiller à ce que les problèmes précités soient traités de façon professionnelle. Mais la compétence en soi ne suffit pas. Dans un tel domaine, les travailleurs doivent pouvoir avoir une confiance absolue dans la personne désignée. Il est dès lors nécessaire que l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail soient d'accord avec cette désignation. Si l'on ne peut pas arriver à un tel accord, l'employeur devra automatiquement faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il va de soi que cette personne disposera des mêmes compétences.

De même, lorsque l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il devra automatiquement faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. En effet, au sein des petites entreprises, il est très difficile sinon impossible de disposer au sein de cette entreprise de l'expertise nécessaire.

De aanduiding van de vertrouwenspersonen gebeurt volgens dezelfde procedure als deze die geldt voor de preventieadviseurs. Indien er geen akkoord wordt bereikt, dient de met het toezicht belaste ambtenaar bemiddelend op te treden en een advies te geven. De werkgever deelt dit advies mee aan het comité en indien hij dit niet volgt, vermeldt hij de redenen waarom hij ervan afwijkt. Na deze procedure gevolgd te hebben, kan de werkgever overgaan tot de aanduiding van de vertrouwenspersoon. De hier voorgestelde procedure is gesteund op de procedure die geldt voor de aanduiding van de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, bedoeld in artikel 20, § 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998.

De hier voorgestelde regeling betreffende de vertrouwenspersonen belet evenwel niet dat vertrouwenspersonen die werden aangeduid in toepassing van specifieke regelgevingen van de Gewesten, de Gemeenschappen of andere overheden hun functie verder kunnen blijven uitoefenen.

De opdrachten en taken van de preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zullen nader bepaald worden bij koninklijk besluit.

Artikel 32septies bepaalt wat er moet gebeuren wanneer de werkgever kennis heeft gekregen van bepaalde gewelddaden.

In dat geval moet hij in de eerste plaats de maatregelen nemen die in toepassing van dit hoofdstuk van de welzijnswet-werknemers werden vastgesteld om op gepaste wijze een einde te maken aan deze feiten.

Doet de werkgever dit niet of blijven de feiten bestaan ondanks de opgelegde maatregelen dan moet de preventieadviseur de met het toezicht belaste ambtenaar inschakelen. De preventieadviseur krijgt in die gevallen een autonome beslissingsbevoegdheid die de gewone adviserende bevoegdheid van de preventieadviseur overstijgt : Hij is immers verplicht, zelfs tegen de wil van de werkgever in, een beroep te doen op de arbeidsinspectie. Deze autonome beslissingsbevoegdheid wordt enkel getemperd door het feit dat de preventieadviseur deze actie dient te ondernemen in overleg met het slachtoffer. De vertrouwenspersonen zelf hebben echter deze bevoegdheid niet.

Artikel 32octies tenslotte bepaalt dat de maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Deze verplichting heeft een dubbel voordeel : enerzijds worden de werknemers uitdrukkelijk geïnformeerd over hun rechten en plich-

La désignation des personnes de confiance se fait selon la même procédure que celle qui s'applique aux conseillers en prévention. Si aucun accord est obtenu, le fonctionnaire chargé de la surveillance intervient en tant que conciliateur et donne un avis. L'employeur communique cet avis au comité et s'il y déroge il en communique les motifs. Après avoir suivi cette procédure, l'employeur peut procéder à la désignation de la personne de confiance. La procédure ainsi proposée se base sur la procédure qui existe pour la désignation du conseiller en prévention du service interne pour la protection visée à l'article 20, § 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998.

La réglementation proposée en ce qui concerne les personnes de confiance n'interdit pas que les personnes de confiance qui ont été désignées en application de réglementations propres aux Régions, aux Communautés ou d'autres autorités puissent continuer à exercer leurs fonctions.

Les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance seront précisées par arrêté royal.

L'article 32septies détermine ce qui doit se faire lorsque l'employeur a pris connaissance de certains actes de violence.

