

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 februari 2002

WETSONTWERP

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

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 3. — Artikel 4, § 1, 3°, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt vervangen als volgt:

«3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid de bescherming van de werknemers tegen stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;». ».

VERANTWOORDING

Dat er aandacht moet worden besteed aan pesterijen is logisch aangezien het begrip «Welzijn op het Werk» meer is dan enkel de klassieke bedrijfsveiligheid en -gezondheid. De aan-

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.

003 : Erratum.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 février 2002

PROJET DE LOI

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

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME PIETERS

Art. 3

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 3. — L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, de la même loi, modifié par la loi du 7 avril 1999, est remplacé par le texte suivant :

«3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, et en particulier à la protection des travailleurs contre le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail ;». ».

JUSTIFICATION

Il est logique de s'intéresser au problème du harcèlement moral, puisque la notion de «bien-être au travail» est plus large que la problématique classique de la sécurité et de la santé au

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.

003 : Erratum.

dacht voor psychosociale aspecten op het werk is reeds uitdrukkelijk ingeschreven in de 7 «sub» domeinen van de wet op het Welzijn. Bijgevolg is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat rekening houdt met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in zijn onderneming.

Om de problematiek van pesterijen op het werk te verankeren in de welzijnswet volstaat het bijgevolg om het derde domein (psychosociale belasting veroorzaakt door het werk) nader te specificeren. Tegelijkertijd kan ook worden gespecificeerd dat de bescherming tegen stress van de werknemers onder dit domein ressorteert.

Het toevoegen van een 8ste punt aan de 7 punten van artikel 4 van de welzijnswet is niet aangewezen omdat dit enerzijds onduidelijkheid creëert over wat dan wel verstaan moet worden onder het 3° domein (psychosociale belasting veroorzaakt door het werk). Anderzijds zou het een precedent scheppen voor het toevoegen van andere specifieke punten. Hierdoor zou de geïntegreerde multidisciplinaire benadering, toch het hoofddoel van de welzijnswet, enkel maar worden uitgehouden.

Nr. 2 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32^{quater}, § 1 vervangen als volgt:

«§ 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen pesterijen op het werk. Deze maatregelen, die dienen aangepast aan de aard van de activiteiten, de grootte van de onderneming en het geëvalueerde risico, worden vastgesteld overeenkomstig de algemene bepalingen van hoofdstuk II van deze wet.»

VERANTWOORDING

Om efficiënt aan preventie te doen, moet een benadering worden gevolgd die naadloos inpasbaar is in de bestaande bepalingen en gangbare praktijken inzake preventie. Bovendien moet deze benadering de logica respecteren inzake geïntegreerde multidisciplinaire benadering.

Om de preventieve aanpak te realiseren volstaat het bijgevolg om in dit specifiek hoofdstuk inzake pesterijen te verwijzen naar de algemene bepalingen van hoofdstuk II van de welzijnswet. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever overeenkomstig de algemene preventiebeginselen van de welzijnswet en afdeling 2 van het koninklijk besluit preventiebeleid de risico's op pesterijen moet opsporen, deze risico's moet evalueren en vervolgens passende maatregelen moet nemen, aangepast aan de aard van de activiteit, de grootte van de onderneming en het geëvalueerde risico. Het uitwerken van het beleid gebeurt door

travail. Parmi les sept aspects auxquels la loi sur le bien-être des travailleurs invite à être attentif figure du reste expressément la prise en compte des problèmes psychosociaux au travail. Par conséquent, l'employeur est tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux spécifiques du travail dans son entreprise.

Pour ancrer la problématique du harcèlement moral au travail dans la loi sur le bien-être des travailleurs, il suffit dès lors d'explicitier le troisième aspect (charge psychosociale occasionnée par le travail). On peut aussi préciser par la même occasion que la protection des travailleurs contre le stress relève de cet aspect.

Il n'est pas indiqué d'ajouter un huitième point aux sept points de l'article 4 de la loi sur le bien-être, dans la mesure où cet ajout ferait naître le doute sur le sens du 3° (charge psychosociale occasionnée par le travail), d'une part, et créerait un précédent pour l'addition d'autres points spécifiques, d'autre part. L'approche multidisciplinaire intégrée, qui reste l'objectif principal de la loi sur le bien-être des travailleurs, serait dès lors remise en question.

N° 2 DE MME PIETERS

Art. 5

Dans l'article 32^{quater} proposé, remplacer le § 1^{er} par la disposition suivante :

«§ 1^{er}. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités, à la taille de l'entreprise et au risque estimé, sont déterminées conformément aux dispositions générales du chapitre II de la loi.»

JUSTIFICATION

Pour que la prévention puisse être efficace, il convient de prévoir une approche qui s'insère parfaitement dans les dispositions et pratiques existantes en matière de prévention, et qui respecte en outre la logique existante en matière d'approche intégrée et de multidisciplinarité.

Pour mettre en place une approche préventive, il suffit dès lors de se référer, dans ce chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être. Il en résulte que pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément aux principes généraux de prévention prévus par la loi sur le bien-être et à la section 2 de l'arrêté royal sur la politique de prévention, détecter les risques de harcèlement moral, les évaluer et ensuite prendre des mesures appropriées, adaptées à la nature de l'activité, à la taille de l'entreprise et au risque estimé. L'élaboration de la poli-

de werkgever, in overleg met de hiërarchische lijn, de (interne en/of externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité.

