

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 februari 2002

WETSONTWERP

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

WETSONTWERP

**tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
naar aanleiding van de wet van ...
betreffende de bescherming tegen geweld,
pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
op het werk**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Paul TIMMERMANS**

INHOUD

I. Inleidende uiteenzetting door de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid	3
II. Algemene bespreking	9
III. Artikelsgewijze bespreking van wetsontwerp 1583 en stemmingen	41
IV. Artikelsgewijze bespreking van wetsontwerp 1584 en stemmingen	60

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.
004 : Amendementen.
Zie ook :
006 : Tekst aangenomen door de commissie.

Doc 50 1584/ (2001/2002):

- 001 : Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 février 2002

PROJET DE LOI

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

PROJET DE LOI

**modifiant le Code judiciaire à propos de
la loi du ... relative à la protection
contre la violence, le harcèlement moral et
sexuel au travail**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
M. **Paul TIMMERMANS**

SOMMAIRE

I. Exposé introductif de la vice-premier ministre et ministre de l'Emploi	3
II. Discussion générale	9
III. Discussion des articles du projet de loi 1583 et votes	41
IV. Discussion des articles du projet de loi 1584 et votes	60

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.
004 : Amendements.
Voir aussi :
006 : Texte adopté par la commission.

Doc 50 1584/ (2001/2002):

- 001 : Projet de loi.

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

Voorzitter / Président : Joos Wauters

A. — Vaste leden / Titulaires

VLD Filip Anthuenis, Maggie De Block, Jef Valkeniers.
CD&V Greta D'Hondt, Luc Goutry, Trees Pieters.

Agalev-Ecolo Paul Timmermans, Joos Wauters.
PS Jean-Marc Délizée, Bruno Van Grootenbrulle.
PRL FDF MCC Daniel Bacquelaine, Pierrette Cahay-André.
Vlaams Blok Koen Bultinck, Guy D'haeseleer.
SPA Hans Bonte.
PSC Raymond Langendries.
VU&ID Annemie Van de Casteele.

B. — Plaatsvervangers / Suppléants

Pierre Chevalier, Jacques Germeaux, Pierre Lano, Georges Lenssen.
Jos Ansoms, Joke Schauvliege, Jo Vandeurzen, Servais Verherstraeten.
Marie-Thérèse Coenen, Anne-Mie Descheemaeker, Zoé Genot.
Colette Burgeon, Jean Deprete, Yvan Mateur.
Olivier Chastel, Corinne De Permentier, Serge Van Overtveldt.
Gerolf Annemans, Alexandra Colen, Hagen Goyvaerts.
Magda De Meyer, Jan Peeters.
Luc Paque, Jean-Jacques Viseur.
Danny Pieters, Els Van Weert.

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

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

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

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze wetsontwerpen besproken tijdens haar vergaderingen van 29 januari en 5 februari 2002.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE VICE-EERSTE MINISTER EN MINISTER VAN WERKGELEGENHEID

De ter bespreking voorliggende wetsontwerpen hebben een lange weg afgelegd ; de eerste werkzaamheden zijn inderdaad aan het einde van de zomer 1999 begonnen.

Een lange rijpingsperiode bleek noodzakelijk en tijdens de uitwerkingsfase werden vóór het opstellen van de wetsontwerpen talrijke adviezen ingewonnen .

Zo wijst de minister erop dat haar medewerkers specialisten van de gezondheid op het werk hebben ontmoet, waarbij natuurlijk academici waren, maar ook arbeidsgeneesheren, arbeidspsychologen, sociaal controleurs; naast deze specialisten werden ook verenigingen en slachtoffers gehoord.

Deze verschillende raadplegingen werden aangevuld en verrijkt met het advies van de sociale partners verenigd in de Nationale Arbeidsraad en van de Raad voor Gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Geweld is een onweerlegbare realiteit voor veel werknemers ; het uit zich in dreigende houdingen of agressies op de werkvloer, in scheldpartijen vanwege derden (klanten, leveranciers, patiënten) of in mondeling geweld tussen collega's ...

Al deze vormen van geweld leiden tot veel stress op het werk.

Soms slaan deze agressieve gedragingen om in pesterijen van morele of van seksuele aard.

Zo zijn er de getuigenissen van werknemers die geconfronteerd worden met ongehoorde toestanden van lichamelijk of geestelijk geweld : uitdagingen, agressie, aanrakingen, verkrachting, pesterijen, een tirannieke leiding, ...

Elke dag meldt de pers dramatische «*faits divers*» op de werkvloer; niemand schijnt gevrijwaard te zijn, zowel in de openbare als in de privé-sector.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ces projets de loi au cours de ses réunions des 29 janvier et 5 février 2002.

I.— EXPOSE INTRODUCTIF DE LA VICE-PREMIERE MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI

Les projets à l'examen ont connu un long cheminement ; en effet, les premiers travaux ont commencé dès la fin de l'été 1999.

Une longue maturation s'est avérée nécessaire et durant la phase d'élaboration, de nombreux avis ont été recueillis précédemment à la rédaction du texte proposé.

La ministre indique ainsi que ses collaborateurs ont rencontré des spécialistes de la santé au travail, parmi lesquels bien entendu des universitaires mais aussi des médecins du travail, des psychologues du travail, des contrôleurs sociaux ; outre ces spécialistes, des associations et des victimes ont aussi été entendues.

Ces différentes consultations ont été nourries et enrichies par l'avis des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail et du Conseil de l'Egalité des chances entre hommes et femmes.

La violence est une réalité incontestable pour nombre de travailleurs ; elle se manifeste par des attitudes menaçantes ou des agressions commises sur les lieux de travail, par des insultes de la part de tiers (clientèles, fournisseurs, patients) ou des violences verbales entre collègues...

Toutes ces violences génèrent un stress au travail important.

Parfois ces comportements agressifs peuvent se transformer en harcèlement d'ordre moral ou d'ordre sexuel.

On mentionnera ainsi le témoignage de travailleurs qui se trouvent confrontés à des situations de violence physique ou morale inouïes : provocations, agressions, attouchements, viols, brimades, par des supérieurs tyranniques,...

Chaque jour la presse fait état de faits divers dramatiques qui ont pour cadre le lieu du travail ; personne ne semble être à l'abri tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Het fenomeen van het geweld op het werk veralgemeent zich en duikt op in velen landen. België ontsnapt er helaas niet aan. Ook in ons land beleven werknemers bijzonder moeilijke toestanden.

De derde Europese enquête naar de arbeidsvoorwaarden werd in de lente van 2000 uitgevoerd door de Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsvoorwaarden in de vijftien lidstaten van de Europese Unie. Daaruit blijkt dat gedurende de twaalf maanden die de enquête voorafgingen, drie miljoen werknemers het slachtoffer zijn geweest van lichamelijk geweld vanwege mensen van hun werkplek, zes miljoen waren het slachtoffer van lichamelijk geweld vanwege mensen van buiten hun werkplek, drie miljoen het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en dertien miljoen ondergingen intimidatie of pesterijen.

De minister wijst erop dat zij sinds haar aantreden in het bijzonder aandacht heeft geschonken aan het vraagstuk van het geweld op het werk, daar het verschillende van haar prioriteiten betreft, te weten de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, de bescherming van de gezondheid en de strijd tegen discriminatie.

Men kan niet onverschillig blijven tegenover het vraagstuk van geweld op de werkplek, en meer bepaald tegenover het fenomeen van pesterijen, omwille van de vaak heel ernstige gevolgen voor de slachtoffers, voor de bedrijven die er niet van op de hoogte zijn en voor de burgers die er de prijs voor moeten betalen.

Wat sterk opvalt, is het heel grote lijden van de slachtoffers. Welk ook de vorm is van de pesterijen, het leed treft de mensen vaak erg en uit zich in arbeidsongeschiktheid, in zware en duurzame psychiatrische ziekteverschijnselen die in bepaalde extreme gevallen aanleiding geven tot uitsluiting uit de arbeidswereld.

Seksuele of morele pesterijen op de werkplek zijn feiten die inbreuk maken op de menselijke waardigheid; voor dergelijke gewelddaden kan er geen rechtvaardiging bestaan van het gedrag van de individuen die dergelijke daden stellen of ze laten begaan.

De minister veroordeelt streng de bedrijven die de ontwikkeling van dergelijke toestanden binnen hun muren toelaten.

Wij moeten allen samen reageren om pesterijen op het werk te bestrijden en tegen te gaan: het gaat hier immers om de waardigheid van personen. Door geweld op de werkplek te bannen, zal de kwaliteit van het leven op het werk verbeterd worden.

Le phénomène de la violence au travail se généralise et s'internationalise, la Belgique, malheureusement, n'échappe pas à la règle. Dans notre pays aussi, des travailleurs vivent des situations particulièrement difficiles.

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail a été réalisée par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail au printemps 2000 dans l'ensemble des quinze états membres de l'Union Européenne. Il ressort de cette étude que trois millions de travailleurs ont fait l'objet de violence physique de la part de personnes appartenant à leur lieu de travail au cours des douze derniers mois qui ont précédés l'étude, six millions ont fait l'objet de violence physique externe à leur milieu de travail, trois millions ont été victimes de harcèlement sexuel et treize millions ont fait l'objet d'intimidation ou encore de harcèlement moral.

La ministre indique que dès son entrée en fonction, elle a accordé une attention particulière à la problématique de la violence au travail parce qu'elle touche plusieurs de ses priorités; l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et la lutte contre les discriminations.

On ne peut rester indifférent à la problématique de la violence au travail et plus particulièrement au phénomène de harcèlement en raison des conséquences souvent très graves pour les victimes qui la ou le subissent, pour les entreprises qui l'ignorent et pour les citoyens qui doivent en assumer le prix.

Ce qui est frappant, c'est d'abord la très grande souffrance des victimes. Quelle que soit la forme de harcèlement, la souffrance est importante dans beaucoup de cas et se traduit par des incapacités de travail, par des pathologies psychiatriques lourdes et durables suivies dans certains cas extrêmes d'une exclusion du monde du travail.

Le harcèlement d'ordre moral ou d'ordre sexuel sur le lieu de travail constitue un processus qui porte atteinte à la dignité de la personne; pour ces actes de violences il ne saurait y avoir de justifications du comportement des individus qui s'y livrent ou qui les tolèrent.

La ministre condamne sans appel les entreprises qui laissent se développer en leur sein des pratiques identiques.

Nous devons tous ensemble réagir pour lutter et contrer le harcèlement professionnel, car il s'agit d'une question de dignité des personnes. En bannissant les violences au travail, la qualité de vie au travail sera améliorée.

De bedoeling van het wetsontwerp is de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkplek, en de bescherming van de werknemers die slachtoffer van dergelijke daden zijn.