En premier lieu, il devra alors prendre les mesures qui ont été établies en application du présent chapitre de la loi sur le bien-être des travailleurs, afin de mettre fin d'une manière adéquate à ces faits.

Si l'employeur ne le fait pas ou si les faits persistent, malgré les mesures imposées, le conseiller en prévention doit faire appel au fonctionnaire chargé de la surveillance. Dans ces cas, ce conseiller en prévention dispose d'une compétence de décision autonome qui va plus loin que la compétence d'avis normale du conseiller en prévention. En effet, il est tenu – même contre la volonté de l'employeur – de s'adresser à l'inspection du travail. Cette compétence de décision autonome est seulement tempérée par le fait que le conseiller en prévention doit entamer cette action en concertation avec la victime. Les personnes de confiance n'ont pas cette compétence.

Enfin l'article 32octies détermine que les mesures visées dans la présente section doivent être intégrées dans le règlement de travail. Cette obligation a un double avantage : d'une part les travailleurs sont explicitement informés de leurs droits et obligations, d'autre

ten, anderzijds maakt het arbeidsreglement het voor de werkgever gemakkelijker de opgelegde maatregelen af te dwingen.

Het arbeidsreglement is een belangrijk instrument voor de werkgever om de verplichtingen van alle partijen duidelijk af te bakenen en de sancties die er verbonden kunnen worden aan de niet-naleving van die verplichtingen nader te bepalen. Dit verhindert niet dat de werkgever eveneens andere aan de onderneming aangepaste communicatiemiddelen, zoals het opstellen van een charter voor de onderneming, elektronische post enz..., gebruikt om de informatie omtrent de verschillende preventiemaatregelen inzake geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk te verspreiden. De regels hiervoor kunnen, desgevallend, nader bepaald worden in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Hoewel de Raad van State voorstelt de vermeldingen in het arbeidsreglement nader te preciseren door artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen aan te vullen, wordt er voor gekozen deze werkwijze niet te volgen.

De verplichtingen die aan de werkgevers worden opgelegd worden immers uitgebreid behandeld in het wetsontwerp zelf en het uitvoeringsbesluit. De elementen die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen hebben daarentegen betrekking op de concrete toepassing van die verplichtingen in elke onderneming. Daar het arbeidsreglement de vertaling vormt van de principes die zijn opgenomen in de wetgeving naar de situatie op de werkvloer, wordt de inhoud en precisering van de in het arbeidsreglement op te nemen maatregelen beter overgelaten aan de werkgever en de werknemers zelf. Hierdoor kan er flexibel gereageerd worden op de omstandigheden.

Afdeling 3 van het nieuwe hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 houdende de artikel 32*nonies* tot 32*tredecies* betreft voornamelijk het repressieve luik van de nieuwe voorgelegde wetgeving die, zoals reeds gesteld in de algemene uiteenzetting in ruime zin gebaseerd is op de bepalingen van de artikelen 19 tot 23 van de wet van 7 mei 1999 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het (*nieuwe*) artikel 32*nonies* werd ingevoerd om tegemoet te komen aan een opmerking van de Raad van State. Deze bepaling vermeldt uitdrukkelijk dat elk slachtoffer het recht heeft om een met redenen omklede klacht in te dienen. Deze klacht is een voorwaarde

part le règlement de travail donne à l'employeur la possibilité d'obtenir plus facilement le respect des mesures imposées.

Le règlement du travail est un instrument important pour l'employeur afin de délimiter clairement les obligations de toutes les parties et afin de déterminer les sanctions liées au non respect de ces obligations. Cela n'empêche pas l'employeur d'utiliser également d'autres moyens de communication adaptés à l'entreprise, tels que l'adoption d'une charte d'entreprise, le recours au courrier électronique, etc..., afin de diffuser l'information sur les différentes mesures de prévention en matière de violence, harcèlement moral et sexuel au travail. A cet effet, les modalités pourront, le cas échéant être fixées dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Quoique le Conseil d'État propose de préciser les mentions dans le règlement de travail en complétant l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, il a été choisi de ne pas suivre cette méthode.