Er is immers geen enkele reden om in de welzijnswet over pesterijen meer specifieke afwijkende bepalingen op te nemen inzake preventie. Integendeel, dit zou niet stroken met het basisdoel van de welzijnswet met name de geïntegreerde benadering inzake preventie. De algemene benadering, uitgewerkt in hoofdstuk II «algemene beginselen» en hoofdstuk VI «preventie- en beschermingsdiensten» dient ook te worden toegepast op pesterijen. Eventuele specifiekere bepalingen voor te nemen maatregelen horen thuis in uitvoeringsbesluiten, bij voorkeur via inlassing in de bestaande besluiten over preventiebeleid en interne preventiediensten.

De maatregelen dienen niet alleen aangepast te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming maar ook aan het geëvalueerde risico. Dit om duidelijk te maken dat voor een gelijkaardig risico op pesterijen gelijkwaardige maatregelen moeten worden genomen.

Nr. 3 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32sexies vervangen als volgt:

«Art. 32sexies. — § 1. De werkgever duidt, na advies van het Comité, minstens een vertrouwenspersoon aan inzake pesterijen op het werk. Deze vertrouwenspersoon maakt deel uit van het personeel van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming.

§ 2. Wanneer de werkgever minder dan twintig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een vertrouwenspersoon van een externe dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de vertrouwenspersonen.».

VERANTWOORDING

Wat preventie betreft, moet de logica worden gevolgd van de welzijnswet en de koninklijke besluiten van 1998. Het is bijgevolg niet nodig om een specifieke preventieadviseur aan te duiden voor pesterijen en er mag zeker geen verplichting worden opgelegd om extern te gaan (uitzondering voor categorie D-bedrijven, dwz ondernemingen met minder dan twintig werknemers conform de andere hoofdstukken van de welzijnswet). Het aanduiden van een aparte nieuwe preventieadviseur, druist immers in tegen de multidisciplinaire benadering zoals nagestreefd

tique relève de la responsabilité de l'employeur en concertation avec la ligne hiérarchique, le service (interne et/ou externe) de prévention et protection au travail et le comité.

En effet, il n'y a aucune raison d'insérer dans la loi sur le bien-être des dispositions particulières en matière de prévention du harcèlement moral. Au contraire, cette façon de faire ne répondrait pas à l'objectif de base de la loi sur le bien-être, qui est de réaliser une approche intégrée en matière de prévention. L'approche générale établie dans le chapitre II «Principes généraux» et le chapitre VI «Services de prévention et de protection» peut très bien s'appliquer au harcèlement moral. Les éventuelles dispositions plus particulières concernant les mesures à prendre devront plutôt faire l'objet d'arrêtés d'exécution et être insérées de préférence dans les arrêtés existants relatifs à la politique de prévention et aux services internes de prévention.

Ces mesures doivent être adaptées non seulement à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, mais aussi au risque estimé, et ce, pour qu'il soit clair qu'un risque similaire de harcèlement moral doit entraîner la prise de mesures équivalentes.

N° 3 DE MME PIETERS

Art. 5

Remplacer l'article 32sexies proposé par la disposition suivante :

« Art. 32sexies. — § 1^{er} L'employeur désigne, après avoir pris l'avis du Comité, au moins une personne de confiance en matière de harcèlement moral au travail. Cette personne de confiance fait partie du personnel de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection.

§ 2. Si l'employeur occupe moins de vingt travailleurs, il fait appel à une personne de confiance d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches de la personne de confiance. ».

JUSTIFICATION

En ce qui concerne la prévention, il y a lieu de suivre la logique de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des arrêtés royaux de 1998. Il n'y a dès lors pas lieu de désigner un conseiller en prévention spécifiquement compétent en matière de harcèlement moral et l'employeur ne peut certainement pas être obligé à faire appel à un service externe (sauf pour les entreprises de la catégorie D, c'est-à-dire les entreprises occupant moins de vingt travailleurs conformément aux autres chapitres de la loi relative au bien-

met de welzijnswet. Het is eveneens in tegenspraak met hoofdstuk VI 'preventie- en beschermingsdiensten' en de uitwerking ervan middels de KB's betreffende de interne en externe diensten voor preventie en bescherming. We riskeren immers de preventieadviseurs elk terug in hun 'hokje' te steken en volgens dezelfde logica zijn we dan binnenkort geconfronteerd met een preventieadviseur chemische stoffen, een preventieadviseur trillingen enz.

Het uitgangspunt is en moet blijven dat iedere werkgever ten minste over één preventieadviseur beschikt. Conform artikel 14 van het KB over de interne preventiediensten bepaalt de werkgever, rekening houdend met het globaal preventieplan en, na voorafgaand advies van het Comité, welke vaardigheden in zijn onderneming of instelling aanwezig moeten zijn en voor welke vaardigheden hij een beroep doet op een externe dienst. Dit principe moet ook onverkort van toepassing blijven wat de problematiek van pesterijen betreft.

Het moet tevens duidelijk zijn dat ook een arbeidsgeneesheer een zeer goed geplaatste preventieadviseur kan zijn om het preventiebeleid uit te werken inzake pesterijen. Het pionierswerk dat veel arbeidsgeneesheren op het vlak van psychologische intimidatie hebben verricht, moet gevaloriseerd kunnen worden. Het wetsontwerp lijkt de arbeidsgeneesheren echter te willen uitsluiten van het preventiebeleid!