De sociale partners hebben de gelegenheid gehad om hun adviezen uit te brengen; er werd in de mate van het mogelijke rekening mee gehouden. Het advies van de Raad van State werd eveneens opgenomen in de tekst die vandaag de vormt aanneemt van twee wetsontwerpen: het ene tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het andere tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzake de wet tot bescherming tegen geweld.

De nieuwe regeling maakt het mogelijk, wanneer de wet van kracht zal worden, een belangrijke gerechtelijke leemte op te vullen.

Ons huidige positieve recht geeft inderdaad geen gepast antwoord op het verschijnsel van geweld op het werk. Artikel 442*bis* van het Strafwetboek bestraft elke vorm van pesterijen; artikel 4, § 1, tweede lid, 3^o, van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt dat «*het welzijn op het werk wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk*», doch laat onvermeld wat moet verstaan worden onder «*psychosociale belasting*». Die uitdrukking blijft bijgevolg uiterst vaag.

Het nieuwe hoofdstuk 5*bis*, dat ingevoegd zal worden in de wet van 4 augustus 1996, zal van toepassing zijn op alle werknemers van de openbare sector en van de privé-sector. Zo worden dezelfde rechten gewaarborgd voor alle werknemers.

Deze tekst geeft uitvoering aan drie Europese richtlijnen; het gaat in de eerste plaats om Richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 – de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid -, om Richtlijn 2000/43/EEG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, en om Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Die verwijzing naar de Europese richtlijnen heeft niet te veronachtzamen gevolgen, ondermeer inzake de omkering van de bewijslast in het voordeel van het slachtoffer (zie artikel 32*nonies*) net als de erkenning van een recht tot optreden voor de instellingen van openbaar nut en voor de verenigingen zonder winstoogmerk (zie artikel 32*duodecies*).

Le texte proposé a pour objet de prévenir la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail et de protéger les travailleurs qui sont victimes de tels actes.

Les partenaires sociaux ont eu l'occasion d'exprimer leurs avis, et il en a été tenu compte autant que faire se peut. L'avis du Conseil d'État a lui aussi, été intégré dans le texte, qui se présente aujourd'hui sous la forme de deux projets de loi, l'un modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'autre modifiant le Code judiciaire à propos de la loi relative à la protection de la violence.

Le nouveau système permettra, lorsqu'il entrera en vigueur, de combler une lacune juridique importante.

En effet, notre droit positif actuel ne donne pas de réponse adéquate au phénomène de la violence au travail. L'article 442*bis* du code pénal réprime toute forme de harcèlement et l'article 4, §1^{er}, alinéa 2, 3^o, de la loi du 4 août 1996 qui dispose «*que le bien-être au travail est recherché par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail*», ne définit pas ce qu'il faut entendre par «*la charge psychosociale*». Cette expression demeure dès lors particulièrement obscure.

Le nouveau chapitre 5*bis*, qui s'inscrira dans la loi du 4 août 1996, s'appliquera à tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public. Ainsi, les mêmes droits sont garantis à tous les travailleurs.

Le présent texte donne effet à trois directives européennes; il s'agit en premier lieu de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 – c'est la directive cadre en matière de sécurité et de santé - de la directive 2000/43/CEE 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 et la 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.

Cette référence aux directives européennes entraîne des conséquences non négligeables notamment en matière du renversement de la charge de la preuve au profit de la victime (cfr l'article 32*nonies*) ainsi que la reconnaissance d'un droit d'action aux établissements d'utilité publique et aux associations sans but lucratif (cfr l'article 32*duodecies*).

De wil van de regering is het aansporen van elk bedrijf, ongeacht de omvang ervan, om een preventiemodel op te zetten via de goedkeuring van een preventiejaarplan, waarin het geweld op de werkvloer specifiek behandeld wordt.

In dat preventieplan zal de inlichting van de werknemers een prioriteit zijn : dit zal duidelijk, precies en concreet moeten zijn. Zo moeten heel eenvoudige kwesties geregeld worden : tot wie kan de werknemer zich wenden ? Wanneer ? Hoe ?...

Artikel 32^{quater}, § 2, machtigt de Koning om terzake specifieke maatregelen te treffen. Naast die bevoegdheidsopdracht zal de wet de sociale partners toestaan om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten teneinde maatregelen te treffen die nog beter zijn afgestemd op de realiteit binnen de activiteitensectoren.

De minister preciseert dat zij de sociale partners aldus een zekere autonomie heeft willen laten. Indien zij dit wensen, dan kunnen ze nog verder gaan inzake de informatie en de preventie van de nieuwe beroepsrisico's.

De minister wijst er tevens erop dat zij voorrang wou geven aan de oplossing binnen het bedrijf. Het wetsontwerp legt de nadruk op de nabijheid van de interveniënten. Elke onderneming, ongeacht de omvang ervan en zowel in de openbare sector als in de privé-sector, zal inderdaad een preventie-adviseur moeten aanwijzen die bevoegd is voor de psycho-sociale facetten van de arbeid en van het geweld op het werk. Er blijft een belangrijk onderscheid bestaan, aghankelijk van de grootte van het bedrijf : voor de bedrijven met minder dan vijftig werknemers is de preventie-adviseur verplicht lid van een externe preventie- en beschermingsdienst. Hij mag niet tot het personeel van het bedrijf behoren. De minister heeft net als de regering gemeend dat de nauwe, persoonsgebonden banden in de KMO's een hinderpaal kunnen vormen. De adviseur moet bijgevolg van buitenaf komen.

Voor bedrijven met meer dan vijftig werknemers mag de preventie-adviseur deel uitmaken van de onderneming, maar de vertegenwoordigers van de werknemers die zetelen in het Comité voor de preventie en de bescherming op het werk moeten akkoord zijn met zijn aanwijzing. Zonder dergelijk akkoord moet het bedrijf zich tot een externe dienst wenden.

Om de nabijheid nog te versterken en om beter in te gaan op het verzoek van de sociale partners, laat het wetsontwerp de mogelijkheid open voor de werkgever om op dezelfde manier één of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen. De minister heeft aldus de posi-

La volonté du gouvernement est d'inciter chaque entreprise, quelle que soit sa taille, à mettre en place un modèle de prévention à travers l'adoption d'un plan annuel de prévention dans lequel la violence au travail est abordée spécifiquement.

Dans ce plan de prévention, l'information des travailleurs constituera une priorité : elle devra être claire, précise et concrète. Ainsi, il faudra régler des questions aussi simples que : *à qui le travailleur peut-il s'adresser ? , quand ? , comment ?...*

L'article 32^{quater}, § 2, donne à cet égard pouvoir au Roi de prendre des mesures spécifiques. Outre cette délégation de pouvoir, la loi autorisera les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives de travail aux fins d'adopter des mesures encore mieux adaptées à la réalité des secteurs d'activités.

La ministre précise qu'elle a voulu en se faisant, laisser une autonomie certaine aux partenaires sociaux. S'ils le souhaitent, ils pourront aller plus loin dans l'information et dans la prévention des nouveaux risques professionnels.

La ministre indique également qu'elle a souhaité privilégier la solution interne à l'entreprise. Le projet met ainsi l'accent sur la proximité des intervenants. En effet, toute entreprise, quelle que soit sa taille, relevant du secteur public ou du secteur privé, devra désigner un conseiller en prévention compétent pour les aspects psychosociaux du travail et de la violence au travail. Une distinction importante subsiste en fonction de la taille de l'entreprise ; pour les entreprises de moins de cinquante travailleurs, le conseiller en prévention sera obligatoirement membre d'un service externe de prévention et de protection. Il ne pourra pas appartenir au personnel de l'entreprise. La ministre a estimé, à l'instar du gouvernement, que l'étroitesse des liens interpersonnels dans les PME pouvait constituer un obstacle ; c'est pourquoi le conseiller doit alors venir de l'extérieur.

Pour les entreprises de plus de cinquante travailleurs, le conseiller en prévention peut faire partie de l'entreprise mais sa désignation devra recevoir l'accord des représentants des travailleurs siégeant au comité de prévention et de protection au travail. A défaut d'obtenir cet accord, l'entreprise devra se tourner vers un service externe.

Pour encore renforcer la proximité et mieux répondre à la demande des partenaires sociaux, le projet à l'examen laisse la possibilité à l'employeur de désigner, selon le même mode, une ou plusieurs personnes de confiance. En agissant de la sorte, la ministre a souhaité

tieve en toereikende initiatieven, die in sommige bedrijven genomen worden, willen behouden. Waar naast de preventie-adviseur één of meerdere vertrouwenspersonen aanwezig zijn, zullen deze laatsten de rol van eerste-lijnsinterveniënt op zich nemen.

De respectievetafen van de interveniënten liggen vast ; alleen de preventie-adviseur beschikt over alle bevoegdheden, daar waar deze van de vertrouwenspersoon beperkt zijn tot de opvang, de bijstand, de steun van het slachtoffer, en aan het in ontvangst nemen van de klachten.

Op de werkvloer zal de werknemer die slachtoffer is, zich concreet kunnen wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventie-adviseur. Deze zal belast zijn met het zoeken naar een interne oplossing door middel van verzoening of bemiddeling. Wanneer dit mislukt, zal hij het dossier moeten bezorgen aan de Geneeskundige Inspectie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid die op haar beurt een verzoenings- of bemiddelingspoging zal ondernemen op het niveau van het bedrijf. Wanneer ook dit mislukt, zal de Geneeskundige Inspectie een *pro justitia* opstellen dat aan de arbeidsauditeur wordt bezorgd. Deze moet dan het dossier de meest gepaste richting insturen, na nog een laatste bemiddelings- of verzoeningspoging te hebben ondernomen.

Drie bemiddelings- of verzoeningspogingen worden in deze procedure dus in uitzicht gesteld, wat een minnelijke schikking mogelijk moet maken binnen het bedrijf, zonder een beroep te moeten doen op de rechtbanken. Het risico op heel wat meer gerechtszaken, zoals in de Verenigde Staten, wordt aldus beperkt. De minister is ervan overtuigd dat alleen de meest ernstige toestanden gerechtelijk moeten worden aangepakt.

Verder onderstreept ze de nieuwigheid van de bescherming van de werknemers die een met redenen omklede klacht hebben ingediend, en van de getuigen. Door die bescherming tegen ontslag kan de procedure met een zekere sereniteit worden benaderd. De overtreding van het verbod van ontslag wordt bestraft met het toekennen van een vergoeding die overeenkomt met zes maanden loon.

De minister wijst er eveneens op dat zij een nieuwe verplichting heeft willen opleggen aan de werknemers, die opgenomen is in artikel 32*bis*. De nadruk wordt gelegd op de verplichting zich te onthouden van elke gewelddaad, van alle pesterijen en van elk ongewenst seksueel of moreel gedrag op het werk, en op het recht van de werknemers om niet het slachtoffer te zijn van dergelijke daden. Deze verplichting volstond evenwel niet : bijgevolg werd artikel 6, tweede lid, van de wet van 4 au-

préservier les initiatives positives et satisfaisantes menées dans certaines entreprises. Ainsi, là où il y aura, à côté du conseiller en prévention, une ou des personnes de confiance, ces dernières joueront le rôle d'intervenant de première ligne.