En effet, les obligations des employeurs sont traitées largement dans le projet de loi, ainsi que dans l'arrêté d'exécution. Par contre, les éléments qui doivent figurer dans le règlement de travail concernent l'application concrète de ces obligations dans chaque entreprise. Puisque le règlement de travail est la traduction des principes prévus dans la législation et adaptés à la situation sur le lieu de travail, il vaut mieux laisser l'employeur et les travailleurs décider du contenu et de la précision des mesures à insérer dans le règlement du travail. Dès lors, il est possible de répondre de manière souple aux circonstances.

La section 3 du nouveau chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 comportant les articles 32*nonies* à 32*tredecies* vise essentiellement le volet répressif de la nouvelle législation mise en œuvre et, comme cela a été rappelé dans l'exposé général, s'inspire très largement des dispositions des articles 19 à 23 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le (*nouvel*) article 32*nonies* a été introduit afin de rencontrer une remarque du Conseil d'État. Cette disposition mentionne explicitement que chaque victime a le droit d'introduire une plainte motivée. Cette plainte est une condition à remplir afin de pouvoir bénéficier

om de bescherming die is vastgesteld in artikel 32*tredecies* te kunnen genieten. Er wordt evenwel eveneens verwezen naar de andere procedures die van toepassing kunnen zijn in de onderneming of instelling. Hierdoor worden de acties die het slachtoffer kan ondernemen verduidelijkt.

Wanneer er in de onderneming of instelling een vertrouwenspersoon aanwezig is, is het aangewezen dat de werknemer zich eerst tot deze persoon richt. Hij kan immers de nodige opvang, hulp en bijstand aan het slachtoffer bieden. Hij kan eventueel bemiddelend optreden tussen het slachtoffer en de dader of het probleem op informele wijze bespreekbaar maken bij de werkgever. Wanneer er in de onderneming of instelling geen vertrouwenspersoon is, wordt deze opdracht uitgeoefend door de preventieadviseur.

Wanneer de verzoeningspoging niet het gewenste resultaat oplevert, dient er akte te worden genomen van de met redenen omklede klacht. Dergelijke formele klacht kan ingediend worden bij de vertrouwenspersoon maar ook rechtstreeks bij de preventieadviseur. Het is de preventieadviseur die deze formele klacht onderzoekt en de nodige maatregelen voorstelt aan de werkgever. Wanneer er in dit geval geen oplossing komt moet de preventieadviseur zich rechtstreeks wenden tot de inspectie (cfr. artikel 32*septies*).

Het slachtoffer mag zich ook nog steeds rechtstreeks wenden tot de inspectie die zowel bemiddelend als repressief kan optreden. Toch dient beklemtoond te worden dat het aanwenden van de interne procedure een zekere voorkeur geniet. Zij heeft immers een grotere slaagkans, omdat de tussenkomst onmiddellijk kan gebeuren en zij verschaft aan het slachtoffer meer elementen, waardoor het voor de dader moeilijker wordt het vermoeden te weerleggen (cfr. artikel 32*undecies*). Het wordt aldus gemakkelijker het begin van bewijs dat er zich geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, vast te stellen

Artikel 32*decies* bevestigt het recht van al wie een belang doet blijken om voor het bevoegde rechtscollege een beroep in te stellen. Het bevoegde rechtscollege is de arbeidsrechtbank indien de zaak van burgerrechtelijke aard is. Indien het om een zaak van strafrechtelijke aard gaat is het natuurlijk de correctionele rechtbank die bevoegd is. Maar indien de persoon die een belang heeft een daad van een administratieve overheid aanvecht, kan de Raad van State het bevoegde rechtsorgaan zijn. In voorkomend geval, kan de dader veroordeeld worden tot betaling van een schadevergoeding, het bevoegde rechtscollege kan

de la protection visée à l'article 32*tredecies*. Néanmoins, on se réfère également aux autres procédures qui peuvent être appliquées dans l'entreprise ou l'institution. Ainsi, les démarches que la victime peut entreprendre sont mises en évidence.