Er moet ook worden benadrukt dat de hoofdtaak van de preventieadviseur(s) ligt op het helpen ontwikkelen en realiseren van een preventiebeleid, inclusief inzake pesterijen. Het wetsontwerp lijkt dit over het hoofd te zien en voorziet voor de preventieadviseur pesterijen een bemiddelende en remediërende rol (*contradictio in terminis*). Wat dit laatste betreft, is het logischer dat een dergelijke taak wordt toebedeeld aan een vertrouwenspersoon (of meerdere vertrouwenspersonen) die niet noodzakelijk deel uitmaakt van de preventiedienst. De vertrouwenspersoon heeft dan tot taak de werknemer die zich klaagt over pesterijen op te vangen, te helpen en te steunen en een dialoog tussen slachtoffer en vermoedelijke dader op gang te brengen om het probleem te verhelpen. De vertrouwenspersoon moet gebonden zijn door een beroepsgeheim (bijvoorbeeld via een deontologische code) zodat dit geen drempel vormt voor de werknemer die een beroep doet op zijn diensten. Preventieadviseur en vertrouwenspersoon hebben dus een verschillend takenpakket. Er mag evenwel niet worden uitgesloten dat éénzelfde persoon beide functies combineert (mits akkoord comité). Belangrijk is ook dat de vertrouwenspersoon zowel een persoon van binnen (bijvoorbeeld de persoon aangewezen in het kader van ongewenst seksueel gedrag) als van buiten de onderneming (bijvoorbeeld de externe dienst) kan zijn.

Dit amendement respecteert de logische benadering van de welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten ervan. De werkgever werkt zijn beleid uit met de hulp van de interne en/of externe preventiedienst en de leden van de hiërarchische lijn. Het comité vervult zijn adviserende rol ten opzichte van de werkgever over het beleid (geformaliseerd in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan).

être des travailleurs). La désignation d'un nouveau conseiller en prévention spécifique est en effet contraire à l'approche multidisciplinaire préconisée par la loi relative au bien-être des travailleurs et est en contradiction avec le chapitre VI « Services de prévention et de protection » et avec les arrêtés royaux relatifs aux services internes et externes pour la prévention et la protection. Nous risquons en effet d'enfermer à nouveau les conseillers en prévention dans leur spécialisation et, en suivant la même logique, nous nous retrouverons d'ici peu avec un conseiller en prévention en matière de substances chimiques, un conseiller en prévention en matière de vibrations, etc.

Le principe de base est et doit rester que chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal relatif aux services internes pour la prévention, l'employeur détermine, compte tenu du plan global de prévention et après avis préalable du Comité, les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise ou institution et pour quelles compétences il fait appel à un service externe. Ce principe doit aussi s'appliquer sans réserve en ce qui concerne le problème du harcèlement moral.

Il doit également être clair qu'un médecin du travail est également un conseiller en prévention très bien placé pour élaborer la politique de prévention du harcèlement moral. Le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine du harcèlement moral doit pouvoir être valorisé. Or, le projet de loi paraît tendre à exclure les médecins du travail de la politique de prévention !

Il faut également souligner que la mission essentielle du ou des conseillers en prévention consiste à aider à élaborer et à mettre en œuvre une politique de prévention, y compris en matière de harcèlement. Or, le projet de loi semble l'ignorer et assigne au conseiller en prévention spécialisé en harcèlement un rôle de conciliation et de remédiation (*contradictio in terminis*). En ce qui concerne ce dernier rôle, il serait plus logique qu'une telle mission soit confiée à une (ou à plusieurs) personne(s) de confiance ne faisant pas nécessairement partie du service pour la prévention. La personne de confiance aurait alors pour tâche d'offrir au travailleur qui se plaint de harcèlement moral, l'accueil, l'aide et l'appui requis, et de susciter un dialogue entre la victime et l'auteur présumé afin de remédier au problème. La personne de confiance devrait être liée par le secret professionnel (par exemple, par le biais d'un code de déontologie), de sorte qu'il n'y ait pas d'obstacle pour le travailleur à faire appel à ses services. Le conseiller en prévention et la personne de confiance auraient donc des missions différentes. Il ne faut toutefois pas exclure qu'une seule et même personne exerce ces deux fonctions (moyennant l'accord du comité). Il est également primordial que la personne de confiance puisse être aussi bien une personne faisant partie de l'entreprise (par exemple, la personne désignée dans le cadre du harcèlement sexuel) qu'une personne étrangère à l'entreprise (par exemple, du service externe).

Le présent amendement respecte donc l'approche logique de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution. L'employeur définit sa politique avec l'aide du service interne et/ou externe de prévention et des membres de la ligne hiérarchique. Le comité remplit son rôle consultatif vis-à-vis de l'employeur à propos de cette politique (formalisée dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel).

Nr. 4 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32septies vervangen als volgt:

«Art. 32septies. — Wanneer feiten van pesterijen op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk.».

VERANTWOORDING

De neutrale positie van de vertrouwenpersoon mag niet in gevaar worden gebracht. Deze persoon moet het vertrouwen genieten van zowel de werkgever als de werknemers. Derhalve is het niet aangewezen dat de vertrouwenspersoon zou fungeren als een verlengstuk van de inspectie in de bedrijven en dat hij de inspectie op de hoogte zou moeten brengen.

Nr. 5 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32octies weglaten.

VERANTWOORDING

Een verplichte aanpassing van het arbeidsreglement moet vermeden worden. Op het ogenblik dat administratieve vereenvoudiging over het algemeen als een prioriteit wordt beschouwd, is een dergelijke papierslag niet verantwoord (naar schatting 60 miljoen kopieën). De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen immers de opname in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan van de voorziene maatregelen en de personen verantwoordelijk voor de uitvoering.

Daarnaast kan de werkgever uiteraard via andere communicatiekanalen de maatregelen ter kennis brengen van de werknemers. Dit hoeft geenszins bij wet te worden bepaald.

N° 4 DE MME PIETERS

Art. 5

Remplacer l'article 32septies proposé par l'article suivant :

« Art. 32septies. — Lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre. ».