Les missions respectives des intervenants sont définies ; seul le conseiller en prévention dispose de toutes les compétences tandis que celles qui sont attribuées à la personne de confiance se limitent à l'accueil, l'aide, l'appui de la victime ainsi que la réception des plaintes.

Concrètement sur le terrain, le travailleur « victime » pourra s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. Ce dernier sera chargé de dégager une solution interne par la conciliation. En cas d'échec, il devra transmettre le dossier à l'Inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail, qui, à son tour, tentera une conciliation au niveau de l'entreprise. Si un nouvel échec est constaté, l'Inspection médicale dressera alors un *pro justitia* qui sera adressé à l'auditeur du travail. Ce dernier est chargé de donner la direction la plus opportune au dossier après avoir tenté, lui aussi, une dernière conciliation.

Trois conciliations sont donc prévues dans cette procédure ce qui devrait permettre de dégager une solution amiable interne à l'entreprise sans avoir recours aux tribunaux. Le risque d'une inflation judiciaire dite « à l'américaine » est ainsi limité. La ministre est persuadée que seules les situations les plus graves doivent recevoir un traitement judiciaire.

Elle souligne ensuite l'innovation que constitue la protection accordée aux travailleurs, qui ont déposé une plainte motivée, et aux témoins. Cette protection contre le licenciement permet d'envisager la procédure avec une certaine sérénité. Le non respect de l'interdiction de licenciement est sanctionné par l'octroi d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération.

La ministre indique également qu'elle a voulu mettre à charge des travailleurs une obligation nouvelle qui figure à l'article 32*bis*. L'accent est mis sur l'obligation de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et le droit qu'ont les travailleurs à ne pas être victime de pareils actes. Toutefois, cette obligation ne suffisait pas, aussi, l'article 6, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 a été complété et il a été inscrit d'une part, l'obligation de participer positivement à la

gustus 1996 aangevuld en werd voorzien in enerzijds de verplichting om positief deel te nemen aan het preventiebeleid, anderzijds zich te onthouden van elke gewelddaad en van elk misbruik van de klachtenprocedure.

In de memorie van toelichting staat gepreciseerd dat het bedrijf, binnen het kader van het arbeidsreglement, boetes kan vastleggen voor de werknemers die misbruik maken van de klachtenprocedure.

De keuze van de professionalisering van de interveniënten werd gesteld; de preventie-adviseur zal houder zijn van een universitair diploma, aangevuld met een specifieke opleiding en hij is verplicht om een permanente scholing bij te wonen. Om dicht bij het veld te blijven, geeft de minister evenwel aan dat in een overgangperiode is voorzien, hoewel deze hypothese niet in het wetsontwerp is opgenomen (dat zal gebeuren in het koninklijk besluit dat momenteel voor advies voorligt bij de Hoge Raad). Die overgangperiode maakt het mogelijk dat de huidige vertrouwenspersonen preventie-adviseur kunnen worden onder bepaalde voorwaarden, namelijk: een anciënniteit van drie jaar hebben als vertrouwenspersoon, een door het preventie- en beschermingscomité van het bedrijf en door het ministerie van Tewerkstelling aanvaarde kandidaatstelling, en een verbintenis om een specifieke opleiding te volgen.

Verder heeft de regering een ander wetsontwerp goedgekeurd betreffende de bescherming van de preventie-adviseurs. Het ligt momenteel voor advies bij de Raad van State. Om de preventie-adviseur te laten werken in volledige onafhankelijkheid en autonomie, is het inderdaad onontbeerlijk gebleken dat hem een bijzondere gerechtelijke bescherming moest worden geboden, met name een verbod van ontslag om redenen die gebonden zijn aan zijn onafhankelijkheid of aan zijn bevoegdheid. Een inbreuk op dit verbod zal bestraft worden met de toekenning van een vergoeding die overeenkomt met het salaris van vierentwintig maanden indien de anciënniteit minder is dan vijftien jaar, en met het salaris van zesentwintig maanden voor een anciënniteit van meer dan vijftien jaar. Met het goedkeuren van dit wetsontwerp voert de regering Richtlijn 89/392/EEG uit.

De minister gaat voortz in op de gekozen definities: die van het geweld op het werk verwijst naar die van het Internationaal Arbeidsbureau; die van ongewenst seksueel gedrag is die van de wet van 7 mei 1999. Wat pesterijen op het werk betreft, ligt de nadruk in het bijzonder op de twee componenten van de pesterijen, namelijk het rechtsmisbruik en de herhaling in de tijd van dit misbruik.

politique de prévention et d'autre part de s'abstenir de tout acte de violence et de tout usage abusif de la procédure de plainte.

À la lecture de l'exposé des motifs, on relèvera que l'entreprise peut, dans le cadre du règlement de travail, fixer des pénalités applicables aux travailleurs usant abusivement de la procédure de plainte.

Le choix de la professionnalisation des intervenants a été posé; le conseiller en prévention sera titulaire d'un diplôme universitaire complété par une formation spécifique et sera amené à suivre une formation permanente. A ce sujet, la ministre tient à signaler, bien que cette hypothèse ne soit pas reprise dans le projet de loi, - elle le sera dans l'arrêté royal actuellement soumis à l'avis du conseil supérieur - que, dans un souci de rester proche du terrain, une période transitoire a été prévue, laquelle permettra aux personnes de confiance actuellement en place, de devenir conseiller en prévention moyennant certaines conditions, à savoir: une ancienneté de trois ans en tant que personne de confiance, une candidature acceptée par le comité de prévention et de protection de l'entreprise et par le ministère de l'Emploi et du Travail ainsi qu'un engagement de suivre une formation spécifique.

Le gouvernement a par ailleurs approuvé un autre projet de loi relatif à la protection des conseillers en prévention qui est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État. En effet, pour assurer au conseiller en prévention, un travail en toute indépendance et autonomie, il est apparu indispensable de lui accorder une protection juridique particulière qui s'est traduite en une interdiction de licenciement pour des motifs liés à son indépendance ou à sa compétence. Enfreindre cette interdiction sera sanctionné par l'octroi d'une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de rémunération si l'ancienneté est inférieure à quinze ans et à trente six mois pour ceux qui ont plus de quinze ans d'ancienneté. En adoptant ce projet de loi, le gouvernement donne ainsi effet à la directive 89/391/CEE.

Quelques mots encore sur les définitions retenues; la définition de la violence au travail fait référence à celle donnée par le Bureau International du Travail, celle du harcèlement sexuel est celle de la loi du 7 mai 1999. En ce qui concerne le harcèlement moral au travail, l'accent est particulièrement mis sur les deux éléments constitutifs du harcèlement moral à savoir l'abus de droit et la répétition de cet abus dans le temps.

Voorts maken de gekozen bewoordingen het mogelijk rekening te houden met, zowel de pesterijen vanwege een hiërarchisch hogere (zogenaamd verticale pesterijen) als die vanwege een collega (zogenaamd horizontale pesterijen).

Wanneer deze teksten goedgekeurd zullen zijn, zal een grote stap gezet zijn in de bestrijding van geweld, van pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het is van essentieel belang dat de werknemers morgen over een doeltreffend instrument zullen beschikken. Dit voorgestelde instrument is zeker niet perfect – er is trouwens geen pasklare oplossing, behalve de totale afwezigheid van geweld op de werkvloer.

Toch is de minister ervan overtuigd dat, om agressieve gedragingen uit te roeien, de deelname en de inzet van allen op het niveau van elk bedrijf onontbeerlijk blijven.

Op Europees vlak wordt aan het vraagstuk gewerkt : het parlement heeft tijdens de zomer 2001 een resolutie goedgekeurd over de pesterijen op het werk. Tal van andere Europese landen denken na over een geschikte manier om het geweld op het werk tegen te gaan en zo de werknemers in hun waardigheid te herstellen. Zo werkt ook het Franse Parlement op hetzelfde onderwerp.

Wij kunnen fier zijn over de oplossing die ons land heeft gekozen; het regelgevend antwoord lijkt noodzakelijk, geschikt en aangepast.

Ten slotte kan worden vermeld dat eveneens werk wordt gemaakt van de opvang van de slachtoffers. Geweld op het werk is inderdaad een beroepsrisico waarvan de schade hersteld moet kunnen worden. De minister zou willen dat dit risico zou worden erkend door de wetgeving op de arbeidsongevallen of deze op de beroepsziekten. Door het vraagstuk van het geweld op de werkvloer in te voegen in een van deze twee specifieke wetgevingen, kan de hulp die zou worden verstrekt aan de slachtoffers gepaster en rechtvaardiger zijn, en een einde worden gemaakt aan een situatie die de minister als discriminerend beschouwt.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. *Opmerkingen van de leden*

De heer Jean-Marc Delizée (PS) wijst erop dat het verschijnsel pesten op het werk — vermoedelijk samenhangend met de eerste vormen van maatschappelijke arbeid — maar voor het voetlicht is gekomen vanaf 1993, dankzij de publicatie van een meerjarig onderzoek dat door een Duitse arbeidspycholoog in Zweden is uitgevoerd. De daardoor losgeweekte reacties, die een aan-

De plus, les termes choisis permettent de prendre en compte tant le harcèlement moral par un supérieur hiérarchique (le harcèlement dit vertical) que par un collègue de travail (le harcèlement dit horizontal).

Lorsque ces textes seront adoptés, nous aurons accompli un grand pas en matière de lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Il est essentiel que les travailleurs disposent demain d'un instrument efficace.

Certes, l'instrument proposé n'est pas parfait, il n'y a d'ailleurs pas de solution idéale si ce n'est l'absence totale de violence au travail.

La ministre est convaincue que, pour éradiquer les comportements agressifs, la participation et l'engagement de tous au niveau de chaque entreprise demeurent indispensables.

Sur le plan européen, la réflexion continue ; le Parlement européen a adopté une résolution durant l'été 2001 sur le harcèlement au travail. De nombreux autres pays européens réfléchissent aussi à définir une réponse adéquate pour contrer la violence au travail et réintégrer ainsi les travailleurs dans leur dignité. Ainsi, le Parlement français travaille également sur la question.

On peut être fier de la solution que notre pays a choisie ; la réponse réglementaire paraît nécessaire, adéquate et opportune.

Enfin, on signalera qu'une autre réflexion continue qui concerne la prise en charge des victimes. En effet, la violence au travail est un risque professionnel qu'il faut réparer. La ministre souhaiterait que ce risque professionnel soit reconnu par la législation relative aux accidents du travail ou par celle relative aux maladies professionnelles. En introduisant la problématique de la violence dans une de ces deux législations spécifiques, l'aide qui pourrait être octroyée aux victimes sera plus adéquate et, plus justement, un terme serait mis à une situation que la ministre considère comme discriminatoire.