Lorsqu'une personne de confiance est présente dans l'entreprise, il est indiqué que le travailleur s'adresse tout d'abord à cette personne. En effet, elle peut donner l'appui, l'aide et l'assistance nécessaire à la victime. Eventuellement, elle peut essayer de concilier la victime et l'auteur de la violence et faire le nécessaire pour que le problème soit abordé de façon informelle auprès de l'employeur. Lorsqu'une personne de confiance n'est pas présente dans l'entreprise ou l'institution, cette mission est exercée par le conseiller en prévention.

Lorsque la tentative de conciliation ne débouche pas sur des résultats satisfaisants, il faut prendre acte de la plainte motivée. Telle plainte formelle peut être introduite auprès de la personne de confiance, mais elle peut également être introduite directement auprès du conseiller en prévention. Ce dernier examine la plainte formelle et propose les mesures nécessaires à l'employeur. Si, dans ce cas, on ne parvient pas à une solution, le conseiller en prévention doit s'adresser directement à l'inspection (cfr. l'article 32*septies*).

La victime peut toujours s'adresser directement à l'inspection qui a un rôle de conciliateur et un rôle répressif. Néanmoins, il faut attirer l'attention sur le fait qu'il vaut mieux utiliser la procédure interne. Elle a plus de chances d'aboutir à une solution, car l'intervention peut être immédiate, elle apporte à la victime davantage d'éléments qui rendent pour l'auteur plus difficile la tâche de renverser la présomption (voir l'article 32*undecies*). Il est ainsi plus facile d'établir le commencement de la preuve de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel.

L'article 32*decies* confirme le droit qu'a toute personne qui justifie d'un intérêt, d'introduire un recours devant la juridiction compétente. La juridiction compétente est le tribunal du travail si l'affaire est de nature civile. S'il s'agit d'une affaire de nature pénale, c'est naturellement le tribunal correctionnel qui est compétent. Mais si la personne qui y a intérêt, attaque un acte administratif, le Conseil d'État peut être la juridiction compétente. Le cas échéant, l'auteur de la violence peut être condamné à payer des dommages et intérêts, mais la juridiction compétente peut également lui donner l'ordre de mettre immédiatement fin aux ac-

hem eveneens het bevel geven de laakbare handelingen onmiddellijk te staken. Dergelijk bevel kan aan de werkgever gegeven worden.

Artikel 32*undecies* vestigt de omkering van de bewijslast, behalve echter in strafzaken waar de bewijslast in de eerste plaats rust bij het openbaar ministerie en bij de burgerlijke partij. Daarnaast kunnen gunstigere bepalingen inzake bewijslast verder toegepast worden. Deze bepaling vindt haar oorsprong in de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling is deze bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 2 van het ontwerp.

Wat artikel 32*duodecies* betreft, wordt een vorderingsrecht toegekend niet alleen aan de representatieve werknemersorganisaties, zoals in de wet van 7 mei 1999 het geval is, maar ook aan bepaalde organisaties, die de vorm hebben van een instelling van openbaar nut of een vereniging zonder winstoogmerk en waarvan het statutair doel erin bestaat slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te verdedigen, wat nieuw is. Deze bepaling is geïnspireerd op gelijkaardige bepalingen in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden. Tussen al de organisaties bedoeld in artikel 32*duodecies* kunnen vruchtbare samenwerkingsverbanden worden afgesloten in het belang van de slachtoffers.