JUSTIFICATION

Il faut éviter de compromettre la neutralité de la personne de confiance. Cette personne doit avoir la confiance tant de l'employeur que des travailleurs. Il n'est dès lors pas opportun qu'elle soit le prolongement de l'inspection dans les entreprises et qu'elle soit chargée d'informer l'inspection.

N° 5 DE MME PIETERS

Art. 5

Supprimer l'article 32octies proposé.

JUSTIFICATION

Une adaptation obligatoire du règlement de travail est à éviter. Au moment où la simplification administrative en général est considérée comme une priorité, une telle paperasserie est injustifiée (approximativement 60 millions de copies). La loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution garantissent en effet que les mesures prévues et les personnes responsables de leur mise en œuvre figureront dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Par ailleurs, il va de soi que l'employeur peut utiliser d'autres canaux de communication pour porter ces mesures à la connaissance des travailleurs. Il est parfaitement superflu de le préciser dans la loi.

Nr. 6 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32decies vervangen als volgt:

«Art. 32decies. — Elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pestering op het werk kan voor het bevoegde rechtsorgaan een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een burgerlijke schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan pestering om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.».

VERANTWOORDING

De inmenging van derden in arbeidsrelaties moet vermeden worden.

De werkgever verkeert niet altijd in de mogelijkheid om een einde te stellen aan de pestering, bv. in die gevallen waar de werknemer het slachtoffer is van pestering door externe personen. De werkgever kan enkel worden gedwongen om een preventiebeleid te voeren. Voor een curatief ingrijpen kunnen ook interventies van ordehandhavers nodig zijn.

Nr. 7 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32undecies, eerste lid, aanvullen als volgt:

«Indien de verweerder de werkgever is, valt de bewijslast dat er zich geen pestering op het werk hebben voorgedaan slechts te zijner laste voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.».

VERANTWOORDING

Met dit amendement wordt een gedeelde bewijslast ingevoerd. Het slachtoffer brengt in een met redenen omklede klacht elementen aan zodat kan worden vermoed dat hij het slachtoffer is van pestering. De omkering van de bewijslast in hoofde van de werkgever kan slechts spelen in zoverre hij geen preventiebeleid heeft gevoerd.

N° 6 DE MME PIETERS

Art. 5

Remplacer l'article 32decies proposé par l'article suivant :

« Art. 32decies. — Tout travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail peut tenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages-intérêts civils, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement moral d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe. ».

JUSTIFICATION

Il convient d'éviter l'immixtion de tiers dans les relations du travail.

L'employeur n'est pas toujours en mesure de mettre fin au harcèlement moral, par exemple lorsque le travailleur est victime d'actes de harcèlement moral commis par des personnes externes. La seule obligation que l'on puisse imposer à l'employeur est de mener une politique de prévention. Pour les interventions curatives, il peut également être nécessaire de faire appel aux services d'ordre.

N° 7 DE MME PIETERS

Art. 5

Compléter l'article 32undecies, alinéa 1^{er}, proposé comme suit :

« Si la partie défenderesse est l'employeur, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu harcèlement moral au travail n'incombe à l'employeur que si celui-ci n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre. ».

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à introduire une charge de la preuve partagée. La victime dénonce, dans une plainte motivée, des faits qui peuvent laisser présumer qu'elle est victime de harcèlement moral. Le renversement de la charge de la preuve dans le chef de l'employeur ne peut s'appliquer que s'il n'a pas mené une politique de prévention.

Met de bewijslast en het omkeren ervan moet immers zeer omzichtig worden omgesprongen, omdat dit gezien de subjectiviteit in deze materie, kan leiden tot lichtzinnige beschuldigingen die elk sereen debat verhinderen en mogelijkwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang brengen. Het amendement legt daarom nogmaals het accent op de preventie, wat toch het hoofddoel moet zijn van de welzijnswet, en laat de omkering van de bewijslast slechts spelen voor zover de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.

In de praktijk komt het erop neer dat de bewijslast wordt verdeeld tussen de werknemer en de werkgever.

De werknemer moet immers altijd de feiten aantonen die doen vermoeden dat hij het slachtoffer is geweest van psychologische intimidatie. De werkgever moet net als iedere verweerder het tegenbewijs leveren en moet daartoe alle soorten van documenten bijhouden waaruit blijkt dat hij een redelijk preventiebeleid heeft gevoerd.

Nr. 8 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32*tredecies*, § 2 vervangen als volgt:

« § 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen rust op de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen of zijn essentiële arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht, en de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.

Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis, voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd. ».

VERANTWOORDING

Zie verantwoording bij het amendement op artikel 32*undecies*.

Bovendien moet aangestipt worden dat de beschermingsperiode zeer lang is omdat ze gekoppeld is aan de wisselvalligheden van de gerechtelijke procedures die vele jaren kunnen aanslepen. Dit brengt dus een aanzienlijk verhoogde rechtsonzekerheid mee voor de werkgever die toch een goed preventiebeleid inzake pesterijen voert.

Il y a lieu de se montrer circonspect quant à la charge de la preuve et à son renversement, étant donné que, vu la subjectivité qui prévaut en cette matière, le manque de précaution risque de déboucher sur des accusations à la légère empêchant tout débat serein et pouvant mettre en cause l'intégrité de la personne accusée (injustement). C'est pourquoi nous entendons, par le présent amendement, mettre à nouveau l'accent sur la prévention, qui doit être l'objectif premier de la loi sur le bien-être des travailleurs, et ne permettre le renversement de la charge de la preuve que si l'employeur n'a pas mené une politique de prévention.

Dans la pratique, cela signifie que la charge de la preuve est partagée entre le travailleur et l'employeur.