II. — DISCUSSION GENERALE

A. *Interventions des membres*

M. Jean Marc Delizée (PS) relève que le phénomène du harcèlement au travail, probablement inhérent aux premières formes de travail social, n'a été mise en évidence que depuis 1993, grâce à la publication d'une enquête effectuée pendant plusieurs années en Suède par un psychologue allemand du travail. En conséquence des réactions qu'il a suscitées, attestant l'ampleur du

wijzing waren voor de omvang van het verschijnsel, hebben ongetwijfeld tot gevolg gehad dat er maatschappelijk aandacht kwam voor het begrip «mobbing» of pesten. Sindsdien is het ene onderzoek na het andere gevolgd en zijn in bepaalde Europese landen enkele vage aanzetten tot oplossing tot stand gekomen.

Het vraagstuk van het geweld op het werk en de verschillende vormen van pesterijen moeten een afdoende oplossing krijgen. De menselijke waardigheid staat op het spel, maar ook het belang van alle bij die zaak betrokken partijen, inclusief de sociale zekerheid. Pesten leidt al te vaak tot ernstige ziekten en brengt uiteindelijk uitsluiting op beroepsvlak mee en vaak onoverkomelijke reïntegratiemoeilijkheden.

Het is vrij moeilijk een cijfer te plakken op de kosten ervan voor de onderneming, maar behalve die met betrekking tot het gewaarborgd loon en het ziekteverlof heeft pesten op het werk een negatieve weerslag op de organisatie wat de directe en indirecte productiekosten betreft: demotivatie en slechte prestaties van de werknemer, zonder de neveneffecten op de collega's en het gezin van de betrokkene (bijvoorbeeld diens echtgenoot) mee te rekenen, absentisme, verminderde flexibiliteit ten aanzien van veranderingen, groter personeelsverloop enzovoort. Daarbij komen nog de kosten van het bestrijden van het fenomeen, zoals het optreden van de arbeidsgeneeskunde. Voor de hele maatschappij worden de kosten van stress op het werk (algemeen genomen) geschat op ongeveer 250 miljoen euro, alleen al wat de terugbetaling door de ziekenfondsen betreft.

In België is er geen enkele wet die specifiek en expliciet gericht is tegen geweld op het werk en de verschillende vormen van pesten, wat niet belet dat sommige algemene bepalingen van toepassing kunnen zijn. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk verplicht elke werkgever preventief zijn verantwoordelijkheid op zich te nemen inzake onder andere de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk (waaronder stress en relationele spanningen). Daartoe moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren die er in principe zou moeten toe leiden eventuele pesterijen in de onderneming te ontdekken. Op strafrechtelijk vlak blijkt artikel 442*bis* van het Strafwetboek (dat oorspronkelijk is opgenomen om de eenvoudige gevallen van pesten in het dagelijks leven op te lossen) voor het eerst toegepast te worden in een zaak van pesten op het werk, als gevolg van de zelfmoord van een jonge postbode in Wezembeek-Oppem.

Die bepalingen volstaan evenwel niet om het verschijnsel pesten op het werk te kunnen terugdringen; daarom was terzake een specifiek wetgevend initiatief nodig.

phénomène, cet ouvrage a incontestablement fait émerger le concept de « mobbing » ou de harcèlement moral dans le champ social. Depuis, les études se sont multipliées et quelques ébauches de solution ont vu le jour dans certains pays européens.

Le problème de la violence au travail et des différentes formes de harcèlement doit trouver une solution satisfaisante. Il en va de la dignité humaine mais aussi de l'intérêt de toutes les parties, y compris de la sécurité sociale. Le harcèlement provoque trop souvent des maladies graves et, en définitive, entraîne l'exclusion professionnelle et des difficultés de réinsertion parfois insurmontables.

Il est relativement difficile d'en chiffrer les coûts pour l'entreprise, mais, outre les frais de salaire garanti et de congé de maladie, le harcèlement a un impact négatif sur l'organisation en termes de coûts directs et indirects de production : démotivation et mauvaises performances du travailleur, sans compter les effets collatéraux sur les collègues de travail et la famille de l'intéressé (par exemple le conjoint de celui-ci), absentisme, diminution de la flexibilité par rapport aux changements, augmentation de la rotation du personnel, etc. Il faut y ajouter les coûts générés pour combattre le problème, comme les interventions de la médecine du travail. Pour la société dans son ensemble, le coût du stress au travail (dans sa forme globale) est estimé à environ 250 millions d'euros, rien que pour ce qui concerne les frais de remboursement par les mutualités.

En Belgique, aucune loi ne vise spécifiquement et nommément la violence au travail et les différentes formes de harcèlement, ce qui n'empêche pas que certaines dispositions générales puissent s'appliquer. De manière préventive, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail oblige tout employeur à assumer, entre autres, les charges psychosociales (dont le stress et les tensions relationnelles) occasionnées par le travail. L'employeur doit, dans ce but, effectuer une étude de risques qui devrait l'amener en principe à découvrir d'éventuels cas de harcèlement au sein de l'entreprise. Sous l'angle répressif, l'article 442 bis du Code pénal (prévu à l'origine pour résoudre les simples cas de harcèlement dans la vie quotidienne) paraît trouver sa première application dans une affaire de harcèlement au travail suite au suicide d'un jeune agent des postes à Wezembeek-Oppem.

Ces dispositifs sont toutefois insuffisants pour faire face au phénomène du harcèlement au travail et une initiative législative spécifique s'imposait dès lors en la matière.

In dat opzicht bevat de ontworpen tekst een preventief deel — de hoeksteen van het hele dispositief —, maar ook een repressief deel, waarvan de « subsidiariteit » vooral zal afhangen van de dynamiek ter plaatse (d.w.z. de inzet van alle betrokkenen in de onderneming of de organisatie).

De spreker steunt daarom het besproken wetsontwerp, dat het vraagstuk op een bevredigende wijze aanpakt, zowel inzake het toepassingsgebied als zijn strekking en de benadering van de aangereikte oplossingen ten aanzien van geweld- en pesterijtoestanden.

Vooraf het omkeren van de bewijslast voor de burgerlijke rechtbank en de bescherming van de getuigen (zowel bij de gerechtelijke procedures als bij de interne procedures op de werkplek) zijn positieve en vernieuwende elementen in de ontworpen tekst.

De heer Paul Timmermans (Agalev-Ecolo) onderstreept het belang van de ontworpen tekst, die op passende wijze een aanvulling is 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 — een wet die op zich in nogal wat ondernemingen voor een culturele revolutie heeft gezorgd.

De ontworpen tekst komt tegemoet aan reëel voorkomende problemen, waaraan uiteindelijk te weinig aandacht wordt besteed.

Recente tragische gebeurtenissen (zoals de zelfmoord van een postbode in Wezembeek-Oppem) of specifieke studies hebben ervoor gezorgd dat men zich van de realiteit van het verschijnsel pesten en geweld op het werk bewust is geworden, alsook van de verslechtering van de arbeidsomstandigheden.

De spreker verheugt zich derhalve over de indiening van de ontworpen tekst en wenst dat die snel wordt goedgekeurd. Hij vindt voorts dat die tekst beter tegemoetkomt aan problemen rond pesten op het werk dan het terzake recent gewijzigde Franse recht.

De spreker kondigt ook aan dat hij amendementen zal indienen die even zoveel kleine verbeteringen zijn om het besproken wetsontwerp nog meer op de realiteit af te stemmen.

Hij verheugt er zich trouwens over dat de ontworpen tekst in ruime mate rekening houdt met advies nr. 44 van 22 mei 2001 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, maar betreurt dat de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad daarover geen akkoord hebben bereikt (dat zou ongetwijfeld het geval zijn geweest mochten ze daartoe over meer tijd hebben beschikt).

De spreker hoopt ook dat de resultaten (verwacht voor juli 2002) van de enquête over pesten op het werk die bij

A cet égard, le texte proposé comporte un volet préventif — lequel est la clé de voûte de l'ensemble du dispositif — mais également un volet répressif dont la « subsidiarité » dépendra essentiellement du dynamisme sur le terrain (à savoir de l'engagement de tous les acteurs au sein de l'entreprise ou de l'organisation).

L'intervenant soutient dès lors le projet à l'examen, qui aborde la question de manière satisfaisante, en ce qui concerne tant son champ d'application, que sa portée et son approche des solutions préconisées face aux situations de violence et de harcèlement.

En particulier, le renversement de la charge de la preuve au civil et la protection des témoins (tant dans le cadre des procédures judiciaires que dans le cadre des procédures internes au lieu de travail) sont des éléments positifs et innovateurs dans le texte proposé.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) souligne l'intérêt du texte proposé, qui complète de manière idoine 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 (loi qui avait en soi constitué une révolution culturelle dans pas mal d'entreprises).

Le texte proposé rencontre des problèmes vécus et en, définitive, trop peu rencontrés.

Des événements tragiques récents, comme le suicide d'un agent des postes à Wezembeek-Oppem, ou des études spécifiques, ont fait prendre conscience de la réalité du phénomène du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail ainsi que de la dégradation des conditions de travail.

L'orateur se réjouit dès lors du dépôt du texte proposé et souhaite une adoption rapide de ce dernier. Il estime au demeurant que ce texte rencontre davantage de problèmes de harcèlement sur le lieu de travail que le droit français, récemment modifié en la matière.

L'intervenant annonce également le dépôt d'amendements qui constituent autant d'améliorations légères destinées à inscrire davantage le projet à l'examen dans la réalité.

Il se réjouit par ailleurs de ce que le texte proposée largement compte de l'avis n°44 du 22 mai 2001 de la Commission permanente du travail du conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes mais regrette que les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail ne soient pas parvenus à un accord à ce propos (sans doute aurait-ce été le cas si davantage de temps leur avait été octroyé à cet effet).

L'orateur espère également que les résultats (prévus pour juillet 2002) de l'enquête commandée auprès du

het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid is besteld, bij de evaluatie van de toepassing van de ontworpen tekst in beschouwing zullen worden genomen met het oog op de verbetering van de tekst zoals die zal worden aangenomen; overeenkomstig een amendement waarvan de indiening door de spreker wordt aangekondigd, zal in die evaluatie uitdrukkelijk worden voorzien.

Wat de strekking van de ontworpen tekst betreft, stelt het lid de nadruk op prijs die zowel op de preventie- als op de herstelmaatregelen is gelegd. Volgens hem is het niet nodig direct in zware procedures te voorzien.