Het vorderingsrecht kan steeds op initiatief van één van de voormelde organisaties worden uitgeoefend. Nochtans, indien het slachtoffer zelf optreedt of in het geding tussenkomt, zal de organisatie slechts kunnen optreden indien dit slachtoffer zijn akkoord gegeven heeft.

Artikel 32*tredecies* is analoog aan de bepaling van artikel 23 van de wet van 7 mei 1999, zodat aan deze bepaling dezelfde interpretatie gegeven moet worden. Dit betekent onder meer dat de werknemer die de overeenkomst verbreekt vrij oordeelt over het feit of het gedrag van de werkgever een reden is om de overeenkomst te beëindigen zonder dat hij moet wachten op een uitspraak van de rechter.

Dit artikel bevat twee belangrijke wijzigingen ten opzichte van het voornoemde artikel 23 van de wet van 7 mei 1999. Het betreft in de eerste plaats § 5 dat het recht op schadevergoeding, zoals voorzien in § 4, erkent zonder dat het slachtoffer van het geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag een verzoek moet indienen om opnieuw in dienst te worden genomen, en

tes repréhensibles. Une telle injonction peut être donné à l'employeur.

L'article 32*undecies* établit le renversement de la charge de la preuve, sauf bien entendu dans les affaires pénales où la charge de la preuve incombe en premier lieu au ministère public et à la partie civile. Des dispositions plus favorables en matière de charge de la preuve, peuvent également être appliquées. Cette disposition trouve son origine dans la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Un exemple d'une telle disposition est celle visée à l'article 32*tredecies*, § 2 du projet

En ce qui concerne l'article 32*duodecies*, un droit d'action autonome est accordé aux organisations représentatives des travailleurs, comme dans la loi du 7 mai 1999, mais aussi, à certaines organisations qui revêtent la forme d'un établissement d'utilité publique ou d'une association sans but lucratif et dont l'objet statutaire consiste à assurer la défense des victimes de violence au travail, de harcèlement moral ou sexuel. Cette disposition s'inspire des dispositions similaires de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Des collaborations peuvent s'organiser entre toutes les organisations, visées à l'article 32*duodecies*, dans l'intérêt des victimes.

Le droit d'action peut toujours être exercé par une des organisations précitées. Pourtant, si la victime agit personnellement ou si elle intervient dans l'instance, l'organisation ne pourra agir que si la victime a donné son accord.

L'article 32*tredecies* est analogue à la disposition de l'article 23 de la loi du 7 mai 1999, de sorte que cette disposition doit être interprétée de la même façon. Cela signifie entre autres que le travailleur qui rompt son contrat juge librement du fait que le comportement de l'employeur est une raison pour mettre fin au contrat, sans qu'il doive attendre une décision du juge.

Cet article comprend deux modifications importantes par rapport à la disposition de l'article 23 de la loi du 7 mai 1999 précité. Il s'agit d'abord du § 5 qui reconnaît le droit à l'indemnité prévue au § 4 sans que la victime de violence, du harcèlement moral ou sexuel soit obligée de demander sa réintégration, lorsque la juridiction compétente a considéré comme éta-

dit wanneer het bevoegde rechtsorgaan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag bezwezen acht.

In deze hypothese zou het immers abnormaal zijn de werknemer te verplichten een verzoek om terug in dienst te treden in te dienen alvorens te kunnen genieten van de voorziene schadevergoedingen, in geval de reïntegratie wordt geweigerd.

Bovendien wordt dezelfde ontslagbescherming toegekend aan de personen die zouden worden opgeroepen om te getuigen in de geschillen betreffende geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, dit omdat de rol van deze getuigen doorslaggevend kan zijn in dit soort van geschillen.

Tenslotte wordt eveneens verduidelijkt vanaf welk ogenblik de bescherming van de werknemer een aanvang neemt. Wanneer het gaat om de klachtenprocedure die intern in de onderneming wordt toegepast, moet de preventieadviseur die het onderzoek voert de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van het feit dat een werknemer de bijzondere bescherming geniet. Dit geldt zowel voor degene die de klacht indient als voor de getuigen.