En effet, le travailleur devra toujours démontrer les faits laissant présumer qu'il a été victime de harcèlement moral et l'employeur devra, comme tout défendeur, apporter la preuve du contraire ; il devra, à cet effet, conserver tout document dont il ressort qu'il a mené une procédure de prévention raisonnable.

N° 8 DE MME PIETERS

Art. 5

Dans l'article 32*tredecies* proposé, remplacer le § 2 par la disposition suivante:

« § 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail essentielles ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte et que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail essentielles intervenue après l'intentement d'une action en justice, et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement a été coulé en force de chose jugée, pour autant que l'employeur n'ait pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre. ».

JUSTIFICATION

Voir la justification de l'amendement à l'article 32*undecies*.

En outre, il y a lieu de souligner que la période de protection est très longue, parce qu'elle est liée aux vicissitudes des procédures judiciaires, qui peuvent durer de nombreuses années. Il en résulte donc un accroissement sensible de l'insécurité juridique pour l'employeur, qui mène pourtant une bonne politique de prévention en matière de harcèlement moral.

Nr. 9 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32*tredecies*, paragraaf 3 en 4 weglaten.

VERANTWOORDING

Een verplichte reïntegratie van de werknemer is niet wenselijk in deze gevallen daar het vertrouwen dat aan de arbeidsrelatie ten grondslag ligt, geschonden is. Een beslissing tot ontslag wordt in dergelijke gevallen immers niet lichtzinnig genomen.

Nr. 10 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32*tredecies*, § 7 schrappen.

VERANTWOORDING

De beschermingsregeling eveneens van toepassing maken op getuigen is een zeer verregaande maatregel die niet zal leiden tot een betere bescherming van de werknemers tegen pesten op het werk. Een dergelijke benadering zet enkel het licht op groen om zeer lichtzinnig om te springen met deze problematiek om opportuniteitsredenen. Daarnaast gaat het niet enkel om getuigen ter ondersteuning van de klacht van het slachtoffer, maar om alle getuigen die optreden in het geschil, dus zowel pro en contra het slachtoffer en/of als pro en contra verweerder. Dit leidt tot voor de werkgever onmogelijke situaties. Als bovendien een sluimerend sociaal conflict aan de basis ligt van een bepaald probleem kan dit er zelfs toe leiden dat alle werknemers worden beschermd.

De bescherming van getuigen kan veel beter geregeld worden via een gegarandeerde anonimiteit tijdens de behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon.

Nr. 11 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 8

Dit artikel schrappen.

VERANTWOORDING

Een verplichte aanpassing van het arbeidsreglement moet vermeden worden. Op het ogenblik dat administratieve vereenvoudiging over het algemeen als een prioriteit wordt beschouwd, is een dergelijke papierslag niet verantwoord (naar

N° 9 DE MME PIETERS

Art. 5

Dans l'article 32*tredecies* proposé, supprimer les §§ 3 et 4.

JUSTIFICATION

Il n'est pas souhaitable de prévoir une réintégration obligatoire du travailleur en l'occurrence, étant donné que la confiance sur laquelle se fonde la relation professionnelle est ébranlée. En effet, la décision de licencier un travailleur n'est, dans de tels cas, pas prise à la légère.

N° 10 DE MME PIETERS

Art. 5

Dans l'article 32*tredecies* proposé, supprimer le § 7.

JUSTIFICATION

Étendre l'application du régime de protection aux témoins est une mesure très radicale qui ne contribuera pas à améliorer la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Une telle approche aura pour seul effet d'inciter certains à appréhender cette problématique avec beaucoup de légèreté pour des raisons d'opportunité. Il ne s'agit en outre pas uniquement des témoins étayant la plainte de la victime, mais de tous les témoins intervenant dans le litige, donc également à charge et à décharge de la victime et/ou à charge et à décharge du défendeur. L'employeur risque dès lors d'être confronté à des situations impossibles. Si en outre un problème déterminé découle d'un conflit social latent, l'ensemble des travailleurs pourraient être protégés.

Il serait nettement préférable de régler la protection des témoins en garantissant l'anonymat au cours du traitement des plaintes par la personne de confiance.

N° 11 DE MME PIETERS

Art. 8

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il faut éviter que le règlement de travail doive obligatoirement être modifié. Alors que la simplification administrative est en général considérée comme une priorité, un tel gaspillage de papier ne se justifierait pas (selon les estimations, 60 millions de copies). La loi relative au bien-être des travailleurs et ses

schatting 60 miljoen kopieën). De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen immers de opname in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan van de voorziene maatregelen en de personen verantwoordelijk voor de uitvoering.

Trees PIETERS (CD&V)

Nr. 12 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 4

Een punt 8° toevoegen, luidend als volgt :

«8° als aanvulling op de risico-analyse waarin is voorzien, een handvest onderschrijven waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.».

VERANTWOORDING

Goede voornemens alleen volstaan niet; men moet publiekelijk aantonen dat de werknemers zich ertoe verbinden het probleem uit te roeien, in dezelfde geest als de sociale keurmerken.

Nr. 13 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 5

In het ontworpen artikel 32sexies, § 1, 2°, de eerste zin vervangen door de volgende bepaling :

«2° de vertrouwenspersonen die deze preventieadviseur bijstaan, van wie ten minste één van elk geslacht.».

VERANTWOORDING

De Nationale Arbeidsraad wijst er in punt e van zijn advies 1366 op dat de splitsing van de begeleidingsprocedure in twee onderscheiden lijnen vernieuwend is. Daarbij bestaat de eerste lijn in opvang en luisteren, en de tweede in het onderzoek en de vaststelling van de feiten. Men heeft er dus belang bij in alle gevallen vertrouwenspersonen aan te wijzen. Bovendien is de integratie van de genderdimensie een garantie voor de luisterbereidheid en het vertrouwen.

arrêtés d'exécution garantissent en effet que les mesures instaurées seront intégrées au plan global de prévention et au plan annuel d'action et que les personnes responsables de leur mise en œuvre y seront prévues.