Hij onderschrijft ook de voorkeur voor interne maatregelen in de onderneming, via de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, en stemt in met de bescherming van de persoon en de getuigen, alsook met het recht dat aan de vakorganisaties en de verenigingen ter verdediging van de slachtoffers wordt gegeven om in rechte op te treden. Die verenigingen zijn echter iets minder aangewezen om in arbeidsvraagstukken op te treden en daarom zal van hun gerechtelijke stappen een evaluatie moeten worden gemaakt.

De spreker stemt voorts in met de omkering van de bewijslast.

Hij legt ook de nadruk op de noodzaak tegelijk met de toepassing van de ontworpen tekst een informatie-campagne te voeren. De werkgevers, de werknemers en de vakorganisaties moeten immers duidelijke verbintenissen aangaan om pesterijen in de ondernemingen een halt toe te roepen (het gaat immers om een omkering van gewoonten en het geven van een nieuwe zin aan bepaalde normen).

Vermoedelijk zal men ook tot een samenwerkingsakkoord met de gemeenschappen en de gewesten moeten komen om de verspreiding van de ontworpen tekst en de goede bedrijfsvoering terzake die eruit zou moeten volgen, in de hand te werken.

Een dergelijk akkoord zou moeten voorzien in de nadere regels inzake de opleiding van niet alleen de preventieadviseur, maar ook de vertrouwenspersoon (zonder voor die laatste evenwel een universitair diploma te eisen), en inzake de hulpverlening aan de slachtoffers.

Zoals hierboven is aangestipt, zal men de ontworpen tekst ook moeten evalueren in het licht van de verbeteringen die in het veld worden aangebracht en van de opgestelde statistieken.

De spreker is zich voorts bewust van de moeilijkheid om de ontworpen tekst toe te passen in de KMO's, en dan vooral in de heel kleine ondernemingen. De informatiecampagne zal dus bijzonder doelgericht moeten zijn, in samenwerking met de betrokken beroepsorganisaties, met name van de middenstand.

ministère de l'Emploi et du Travail en matière de harcèlement, seront pris en compte dans la perspective de l'amélioration du texte proposé, tel qu'adopté, dans le cadre de l'évaluation de son application ; cette évolution est prévue de manière explicite conformément à un amendement dont l'intervenant annonce également le dépôt.

En ce qui concerne la teneur du texte proposé, le membre apprécie l'insistance en ce qui concerne tant les mesures préventives que les mesures réparatrices. Il n'est pas nécessaire selon lui de directement s'orienter vers des procédures lourdes.

Il souscrit également au recours prioritaire à des mesures internes à l'entreprise, par le biais du (de la) conseiller(e) en prévention et de la personne de confiance et approuve la protection de la personne et des témoins de même que le droit conféré aux organisations syndicales et aux associations de défense des victimes d'ester en justice. En ce qui concerne ces dernières associations, elles sont toutefois légèrement moins qualifiées pour intervenir dans les problématiques du travail et il conviendra d'évaluer leurs interventions en justice.

L'intervenant approuve en outre l'inversion de la charge de la preuve.

Il insiste par ailleurs sur la nécessité de la mise en œuvre d'une campagne d'information simultanément à l'application du texte proposé. Les employeurs, les travailleurs et les organisations syndicales doivent en effet prendre des engagements clairs pour que le harcèlement cesse au sein des entreprises (un bouleversement des habitudes, de même qu'un octroi, à nouveau, de sens à certaines normes, sont en effet en cause).

Sans doute conviendra-t-il également d'évoquer un accord de coopération avec les Communautés et les Régions pour favoriser la diffusion du texte proposé et des bonnes pratiques qui devraient s'en suivre.

Un tel accord devrait pouvoir prévoir les modalités de formation, dans le chef non seulement des conseillers en prévention mais également des personnes de confiance (sans toutefois exiger une qualification universitaire en ce qui concerne ces dernières), de même que la prise en charge des victimes.

De même, comme indiqué ci-dessus, il conviendra de procéder à une évaluation du texte proposé, en examinant les améliorations apportées sur le terrain et la production des statistiques.

L'orateur est par ailleurs conscient de la difficulté d'appliquer le texte proposé dans les PME et principalement dans les très petites entreprises. La campagne d'information devra dès lors être particulièrement ciblée et s'inscrire dans le cadre d'une synergie avec les instituts professionnels concernés, notamment des classes moyennes.

Sommigen zullen ongetwijfeld wijzen op de bijkomende kosten die de ontworpen regeling met zich brengt. Dat zou echter geen hinderpaal mogen zijn, aangezien de schalen die door de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk worden voorgesteld, al voorzien in tegemoetkomingen in het kader waarvan de solidariteit tussen de grote en de kleine ondernemingen tot stand wordt gebracht.

De heer Jean-Jacques Viseur (PSC) onderstreept de ernst van het vraagstuk van pesten op het werk en waaraan personen psychisch ten onder kunnen gaan. Wettelijk ingrijpen is derhalve noodzakelijk om een antwoord te bieden op de moeilijkheden en problemen rond pesten op het werk. Het al zo lang durende afdekken en verzwijgen van die toestanden komt stilaan ten einde en daarom moet de wet de betrokkenen aanmoedigen te spreken en moeten die laatsten worden beschermd, met daartoe realistische maatregelen.

De spreker heeft geen enkele aanmerking ten aanzien van de strekking van het besproken wetsontwerp.

Hij betreurt evenwel dat de sociale gesprekspartners in de NAR niet tot een unaniem akkoord zijn gekomen, vooral gelet op de doorslaggevende rol van die gesprekspartners bij de uitvoering van de ontworpen tekst.

Hij wijst er ook op dat al die gesprekspartners vonden dat bepaalde wetgevende initiatieven problemen schiepen door het gelijktijdig (maar ongelukkig) naast elkaar voorkomen van verschillende teksten.

Wat hem betreft, wenst de spreker alle rechtsonzekerheid weg te nemen die voortvloeit uit het gelijktijdig bestaan van de ontworpen tekst en enerzijds de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, anderzijds het wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (DOC 50 1578/001).

Zo is de spreker van oordeel dat de ontworpen tekst, om redenen van rechtszekerheid, voorrang moet hebben op wetsontwerp nr. 50 1578/001.

Ware het voorts niet aangewezen ongewenst seksueel gedrag te onderscheiden van pesterijen? Pesterijen zijn anders van aard en hebben zeer specifieke gevolgen. In het licht van die beschouwing zou eraan kunnen worden gedacht het ongewenst seksueel gedrag te linken aan de bestaande wettelijke bepalingen (het koninklijk besluit van 18 september 1992 en voornoemde wet van 7 mei 1999), alsook aan het beginsel van de gendergelijkheid binnen de ondernemingen. Aldus kan de ontworpen tekst worden toegespitst op het verschijnsel van de pesterijen.

Tevens vindt de spreker de draagwijdte van het in artikel 5 opgenomen artikel 32*bis* te ruim, aangezien dat

D'aucuns invoqueront sans doute les coûts supplémentaires générés par le système proposé. Ceci ne devrait toutefois pas constituer un obstacle, étant donné que les barèmes proposés par le Conseil supérieur de prévention et de protection au travail prévoient déjà des interventions dans le cadre desquelles s'organise la solidarité entre les grandes et les petites entreprises.

M. Jean Jacques Viseur (PSC) souligne la gravité du problème du harcèlement au travail, lequel peut détruire psychologiquement les personnes. L'intervention par voie légale constitue dès lors une obligation pour rencontrer les difficultés et les problèmes liés au harcèlement moral. Il semble que la chape de plomb et de silence qui, pendant longtemps, a enveloppé ces situations, se lève progressivement et il convient dès lors d'encourager par la loi les personnes concernées à s'exprimer et de protéger ces dernières, par des mesures pratiques à cet effet.

L'intervenant n'a pas la moindre réserve quant à la philosophie du projet à l'examen.

Il regrette toutefois que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord unanime au sein du CNT, eu égard notamment au rôle déterminant de ces partenaires dans l'exécution du texte proposé.

Il relève également que l'ensemble des ces partenaires ont estimé que certaines initiatives législatives posent problème en raison de la coexistence, peu heureuse, de différents textes.

L'intervenant souhaite quant à lui lever toute incertitude juridique découlant de la coexistence entre le texte proposé et d'une part, la loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et d'autre part, le projet de loi (transmis par le Sénat) tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme (DOC 50 1578/001).

L'orateur est ainsi d'avis que pour des raisons de sécurité juridique, le texte proposé doit primer par rapport au projet de loi n°1578/1.

D'autre part, ne conviendrait-il pas de distinguer le harcèlement sexuel du harcèlement moral? Ce dernier est différent et a des conséquences très spécifiques. Sur ce plan, on pourrait renvoyer le harcèlement sexuel à l'arsenal législatif existant (A.R du 18 septembre 1992 et loi du 7 mai 1999 précitée) ainsi qu'au principe de l'égalité de genre au sein de l'entreprise, afin de concentrer le texte proposé sur le harcèlement moral.

L'intervenant estime par ailleurs que la portée de l'article 32*bis*, proposé à l'article 5, est trop ample dans la

artikel ook het geval behelst waarin derden (die per definitie buiten de onderneming staan) in contact komen met werknemers van de onderneming en het slachtoffer worden van geweld of pesterijen. Een dergelijke situatie leunt dichter aan bij het gemeen strafrecht (en impliceert dus een optreden van de ordediensten), terwijl pesterijen op het werk veeleer te omschrijven vallen als een bedrijfsintern probleem dat past binnen de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

Bovendien rijst de vraag hoe het mogelijk is ten aanzien van die derden – bezoekers van de onderneming – preventieve maatregelen te treffen.

Naar analogie van de verruiming van het begrip «arbeidsongeval» tot de ongevallen die plaatsvinden op de weg van en naar het werk, vraagt de spreker zich vervolgens af of het niet aangewezen ware de toepassings sfeer van de ontworpen tekst (en van de specifieke beschermingsmaatregelen die erin zijn vervat) uit te breiden tot pesterijen die weliswaar te maken hebben met de positie van de werknemer in de onderneming, maar die buiten die onderneming plaatsvinden, te weten op de weg van en naar het werk of bij de werknemer thuis.

Tot slot wijst het lid erop dat de in het wetsontwerp opgenomen maatregelen ter bescherming van de slachtoffers en de getuigen, een grote stap vooruit betekenen. Het ergste wat kan gebeuren, is immers dat zij allen de lippen op elkaar houden. De eerbiediging van de anonimiteit van de getuigen, waaraan met name de preventieadviseur zich moet houden, zorgt er per slot van rekening voor dat zij hun getuigenis ook daadwerkelijk kunnen afleggen.

Het is immers van belang dat de wet doeltreffend is en dat écht komaf wordt gemaakt met pesterijen op het werk.