Wanneer het gaat om een klacht bij de inspectie, kan de werkgever hiervan niet worden op de hoogte gebracht, daar dit zou indruisen tegen de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie. Deze wet waarborgt immers de absolute anonimiteit van elke klacht, beginsel waarvan niet kan worden afgeweken. In dat geval zal de werknemer eventueel zelf de werkgever dienen op de hoogte te brengen.

Wanneer de zaak aanhangig wordt gemaakt bij de rechtbank zal de bescherming uiteraard een aanvang nemen op de datum van de kennisgeving van de akte waarbij de bevoegde rechtbank wordt gevat. De bescherming eindigt van zodra de procedures volledig uitgeput zijn.

#### Artikel 6

Artikel 6 voegt een artikel 88*bis* in in de wet van 4 augustus 1996, in het hoofdstuk toezicht en strafrechtelijke bepalingen. Het betreft de eigenlijke strafbaarstelling voor de werkgever of de persoon die er zich schuldig aan maakt, van het feit geen einde te hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag binnen de door het bevoegde rechtscollege vastgestelde termijn.

blie les faits de violence de harcèlement moral ou sexuel.

On a en effet considéré que, dans cette hypothèse, il serait anormal que le travailleur soit obligé de demander sa réintégration pour pouvoir bénéficier, en cas de refus de l'employeur, des indemnités compensatoires prévues.

En outre, la même protection contre le licenciement est accordée aux personnes qui seraient appelées à témoigner dans les litiges de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ; le rôle de ces témoins est en effet très important dans ce genre de litiges.

Enfin, il est défini à partir de quel moment la protection du travailleur commence à courir. Lorsqu'il s'agit d'un procédure de plainte interne à l'entreprise, le conseiller en prévention qui mène l'enquête doit immédiatement informer l'employeur du fait que le travailleur jouit d'une protection spécifique. Cela vaut tant pour la personne qui introduit une plainte que pour les témoins.

Lorsqu'il s'agit d'une plainte auprès de l'inspection, l'employeur ne peut pas en être informé : cela serait contraire à la loi du 16 novembre 1972 sur l'inspection du travail. En effet, cette loi garantit l'anonymat absolu de chaque plainte, principe auquel il ne peut pas être dérogé. Dans ce cas, le travailleur devra éventuellement lui-même avertir l'employeur.

Lorsque l'affaire est introduite devant le tribunal, la protection commencera évidemment à la date de la notification de l'acte par lequel la juridiction compétente est saisie. La protection prend fin dès que les procédures sont totalement terminées.

#### Article 6

L'article 6 insère un article 88*bis* dans le chapitre surveillance et dispositions pénales de la loi du 4 août 1996. Il s'agit d'ériger en infraction spécifique le fait pour l'employeur ou la personne coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de ne pas mettre fin à ces agissements dans le délai fixé par la juridiction compétente.

## Artikel 7

Rekening houdend met het feit dat de bedragen van de geldboeten vanaf 1 januari 2002 formeel in euro moeten worden uitgedrukt, worden alle strafrechtelijke bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 aangepast, zodat ook daar in de tekst zelf het bedrag in euro wordt uitgedrukt.

Strikt juridisch is deze aanpassing niet noodzakelijk, daar de wetgeving in verband met de invoering van de euro uitdrukkelijk bepaalt dat de bedragen van de geldboeten uitgedrukt in frank vanaf 1 januari 2002 moeten gelezen worden als zijnde in euro. De formele aanpassing is echter wel aangewezen om de leesbaarheid van de tekst te bevorderen.

## Artikel 8

Artikel 8 wijzigt artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Het laat de werkgever toe in het arbeidsreglement de maatregelen in te voegen, die door de werkgever werden getroffen om de werknemers te beschermen tegen het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (cfr. artikel 32*octies*) zonder de procedure te moeten volgen die normaal bij wijziging van het arbeidsreglement van toepassing is.