N° 12 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 4

Ajouter un 8°, rédigé comme suit:

«8° Complémentairement à l'analyse des risques qui est prévue, l'entrepreneur souscrit à une charge dont le contenu est déterminé par le Roi.».

JUSTIFICATION

Il est nécessaire d'aller au-delà des bonnes intentions et de montrer publiquement l'engagement des employeurs à éradiquer le problème, dans le même esprit que les labels sociaux.

N° 13 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 5

A l'article 32sexies, § 1^{er}, 2°, proposé, remplacer la première phrase comme suit :

«2° les personnes de confiance qui assistent ce conseiller, dont au moins une de chaque sexe.».

JUSTIFICATION

Dans son avis 1366, au point e, le CNT insiste sur le caractère novateur de la scission sur 2 lignes distinctes de la procédure d'accompagnement ; en 1^{ère} ligne l'accueil, l'écoute ; en 2^{ème} ligne, l'enquête et l'établissement des faits. Il y a donc intérêt à prévoir dans tous les cas, la désignation de personnes de confiance ; de surcroît, le respect des genres est une garantie d'écoute et de confiance.

Nr. 14 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 5

In het ontworpen artikel 32sexies, § 4 aanvullen met de volgende bepaling :

« , alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht. De nadere regels voor de voorlichting van de betrokken partijen en de kenmerken van de opleiding van de interveniënten worden vastgesteld in een samenwerkingsovereenkomst tussen de Staat en de decentrale overheden. ».

VERANTWOORDING

Zonder titels of beroepen te bepalen, is het toch van belang aan te geven welke minimale bekwaamheden vereist zijn en hoe die moeten worden verworven.

Voorts is het noodzakelijk de gemeenschappen en de gewesten daarbij te betrekken.

Nr. 15 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 5

In het ontworpen artikel 32novies, de volgende wijzigingen aanbrengen :

A) de woorden «preventieadviseur of de vertrouwenspersonen » **vervangen door de woorden** «vertrouwenspersonen of de preventieadviseurs»;

B) de woorden «deze personen» **vervangen door de woorden** «de preventieadviseur of de ambtenaar».

VERANTWOORDING

A) Die inversie strookt met de strekking van de wet. Normaliter wendt men zich eerst tot de persoon die bevoegd is om te luisteren.

B) De vertrouwenspersoon heeft niet tot taak het onderzoek te voeren.

N° 14 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 5

A l'article 32sexies, proposé, compléter le § 4, comme suit:

« ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. Un accord de coopération entre l'État et les entités fédérées prévoit les diverses modalités d'information des parties concernées, ainsi que les caractéristiques de formation des intervenants. ».

JUSTIFICATION

Sans nécessairement définir des titres ou métiers, il est important de préciser les compétences minimales requises ainsi que les modalités prévues pour les acquérir.

D'ailleurs, il est nécessaire d'associer communautés et régions.

N° 15 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 5

A l'article 32novies, proposé, apporter les modifications suivantes:

A) remplacer les mots «conseillers en prévention ou aux personnes de confiance» **par les mots** «personnes de confiance ou conseillers en prévention.».

B) remplacer les mots «de ces personnes» **par les mots** «du conseiller ou du fonctionnaire».

JUSTIFICATION

A) Cette inversion est conforme à l'esprit de la loi; on s'adresse normalement d'abord à la personne qualifiée pour l'écoute.

B) La personne de confiance n'a pas pour mission d'instruire l'enquête.

Nr. 16 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 5

In het ontworpen artikel 32decies, tweede lid, tussen de woorden «burgerlijke schadevergoeding» en de woorden «, kan het bevoegde rechtscollege», de woorden «voor een bedrag dat gelijk is aan een bruto-bezoldiging van ten minste zes maanden» invoegen.

VERANTWOORDING

Artikel 32tredecies, § 4, voorziet in dat bedrag.

Door het hier te vermelden, worden de uitwassen voorkomen die optreden bij de geschillen in verband met de toepassing van de overeenkomst 25 over de gelijke behandeling, waarbij de schade doorgaans op een symbolische «frank» wordt geraamd.

Nr. 17 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 5

In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32tredecies, § 7, tweede lid, de woorden «qui sont appelés à témoigner» vervangen door de woorden «qui interviennent comme témoins».

VERANTWOORDING

De strekking van de wet en het beroep op getuigen in de procedure worden aldus nauwkeuriger weergegeven.

Nr. 18 VAN DE HEER **TIMMERMANS**

Art. 8bis (nieuw)

Een artikel 8bis invoegen, luidend als volgt :

«Art. 8bis.— Deze bepalingen worden geëvalueerd binnen twee jaar na de inwerkingtreding van deze wet. Een universitair centrum wordt met die evaluatie belast, in samenwerking met de NAR.

Bovendien worden cijfergegevens en commentaren bekendgemaakt in het jaarverslag van het MTA.».

N° 16 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 5

A l'article 32decies, alinéa 2, proposé, insérer les mots «d'un montant égal à une rémunération brute d'un montant égal à au moins 6 mois de rémunération» entre les mots «dommages – intérêts civils,» et les mots «la juridiction».

JUSTIFICATION

Cette somme est prévue à l'article 32tredecies, § 4.

En la mentionnant ici, on évite les dérives rencontrées lors des litiges liés à l'application de la convention 25 sur l'égalité de traitement où des dommages sont le plus souvent estimés au franc symbolique.