Mevrouw Trees Pieters (CD&V) vindt het positief dat de overheid aandacht besteedt aan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, met de bedoeling die verschijnselen zoveel mogelijk te voorkomen en bescherming te bieden aan de werknemers die er het slachtoffer van worden.

De spreekster wil het probleem – inzonderheid dat van pesterijen op het werk – niet ontkennen, maar kan evenmin met de inhoud van de ontworpen tekst akkoord gaan. Daarom kondigt ze aan dat ze amendementen zal indienen.

Vervolgens staat ze stil bij de tekst van het wetsontwerp en bij de vaststelling dat het uit een preventief en een repressief onderdeel bestaat.

In het raam van het preventieve onderdeel bepaalt het wetsontwerp dat elke onderneming zowel in het algemene preventieplan als in het jaaractieplan preventie maatregelen moet uitwerken om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tegen te gaan.

mesure où cet article vise également les tiers (extérieurs par définition à l'entreprise) qui entrent en contact avec les travailleurs et qui seraient victimes d'actes de violence ou de harcèlement. Une telle situation relève davantage du droit pénal commun (et de la prise en charge par les instances de maintien de l'ordre), le harcèlement au travail constituant en effet un problème interne à l'entreprise dans le cadre d'une relation de travail liant l'employeur au travailleur.

On peut au demeurant se demander comment il serait possible d'organiser à l'égard de ces tiers, qui sont des visiteurs de l'entreprise, des mesures de prévention.

L'intervenant se demande ensuite si, par analogie avec l'élargissement de la notion d'accidents du travail aux accidents commis sur le chemin du travail, il ne conviendrait pas d'élargir le champ d'application du texte proposé (et les mesures de protection spécifique qu'il contient) à des faits de harcèlement moral liés à la position du travailleur dans l'entreprise mais commis en dehors de l'entreprise, à savoir sur le chemin du travail ou au domicile du travailleur.

Le membre relève enfin l'avancée importante que procurent les mesures de protection des victimes et des témoins instaurées par le texte proposé. Le silence de ces personnes est en effet la pire des choses. Le respect de l'anonymat des témoins, par rapport notamment au conseiller en prévention, permet en définitive l'expression effective de leur témoignage.

Il convient en effet que la loi soit efficace et que le harcèlement au travail soit combattu.

Mme Trees Pieters (CD&V) approuve le fait que l'autorité publique prête attention aux phénomènes de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail et entend les éviter autant que possible et protéger les travailleurs qui en sont victimes.

Sans nier le problème, en particulier, du harcèlement moral au travail, l'intervenante ne peut toutefois pas souscrire au contenu du texte proposé et elle annonce le dépôt d'amendements.

S'attachant ensuite au texte proposé, elle constate que celui-ci comporte un volet préventif et un volet répressif.

Dans son volet préventif, le projet prévoit que chaque entreprise, tant dans le plan global de prévention, que dans le plan d'action annuel, doit élaborer des mesures de prévention contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

De werkgever moet een preventieadviseur aanstellen die specifiek met die opdracht wordt belast. Die verplichting druist in tegen de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, op grond waarvan de preventieadviseur een algemene opdracht toegewezen krijgt.

Het «sanctieonderdeel» van het wetsontwerp is te repressief ten aanzien van de werkgever.

Niet alleen het slachtoffer heeft het recht een rechtsvordering in te stellen, maar ook de vakverenigingen en de verenigingen die de slachtoffers verdedigen. Bovendien wordt de bewijslast omgekeerd, waardoor de werkgever moet aantonen dat er geen sprake is geweest van geweld of pesterijen.

De bescherming van de werknemer wordt fors uitgebreid, want zij zou gedurende twaalf maanden gelden ingeval de klacht bij een preventieadviseur werd ingediend, dan wel tot drie maanden na het definitieve vonnis van de arbeidsrechtbank ingeval de klacht bij de rechter werd ingediend.

Bovendien kan de ontslagen werknemer binnen dertig dagen na zijn ontslag vragen om opnieuw tot de onderneming te worden toegelaten, en wel onder dezelfde voorwaarden dan die welke golden vóór de feiten waarop de klacht berust.

Tot slot kunnen de getuigen rekenen op dezelfde bescherming als de werknemer die een klacht heeft ingediend.

In de veronderstelling dat een werknemer dreigt te worden ontslagen om andere redenen dan geweld of pesterijen, volstaat het dat hij onverwijld een klacht indient op grond van de bewering dat hij het slachtoffer is van geweld of pesterijen, om aldus tegen ontslag beschermd te zijn – als het moet zelfs jarenlang (rekening houdend met de tijd die verstrijkt door de inschakeling van externe preventieadviseurs en de medische inspectie, alsook, zonodig, door de instelling van een gerechtelijke procedure).

Wegens de omkering van de bewijslast zal de werkgever het uiterst moeilijk hebben om aan te tonen dat de werknemer de procedure tot bescherming tegen pesterijen abusievelijk heeft ingesteld. Hoewel het wetsontwerp bepaalt dat de werknemer die van die procedure misbruik heeft gemaakt, vervolgens – zelfs met inroeping van een ernstige fout – kan worden ontslagen, zal die straf in de praktijk onuitvoerbaar blijken.

Zowel de werknemer als de getuige zullen in dienst moeten worden gehouden, zonodig gedurende een zeer lange tijd.

De hele terzake in uitzicht gestelde procedure is zwaar en gaat voor tal van ondernemingen, inzonderheid voor de KMO's, te ver.

Vervolgens wenst de spreekster meer te vernemen over de interactie tussen de bepalingen van de ontwor-

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention, spécialement qualifié en la matière. Cette obligation est contraire au prescrit de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui confère au conseiller en prévention un rôle général.

Quant à son volet « sanctions », le texte proposé témoigne d'une approche trop répressive à l'égard de l'employeur.

Non seulement la victime a le droit d'intenter une action en justice mais également les organisations syndicales et les associations de défense des victimes. D'autre part, la charge de la preuve de l'absence de faits de violence ou de harcèlement est renversée et incombe à l'employeur.

La protection du travailleur est particulièrement étendue puisqu'elle dure douze mois, en cas de plainte déposée chez un conseiller en prévention, ou jusqu'à trois mois après que la juridiction du travail ait rendu un jugement définitif, en cas de saisine du juge.

En outre, le travailleur licencié peut, dans les trente jours de son licenciement, demander sa réintégration dans l'entreprise dans les mêmes conditions que celles qui prévalaient avant les faits ayant motivé la plainte.

Enfin, les témoins bénéficient d'une protection identique à celle du travailleur ayant déposé plainte.

Si, par hypothèse, le travailleur est menacé d'un licenciement pour des motifs étrangers à des faits de violence ou de harcèlement, il suffit à ce dernier de déposer rapidement une plainte du chef de harcèlement ou de violence à son égard pour bénéficier d'une protection contre le licenciement durant, le cas échéant, des années (si l'on tient compte de effets cumulés du recours à des conseillers en prévention externes, à l'inspection médicale et, le cas échéant, à la procédure judiciaire).

En raison du renversement de la charge de la preuve, il sera extrêmement difficile à l'employeur de démontrer que le travailleur a abusé de la procédure de protection contre le harcèlement à son égard. Quoique le projet de loi prévoit que le travailleur qui a abusé de cette procédure puisse ensuite être licencié, même pour motifs graves, cette sanction sera toutefois impraticable en pratique.

Tant le travailleur que le témoin devront être maintenus en service, le cas échéant durant une très longue période.

Toute cette procédure est lourde et disproportionnée pour de nombreuses entreprises, spécialement pour les PME.

L'intervenante s'interroge ensuite sur l'interaction entre les dispositions du texte proposé et celles contenues

pen tekst en de bepalingen die vervat zijn in, enerzijds, het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst sexueel gedrag op het werk en, anderzijds, 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. Zijn meer in het bijzonder de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 september 1992 nog steeds van kracht?

De spreker wil bovendien weten wat de meerwaarde is van de ontworpen tekst, aangezien in artikel 4 van voornoemde wet van 4 augustus 1996 het begrip «welzijn op het werk» wordt gehanteerd, dat ruimer is dan louter de gebruikelijke aspecten «veiligheid en gezondheid op het werk», aangezien het tevens psychologisch-sociale aspecten behelst.

Reeds in die wet wordt voor zeven specifieke aangelegenheden gepreciseerd dat in het raam van de beroepsbezigdheden aandacht moet uitgaan naar de psychologisch-sociale problemen waarmee een werknemer te kampen kan krijgen.

De spreker stelt eveneens vast dat de ontworpen tekst geweld op het werk wil tegengaan – en zoals uit de memorie van toelichting blijkt: met inbegrip van bedrijfs-extern geweld.

Uiteraard moeten de werknemers de nodige bescherming kunnen genieten tegen geweld dat van buiten de onderneming komt, maar de vraag rijst of een dergelijke vorm van geweld ons niet te ver brengt van het vraagstuk van het geweld op het werk en of daarvoor dus geen andere preventie- en interventiemechanismen vereist zijn. Wat dat aspect betreft, is coördinatie met andere beleidsdomeinen noodzakelijk. De strijd tegen bedrijfsextern geweld (hold-ups, gewelddadige overvallen, plunderingen, gewelddadig gedrag van sommige klanten, intimidatie door bedrijfsexterne personen) is immers in de eerste plaats een bevoegdheid van de overheidsdiensten die instaan voor de handhaving van de openbare orde.

De spreker vreest dat de ontworpen tekst een indirecte verantwoordelijkheidsoverdracht teweeg zal brengen van die overheidsdiensten naar de ondernemingen. Het kan echter niet zijn dat een onderneming die het slachtoffer wordt van bedrijfsextern geweld, precies daarvoor ook nog eens wordt benadeeld.

Voorts stipt zij aan dat de ideeën omtrent de aanpak van geweld op bedrijfsniveau nog in de ontwikkelingsfase verkeren. Dat blijkt met name uit de terzake op Europees vlak gevoerde besprekingen. Hoe ver staat het daar overigens mee?

dans l'arrêté royal du 18 septembre 1992 relatif au harcèlement sexuel au travail, d'une part et 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, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, d'autre part. Les dispositions de l'A.R. du 18 septembre 1992, en particulier, demeurent-elles en vigueur ?

L'oratrice s'enquiert en outre de la valeur ajoutée du texte proposé étant donné que la loi du 4 août 1996 précitée consacre le concept de bien-être au travail, lequel couvre davantage que les seuls aspects, classiques, de sécurité et de santé au travail, puisqu'il vise également les aspects psycho-sociaux au travail.

Cette loi précise déjà, dans sept domaines spécifiques, que dans le cadre de la sphère professionnelle, une attention doit être apportée à ces problèmes psycho-sociaux du travailleur.

L'intervenante constate ensuite que le texte proposé entend également prévenir l'utilisation de la violence au travail, en ce compris, aux termes de l'exposé des motifs, de la violence provenant de l'extérieur de l'entreprise.