**B) Wetsontwerp artikel 77 grondwet**

## Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat deze wet een aangelegenheid regelt die dient voorgelegd te worden aan de beide wetgevende kamers, namelijk de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat. Het gaat hier immers om bepalingen die een wijziging doorvoeren in de rechterlijke organisatie en de bekwaamheid om in rechte te treden. Deze bepalingen zijn het noodzakelijk corollarium van het wetsontwerp dat is vastgesteld op grond van artikel 78 van de grondwet. De bepalingen van dat ontwerp blijven immers dode letter indien er niet wordt voorzien in de mogelijkheid een beroep te doen op de rechterlijke macht.

## Artikel 2

Ingevolge het nieuw vorderingsrecht toegekend in het voormelde artikel 32*duodecies*, past artikel 2 artikel 79, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 aan.

## Article 7

Compte tenu du fait que les montants des amendes doivent être formellement exprimés en euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, toutes les dispositions pénales de la loi du 4 août 1996 sont adaptées, de sorte que le texte lui-même exprime le montant en euro.

Du point de vue juridique, cette adaptation n'est pas nécessaire, puisque la législation relative à l'introduction de l'euro dispose explicitement qu' à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les montants exprimés en francs doivent être lus comme s'ils étaient exprimés en euro. L'adaptation formelle est néanmoins indiquée afin de promouvoir la lisibilité du texte.

## Article 8

L'article 8 modifie l'article 14,2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Il s'agit de permettre d'insérer dans le règlement de travail, les mesures arrêtées par l'employeur pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel (cf article 32*octies*) sans devoir respecter la procédure normale de modification du règlement de travail

**B) Projet de loi article 77 de la constitution**Article 1<sup>er</sup>

Cet article prévoit que cette loi règle une matière qui doit être soumise aux deux chambres législatives, c'est-à-dire la Chambre des représentants et le Sénat. En effet, il s'agit de dispositions modifiant l'organisation judiciaire et la capacité d'introduire une action en justice. Ces dispositions sont le corollaire nécessaire du projet de loi fondé sur l'article 78 de la Constitution. Les dispositions de ce projet resteront, en effet, lettre morte, si l'on ne prévoit pas la possibilité de faire appel au pouvoir judiciaire.

## Article 2

En fonction du droit d'action nouveau, accordé dans l'article 32*duodecies* précité, l'article 2 adapte l'article 79, § 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996.

Artikelen 3, 4 en 5

Deze artikelen wijzigen het Gerechtelijk Wetboek met de bedoeling de arbeidsrechtbank bevoegd te maken voor alle betwistingen gebaseerd op het nieuwe hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996. Het betreft dan in het bijzonder de vordering tot ophouding, bedoeld in artikel 32*decies* en de vordering tot schadevergoeding voorzien in artikel 32*tredecies*.

Artikel 6

Artikel 6 maakt het een verplichting om ook deze geschillen mee te delen aan de arbeidsauditeur.

Dit is, Dames en Heren, de strekking van de wetsontwerpen die wij U ter besprekking voorleggen ,

*De minister van Werkgelegenheid,*

Laurette ONKELINX

Articles 3, 4 et 5

Ces articles ont pour objet de modifier le Code judiciaire afin de rendre le tribunal du travail compétent pour trancher toutes les contestations fondées sur le chapitre *Vbis* nouveau de la loi du 4 août 1996. Il s'agit plus particulièrement de l'action en cessation visée à l'article 32*decies* et de l'action en indemnisation visée à l'article 32*tredecies*.

Article 6

L'article 6 a pour objet de rendre ces litiges obligatoirement communicables à l'auditeur du travail.

Telle est, Mesdames, Messieurs, la teneur des projets de loi que nous avons l'honneur de soumettre à vos délibérations,

*La ministre de l'Emploi,*

Laurette ONKELINX