N° 17 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 5

A l'article 32tredecies, § 7, remplacer les mots «qui sont appelés à témoigner» par les mots «qui interviennent comme témoins».

JUSTIFICATION

Il s'agit d'une adaptation plus adéquate de l'esprit de la loi et de l'engagement des témoins dans le processus.

N° 18 DE M. **TIMMERMANS**

Art. 8bis (nouveau)

Insérer un article 8bis, libellé comme suit :

«Art. 8bis. — Il est prévu une évaluation des présentes dispositions dans un délai de 2 ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi. Cette évaluation sera confiée à un centre universitaire, en collaboration avec le CNT;

En outre, des éléments chiffrés et des commentaires seront publiés dans le rapport annuel du MET.».

VERANTWOORDING

Het is noodzakelijk te voorzien in een evaluatie met het oog op eventuele bijstellingen.

Nr. 19 VAN DE HEER VISEUR

Opschrift

Het opschrift vervangen door wat volgt:

«Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen pesterijen op het werk».

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp moet beperkt blijven tot het vraagstuk van de pesterijen op het werk.

Sinds 1992 bestaat er inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk een toereikende regelgeving die zowel preventieve als curatieve maatregelen behelst, met name het koninklijk besluit van 18 september 1992. Voorts zij ook verwezen naar de procedure die is vervat 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.

Voorts is het voorbarig wettelijke bepalingen op te stellen met betrekking tot de bescherming tegen geweld van buitenaf. Dat aspect vertoont zeer weinig raakpunten met het pesterijvraagstuk en vereist andere preventie- en interventiemechanismen. Het vergt met name een gecoördineerd optreden met andere beleidsdomeinen. De strijd tegen het geweld van buitenaf (hold-ups, overvallen met geweld, plunderingen, gewelddadige gedragingen van sommige cliënten, intimidatie door mensen van buiten de onderneming,...) is in de eerste plaats een zaak voor de openbare instanties die bevoegd zijn voor de ordehandhaving. Het wetsontwerp mag die verantwoordelijkheid in geen geval – ook niet indirect – doorschuiven naar de ondernemingen. Nog ondenkbare zou het zijn, mocht een onderneming die het slachtoffer wordt van geweld van buitenaf, daar ook nog eens voor worden gestraft.

Bovendien maken de ideeën over een mogelijke aanpak op bedrijfsniveau momenteel een evolutie door (zie de op Europees vlak gevoerde debatten hieromtrent). Zo kan ook de aanpak van het «bedrijfsinterne geweld», bijvoorbeeld tussen werknemers, daar op grond van de definitie van het begrip «pesterijen» mee worden gelijkgesteld.

JUSTIFICATION

Nécessité de prévoir une évaluation pour d'éventuels ajustements.

Paul TIMMERMANS (ECOLO/AGALEV)

N° 19 DE M. VISEUR

Intitulé

Remplacer l'intitulé comme suit:

«Projet de loi relative à la protection contre le harcèlement moral au travail».

JUSTIFICATION

Le projet de loi doit se limiter à la problématique du harcèlement moral au travail.

Le harcèlement sexuel au travail fait déjà l'objet, depuis 1992 (arrêté royal du 18 septembre 1992), d'une réglementation satisfaisante qui propose des mesures sur les plans préventif et curatif. Citons également la procédure reprise dans l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Quant à l'aspect protection contre la violence externe, il est prématuré d'établir des dispositions légales. Cet aspect s'écarte fortement de la problématique du harcèlement moral et requiert d'autres mécanismes de prévention et d'intervention. Une coordination avec d'autres domaines politiques est notamment nécessaire. La lutte contre la violence externe (hold-up, braquages, pillages, comportements violents de certains clients, intimidation émanant de personnes extérieures à l'entreprise, ...) relève au premier chef des instances publiques responsables du maintien de l'ordre. Le projet de loi ne peut en aucun cas opérer, même indirectement, un transfert de cette responsabilité vers les entreprises. Il serait encore plus inimaginable qu'une entreprise victime de violence externe soit de surcroît sanctionnée pour cela.

En outre, les idées autour d'une approche possible au niveau de l'entreprise sont en pleine évolution (cf. les débats européens en la matière). L'approche de la 'violence interne à l'entreprise', par exemple entre les travailleurs, peut également, selon la définition du harcèlement moral, y être assimilée.

Nr. 20 VAN DE HEER VISEUR

Art. 8

De woorden «tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk» **vervangen door de woorden** «tegen pesterijen op het werk».

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement nr. 19.

Nr. 21 VAN DE HEER VISEUR

Art. 5

Het ontworpen artikel 32ter vervangen door wat volgt:

«Art. 32ter. — Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder pesterijen op het werk:

elke vorm van onrechtmatig, terugkerend en ongewenst gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren of geschriften, die verband houden met een discriminatiegrond of enige andere grond en die de waardigheid of de geestelijke integriteit van een persoon schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verzieken.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals deze van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.».

VERANTWOORDING

Aangezien de tenuitvoerlegging van deze wet in de praktijk afhangt van de sociale partners, de werkgevers en de werknemers in de ondernemingen, moet terzake de definitie gelden waarover de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een akkoord hebben bereikt. Die definitie verwijst eveneens naar het ongewenste aspect van de handelingen en beperkt de interpretatie- en discussiemarge (wat is bijvoorbeeld de betekenis van «een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving?»).

Net als de in het wetsvoorstel opgenomen definitie is deze definitie gebaseerd op Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

N° 20 DE M. VISEUR

Art. 8

Remplacer les mots «la violence, le harcèlement moral et sexuel» **par les mots** «le harcèlement moral».

JUSTIFICATION

Voir justification de l'amendement n° 19.