Les travailleurs doivent certes pouvoir bénéficier de la protection nécessaire contre la violence provenant de l'extérieur de l'entreprise mais on peut se demander si une telle forme de violence ne diverge par trop de la problématique du harcèlement et requiert dès lors d'autres mécanismes de prévention et d'intervention. Ainsi, une coordination avec d'autres domaines politiques est nécessaire. La lutte contre la violence extérieure (hold-ups, attaques avec violence, pillage, comportement violent de certains clients, intimidation par des personnes extérieures à l'entreprise) ressortit en effet en premier lieu aux autorités publiques responsables du maintien de l'ordre.

L'oratrice craint que le texte proposé génèrera un transfert indirect vers les entreprises de la responsabilité de ces autorités publiques. Or, il est inconcevable qu'une entreprise victime de violence extérieure soit en plus, pour ce motif, pénalisée.

Elle signale en outre que les idées en matière d'approche au niveau des entreprises de ces phénomènes de violence n'en sont qu'à leur stade de développement. En témoignent les discussions menées au niveau européen en la matière. Quel est au demeurant leur état d'avancement ?

De spreekster wijst er voorts ook nog op dat de NAR niet tot een eensluidend standpunt over de ontworpen tekst is gekomen. De vertegenwoordigers van de werkgevers hebben terzake een gedetailleerde argumentatie ontwikkeld, terwijl de vakverenigingen op dit punt dan weer uiterst summier hebben gereageerd.

Zij vrezen dat het wetsontwerp tot een stijging van het aantal rechtsvorderingen zal leiden en zulks is niet altijd wenselijk om conflicten op te lossen die zich per definitie op de werkvloer afspelen en waarover de sociale partners binnen de onderneming zich een beter beeld kunnen vormen.

Bovendien vragen de sociale partners dat het vraagstuk van de pesterijen op het werk via de CAO's zou worden opgelost.

De spreekster stelt ook vast dat meerbepaald de KMO's voortaan altijd een beroep zullen kunnen doen op externe preventieadviseurs met het oog op de behandeling van klachten inzake pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk. Die problemen zullen derhalve niet langer binnen de ondernemingen kunnen worden opgelost, wat de werksfeer onvermijdelijk zal aantasten. De inschakeling van een externe preventieadviseur zal het probleem niet uit de wereld helpen, maar integendeel de juridische implicaties ervan meer in de verf zetten en versterken.

Het wetsontwerp bepaalt ook nog dat de arbeidsgeneesheer zich niet mag bezighouden met problemen van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk, maar dat daarvoor een speciaal daartoe aangewezen psycholoog moet worden ingeschakeld.

Met het oog daarop moeten de externe preventiediensten bijkomende psychologen in dienst nemen, wat zal leiden tot een stijging van de bijdragen die de KMO's aan die externe diensten moeten storten en, bijgevolg, tot bijkomende en nodeloze kosten voor tal van ondernemingen.

De arbeidsgeneesheer is immers vertrouwd met wat zich op de werkvloer afspeelt en is voldoende opgeleid – om niet te zeggen beter aangewezen – om dergelijke problemen aan te pakken.

Daar komt nog bij dat de omkering van de bewijslast in de praktijk onwerkbaar is: hoe kan de vermeende dader van geweld of pesterijen – dat wil zeggen de werkgever, een andere werknemer of een derde – bewijzen dat hij het vermeende slachtoffer van die daden niets heeft aangedaan?

Zoals bovendien eerder al aangegeven, zijn de procedures tot bescherming van de werknemer voor tal van ondernemingen – inzonderheid de KMO's – buitensporig zwaar.

Er zal bijna altijd een rechtsvordering worden ingesteld, aangezien naast het slachtoffer ook nog andere verenigingen bij de rechtbank een klacht kunnen indienen.

L'intervenante relève ensuite que le C.N.T. n'est pas parvenu à un point de vue unanime au sujet du texte proposé. Les représentants des employeurs ont formulé une argumentation détaillée en la matière alors que les organisations syndicales ont été extrêmement brèves sur ce point.

Ces organisations craignent que le texte proposé génèrera une augmentation des actions judiciaires, qui ne sont pas toujours opportunes pour la résolution de conflits qui se déroulent par définition sur les lieux de travail et qui sont mieux à même d'être appréhendés par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux demandent de résoudre le problème du harcèlement par des CCT.

En ce qui concerne plus particulièrement les PME, l'intervenante constate que celles-ci devront dorénavant toujours faire appel à des conseillers en prévention externes pour pouvoir traiter des plaintes en matière de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail. Ces problèmes ne pourront dès lors plus être traités au sein des entreprises, ce qui détériorera immanquablement l'atmosphère de travail. L'intervention d'un conseiller en prévention externe, loin de résoudre le problème, le renforcera et augmentera les aspects juridiques de celui-ci.

D'autre part, des problèmes en matière de harcèlement moral et sexuel et de violence ne peuvent pas, aux termes du texte proposé, être traités par le médecin du travail mais doivent être résolus par un psychologue spécialement désigné à cet effet.

Les services externes de prévention devront à cet effet engager des psychologues supplémentaires, ce qui génèrera une majoration des cotisations des PME à ces services extérieurs et donc, pour de nombreuses entreprises, des coûts supplémentaires inutiles.

Or, le médecin du travail, familiarisé au monde du travail, est suffisamment qualifié, voire plus indiqué, pour traiter ce genre de problèmes.

Par ailleurs, le renversement de la charge de la preuve forme une donnée impraticable : comment un prétendu auteur d'actes de violence ou de harcèlement, à savoir l'employeur, un autre travailleur ou un tiers, peut-il prouver qu'il n'a pas harcelé la prétendue victime de tels actes ?

En outre, comme indiqué plus haut, les procédures de protection du travailleur sont excessivement lourdes pour de nombreuses entreprises, et en particulier pour les PME.

Une action en justice sera quasiment toujours intentée, étant donné que plusieurs associations autres que la victime pourront déposer plainte auprès des tribunaux.

Daardoor zal het opstarten van een rechtsgeding voor de werknemer altijd kosteloos zijn, terwijl de werkgever niet alleen voor de gerechtskosten zal moeten opdraaien, maar bovendien niet de werknemer zal kunnen ontslaan die zich zozeggend voordoet als een slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag, maar die – wat perfect denkbaar is – in feite zijn arbeidsprestaties niet naar behoren heeft vervuld.

Daarenboven moet de werkgever die de beschermde werknemer wenst te ontslaan, het bewijs kunnen leveren dat hij voor dat ontslag een andere reden kan aanvoeren dan die op grond waarvan de werknemer zijn klacht wegens ongewenst seksueel gedrag staaft. Gevolg: ieder ontslag van een beschermd werknemer zal bij de rechtbank kunnen worden aangevochten.

Volgens de spreekster kunnen klachten over ongewenst seksueel gedrag beter door de bestaande organen – met name de arbeidsgeneesheer – worden behandeld.

Ten slotte zal het vertrouwen van de bedrijfswereld in de regering, na lezing van dit ontwerp, andermaal een forse deuk krijgen.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) wijst erop dat de problematiek van het ongewenst seksueel gedrag op het werk meer dan ooit de aandacht verdient en de passende maatregelen vereist. Alle actoren op het terrein erkennen dat ongewenst seksueel gedrag een realiteit is: zij worden immers almaar meer geconfronteerd met de dramatische gevolgen ervan.

Het verschijnsel – dat altijd al heeft bestaan – krijgt momenteel meer aandacht omdat de media het thema intens bespelen. Iedereen erkent dat het fenomeen bestaat, maar men kan toch een aantal bedenkingen formuleren rond de aard van de maatregelen die moeten worden genomen om het verschijnsel te bestrijden.

In dat verband zij erop gewezen dat de ontworpen tekst afstapt van de geïntegreerde aanpak inzake preventie, die zijn beslag kreeg in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het feit dat men ook rekening behoort te houden met de psychosociale problemen die in de werkkruis kunnen rijzen, is voorts een van de aandachtspunten die voormelde wet uitdrukkelijk wil aankaarten. De bestrijding van ongewenst seksueel gedrag kan perfect worden ingepast in het takenpakket van de bestaande preventieadviseurs en vertrouwenspersonen.

De vraag rijst dan ook of zo nodig moet worden voorzien in afzonderlijke preventieadviseurs bij wie men met klachten wegens ongewenst seksueel gedrag terecht kan. Iedere, behoorlijk opgeleide preventieadviseur moet immers in staat zijn een preventiebeleid inzake pestering, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk uit te stippelen, het probleem dan ook efficiënt aan te pakken en voor dat aspect een bevoorrechte plaats in te

De ce fait, le lancement d'une procédure judiciaire sera toujours gratuit pour le travailleur, alors que l'employeur, non seulement devra supporter les frais de procédure mais en plus, ne pourra pas licencier le travailleur qui se fait passer pour une victime de harcèlement et qui peut très bien ne pas avoir effectué correctement ses prestations de travail.

En outre, l'employeur qui souhaite licencier le travailleur protégé doit prouver qu'il a procédé au licenciement pour un autre motif que celui ayant motivé le dépôt de la plainte du travailleur du chef de harcèlement. Il en résulte que chaque licenciement d'un travailleur protégé pourra être contesté devant les tribunaux.

L'intervenante estime que les plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail sont mieux à même d'être traitées par les organes existants, à savoir par le médecin du travail.

Enfin, la confiance des entreprises à l'égard du gouvernement se réduira encore à la lecture du présent projet.

M. Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) indique que la problématique du harcèlement au travail requiert plus que jamais l'attention et les mesures nécessaires. Sa réalité est reconnue par tous les acteurs sur le terrain, confrontés de plus en plus aux conséquences catastrophiques de tels harcèlements.

Ce phénomène, qui a existé de tous temps, est davantage mis en évidence actuellement en raison de sa médiatisation poussée. Si tous reconnaissent son existence, on peut toutefois s'interroger sur la nature des mesures à mettre en œuvre pour le contrer.

A cet égard, le texte proposé abandonne l'approche intégrée en matière de prévention, consacrée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Parmi les aspects auxquels cette loi invite à être attentif figure du reste expressément la prise en compte des problèmes psychosociaux au travail. La lutte contre le harcèlement au travail peut très bien être intégrée dans les missions des conseillers en prévention et des personnes de confiance existants.

On peut dès lors s'interroger sur la nécessité d'institution de conseillers en préventions distincts chargés de traiter les plaintes en matière de harcèlement. Tout conseiller en prévention correctement formé doit en effet être en mesure de développer une politique de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel et de violence au travail, d'appréhender dès lors le problème de manière efficace et de donner une place prépondé-

ruimen in het totaalbeleid dat een bepaalde onderneming op het vlak van het welzijn voert.