N° 21 DE M. VISEUR

Art. 5

Remplacer l'article 32ter proposé comme suit:

«Art. 32ter. — Pour l'application du présent chapitre, on entend par harcèlement moral au travail:

toute forme de conduite abusive, répétée et indésirable qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits qui répondent à des motifs de discrimination ou à tout autre motif et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, mettent en péril son emploi ou dégradent l'ambiance de travail.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.».

JUSTIFICATION

Etant donné que l'exécution de cette loi doit émaner en pratique des partenaires sociaux, des employeurs et des travailleurs au sein des entreprises, la définition qu'il y a lieu de retenir est celle adoptée par les partenaires sociaux au Conseil national du travail. Cette définition renvoie également au caractère indésirable des actes et réduit le champ d'interprétation et de discussion (que signifie par exemple un environnement intimidant, hostile, ... ?).

Cette définition est, comme celle reprise dans la proposition de loi, basée sur la définition de la directive 2100/43/CE du 29 juin 2000 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Nr. 22 VAN DE HEER VISEUR

Art. 5

In het ontworpen artikel 32*duodecies*, het punt d) weglaten.

VERANTWOORDING

De instellingen van openbaar nut en de vzw's die zich statutair tot taak hebben gesteld op te treden tegen feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, zouden op grond van deze bepaling in rechte mogen optreden. Zulks dreigt echter te leiden tot een enorme toename van de rechtsvorderingen, wat niet wenselijk is. De conflicten kunnen doeltreffender worden opgelost door de sociale gesprekspartners in de ondernemingen.

Het gaat trouwens om een aangelegenheid waarover de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties het in het door de NAR ingediende advies eens zijn.

Nr. 23 VAN DE HEER VISEUR c.s.

Art. 5

Na het ontworpen artikel 32*duodecies*, eerste lid, een nieuw lid invoegen, luidend als volgt:

«De in het eerste lid, d), bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel slechts uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.».

N° 22 DE M. VISEUR

Art. 5

A l'article 32*duodecies* proposé, supprimer le point d).

JUSTIFICATION

Le droit d'action reconnu aux établissements d'utilité publique et aux ASBL qui se sont donnés pour mission statutaire de poursuivre les faits de violence et de harcèlement moral et sexuel risque de conduire à la multiplication des actions judiciaires ce qui n'est pas souhaitable. Les conflits peuvent être plus efficacement solutionnés au sein des entreprises par les partenaires sociaux.

Il s'agit d'ailleurs d'un point sur lequel les organisations représentatives des travailleurs et celles des employeurs sont d'accord dans l'avis remis par le CNT.

Jean-Jacques VISEUR (PSC)

N° 23 DE M. VISEUR ET CONSORTS

Art. 5

Après l'article 32*duodecies*, alinéa 1^{er}, proposé, ajouter un nouvel alinéa, libellé comme suit:

«Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, d), est néanmoins subordonné à l'accord de la victime.».

Jean-Jacques VISEUR (PSC)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Paul TIMMERMANS (ECOLO/AGALEV)
Hans BONTE (SP.A)
Pierrette CAHAY-ANDRE (PRL-FDF-MCC)
Joos WAUTERS (AGALEV/ECOLO)
François BELLOT (PRL-FDF-MCC)

Nr. 24 VAN DE HEER **TIMMERMANS c.s.**
(ter vervanging van amendement nr. 18)

Art. 8bis (nieuw)

Een artikel 8bis invoegen, luidend als volgt:

«Art. 8bis. — Binnen een termijn van twee jaar, te rekenen van de inwerkingtreding van deze wet, worden deze bepalingen onderworpen aan een evaluatie. Die evaluatie wordt toevertrouwd aan het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat terzake handelt in samenwerking met het ministerie van Justitie en met de Nationale Arbeidsraad.».

Nr. 25 VAN DE HEREN **DELIZEE EN TIMMERMANS**

Art. 7bis (nieuw)

Een artikel 7bis invoegen, luidend als volgt:

«Art. 7bis. — De griffier van de arbeidsrechtbank of van het arbeidshof brengt de Medische Inspectie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek.».

VERANTWOORDING

De wettelijke bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk moeten naar behoren worden geëvalueerd. Het is derhalve aangewezen dat de gerechtelijke beslissingen geregeld ter kennis worden gebracht van de Arbeidsgeneeskundige Inspectie.

N° 24 DE M. **TIMMERMANS ET CONSORTS**
(en remplacement de l'amendement n° 18)

Art. 8bis (nouveau)

Insérer un article 8bis, libellé comme suit :

«Art. 8bis. — Une évaluation des présentes dispositions est prévue dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi. Cette évaluation est confiée au département de l'Emploi qui agit en collaboration avec le département de la Justice et le Conseil national du travail.».

Paul TIMMERMANS (ECOLO/AGALEV)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Hans BONTE (SP.A)
Pierrette CAHAY-ANDRE (PRL-FDF-MCC)
Joos WAUTERS (AGALEV/ECOLO)
Jean-Jacques VISEUR (PSC)

N° 25 DE MM. **DELIZEE ET TIMMERMANS**

Art. 7bis (nouveau)

Insérer un article 7bis, libellé comme suit :

«Art. 7bis. — Le greffier du tribunal du travail ou de la cour du travail notifie à l'Inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail les décisions rendues en application de l'article 578, 11°, du Code judiciaire.».

JUSTIFICATION

En vue d'une bonne évaluation des dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail, il est indiqué que les décisions judiciaires soient communiquées régulièrement à l'Inspection médicale du travail.

Jean-Marc DELIZEE (PS)
Paul TIMMERMANS (ECOLO/AGALEV)