Voorts preciseert de ontworpen tekst dat de preventieadviseur de nodige kennis en deskundigheid in huis moet hebben, en over de vereiste vaardigheden moet beschikken om de specifieke problematiek van het geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk te kunnen aanpakken.

In haar inleiding stelde de minister dat die preventieadviseurs, naast hun universitaire opleiding, tevens een aanvullende nascholing moeten genoten hebben. De spreker vraagt zich af hoe die nascholing georganiseerd en gefinancierd zal worden.

Voorts rept de ontworpen tekst met geen woord over de (bij koninklijk besluit vast te leggen) opdrachten en taken die de preventieadviseur moet uitvoeren, hoewel het toch om kernelementen van de ingevoerde regeling gaat. Bovendien verbiedt het ter bespreking voorliggende ontwerp de arbeidsgeneesheer een opdracht als preventieadviseur uit te voeren. Die arts is evenwel de meest aangewezen persoon om een soortgelijke problematiek aan te pakken, aangezien de psychosociale aspecten tijdens zijn algemene opleiding voldoende werden uitgediept.

Vervolgens wijst de spreker erop dat de problematiek van het ongewenst seksueel gedrag en van het geweld gelukkig niet in alle ondernemingen speelt en dat het aantal daarbij betrokken werknemers, in vergelijking tot het aantal werknemers dat te kampen heeft met andere problemen inzake gezondheid of veiligheid op het werk, veeleer gering is. Bovendien komt die problematiek scherper naar voren in de overheidssector.

Voorts bepaalt de ontworpen tekst dat voor de benoeming van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon, het voorafgaand akkoord vereist is van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen. Betekent zulks dat de weigering van één enkele vakbondsvertegenwoordiger volstaat om de werkgever ertoe te dwingen een preventieadviseur van een externe preventiedienst in te schakelen? Mocht dat waar zijn, dan gaat een soortgelijke bepaling te ver.

Men moet ook rekening houden met de KMO's (80% van de ondernemingen stellen immers 5 tot 10 werknemers te werk). Zo in die ondernemingen een probleem inzake ongewenst seksueel gedrag rijst, wordt het daar snel als zodanig onderkend en moet het snel ook binnen de onderneming zelf worden opgelost. De spreker begrijpt dan ook niet waarom de KMO's, conform de ontworpen tekst, een beroep op externe diensten moeten doen, terwijl zij nota bene zelf over de vereiste deskundigheid beschikken.

Al was het alleen maar omdat de werkgever daar belang bij heeft, is het zaak komaf te maken met geweld

rante à la politique globale de bien-être d'une entreprise considérée.

D'autre part, le texte proposé précise que le conseiller en prévention doit disposer des compétences afin de traiter les aspects psychosociaux du travail et qu'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.

La ministre a indiqué dans son exposé introductif que ces conseillers en prévention devaient posséder une qualification universitaire ainsi qu'une formation complémentaire et continuée. L'intervenant s'interroge sur l'organisation de ces formations et sur le financement de celles-ci.

Par ailleurs, le texte proposé ne précise rien quant aux missions et aux tâches du conseiller en prévention (qui seront fixées par arrêté royal) alors qu'il s'agit d'éléments essentiels du système instauré. En outre, le projet à l'examen interdit au médecin du travail d'exercer une mission de conseiller en prévention. Or, ce médecin est précisément la personne la plus indiquée pour traiter ce genre de problématique étant donné que les aspects psychosociaux ont suffisamment été examinés lors de sa formation générale.

L'orateur indique ensuite que la problématique du harcèlement et de la violence ne se présente heureusement pas dans toutes les entreprises et que le nombre de travailleurs concernés par rapport aux travailleurs impliqués dans d'autres problèmes de santé ou de sécurité au travail est plutôt réduit. En outre, cette problématique se présente de manière plus aigüe dans le secteur public.

D'autre part, le texte proposé prévoit que la nomination du conseiller en prévention et de la personne de confiance doit recueillir l'accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs. Ceci signifie-t-il que le refus d'un seul représentant syndical suffit pour contraindre l'employeur à recourir à un conseiller en prévention d'un service externe de prévention? Dans l'affirmative, une telle disposition est excessive.

Par ailleurs, il convient d'avoir égard au PME (80% des entreprises occupent en effet de 5 à 10 travailleurs). Lorsqu'un problème de harcèlement se présente à leur niveau, il est rapidement discerné et doit tout aussi rapidement être résolu dans la sphère de l'entreprise. L'orateur ne comprend dès lors pas pourquoi les PME sont, aux termes du texte proposé, tenues de faire appel à des services extérieurs alors même qu'elles disposeraient de l'expertise requise.

Ne fût-ce que dans le simple intérêt de l'employeur, il est important que la violence et le harcèlement au tra-

en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer: zij vertroebelen immers het sociale klimaat en hebben een weerslag op het vlak van productiviteit en absentisme. Vervolgens vraagt de spreker hoeveel extra kosten de voorgestelde regeling voor de werkgevers zal meebrengen. Overweegt de regering, in het licht daarvan, terzake in een financiële tegemoetkoming voor de werkgevers te voorzien ?

Het lid is van mening dat de aan de ontworpen regeling gelieerde kosten – in elk geval voor een groot deel van de ondernemingen – niet in verhouding staan tot de verschijnselen die men wil bestrijden.

Hij staat trouwens terughoudend tegenover de omkering van de bewijslast. Hij deelt de mening van de vertegenwoordigers van de werknemers binnen de NAR, naar luid waarvan de bewijslast alleen bij de werkgever mag berusten voorzover hij in zijn onderneming geen preventiebeleid heeft gevoerd, of daarvoor geen belangstelling aan de dag heeft gelegd. Bovendien zou die omkering van de bewijslast beter tot de burgerrechtelijke sfeer beperkt blijven.

Vervolgens betreurt het lid het dat een aantal essentiële elementen, zoals de diverse stadia die het slachtoffer tijdens de procedure moet doorlopen, of de omschrijving van het begrip «met redenen omklede klacht» in het wetsontwerp niet (voldoende) worden toegelicht, maar dat terzake naar een koninklijk uitvoeringsbesluit wordt verwezen. Hij had daarover graag enige nadere toelichting gekregen.

In alle gevallen behoren alle procedures die in het bedrijf zelf voorhanden zijn, uitgeput te zijn vooraleer eraan kan worden gedacht een gerechtelijke procedure in te stellen: problemen inzake ongewenst seksueel gedrag kunnen immers het best bedrijfsintern worden uitgeklaard.

In verband met geweldpleging buiten de onderneming, is de spreker van mening dat de overheid, via het ter bespreking voorliggende ontwerp, haar verantwoordelijkheid inzake veiligheid en ordehandhaving op de ondernemingen wil afwentelen. De spreker is evenwel van mening dat de verantwoordelijkheid inzake de psychologische bijstand bijvoorbeeld die moet worden verleend om dat geweld te verhelpen, bezwaarlijk op de werkgever kan worden afgeschoven.

In verband met de bescherming van het slachtoffer, de getuigen, de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon tegen ontslag, sluit de spreker mogelijke misbruiken niet uit. Artikel 4 van de ontworpen tekst bepaalt weliswaar dat de werknemers zich behoren te onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure, maar dat neemt bij de spreker de vrees niet weg dat klachten al te lichtvaardig zullen worden ingediend.

vail soient bannis des lieux du travail étant donné qu'ils perturbent le climat social et qu'ils ont des conséquences en termes de productivité et d'absentéisme. L'orateur s'interroge ensuite sur les coûts supplémentaires générés par le dispositif proposé à l'égard des employeurs. Le gouvernement envisage-t-il dès lors une intervention financière en leur faveur ?

Le membre estime que les coûts générés par le dispositif proposé sont disproportionnés par rapport au caractère exceptionnel, en tout cas pour une grande partie des entreprises, des phénomènes que l'on entend combattre.

Il se déclare par ailleurs réservé quant au renversement de la charge de la preuve. Il partage l'avis des représentants des employeurs au sein du CNT, selon lequel la preuve ne peut incomber à l'employeur que dans la mesure où il n'a pas exercé (ou prêté attention à) de politique de prévention au sein de son entreprise. En outre, ce renversement de la charge de la preuve devrait se limiter aux procédures civiles.

Le membre déplore ensuite que des éléments essentiels, comme les différentes étapes de la procédure à suivre par la victime ou la définition du concept de plainte motivée, ne soient pas (suffisamment) fixés dans le projet de loi mais renvoyés à un arrêté royal d'exécution.

Il s'enquiert de davantage de précisions en la matière.

Il convient en toute hypothèse que tous les mécanismes disponibles aient été épuisés au sein de l'entreprise avant d'envisager le lancement d'une procédure judiciaire : les problèmes de harcèlement se prêtent en effet davantage à un règlement dans l'entreprise.

Quant à la lutte contre la violence externe à l'entreprise, l'orateur est d'avis que l'autorité publique souhaite reporter, par le biais du projet à l'examen, sa responsabilité en matière de sécurité et de maintien de l'ordre sur les entreprises. Or, selon l'orateur, on peut difficilement reporter sur l'employeur la responsabilité par exemple de l'accompagnement psychologique destiné à remédier à cette violence.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement à l'égard de la victime, des témoins, du conseiller en prévention et de la personne de confiance, l'intervenant n'exclut pas que des abus puissent se présenter en la matière. Certes, l'article 4 du texte proposé prévoit que les travailleurs doivent s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. L'orateur craint toutefois que des plaintes par trop légères seront introduites.

Vervolgens stelt de spreker de vraag naar de zin van de wettelijke verplichting die voorschrijft dat het slachtoffer dezelfde, voordien door hem/haar uitgeoefende functie, opnieuw moet kunnen opnemen.

In een aantal gevallen verdient het immers de voorkeur het slachtoffer een nieuwe, gelijksoortige functie – onder ongewijzigde arbeidsvoorwaarden - te laten opnemen.

Wat de getuigen betreft, ware het aangewezen de ontworpen regeling aan te vullen met een op regelgevend vlak gewaarborgde anonimiteit. Zo niet zullen sommige mensen nooit getuigenis willen afleggen.

Vervolgens gaat de spreker nader in op het recht om rechtsvorderingen in te stellen waarover groeperingen beschikken die rechtspositioneel tot taak hebben slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag te beschermen. Hij wijst erop dat de vertegenwoordigers van de werkgevers noch die van de werknemers daarvoor pleiten. Met een soortgelijke oplossing zouden de arbeidsverhoudingen sterker worden gejuridiseerd, terwijl het *in casu* net zaak is vooraf alle middelen uit te putten die binnen de onderneming zelf voorhanden zijn om tot een oplossing te komen.

De spreker rondt af door te stellen dat de aanpak die inzake ongewenst seksueel gedrag moet primeren, in essentie een zaak van preventie, van sociale dialoog en van overleg tussen de sociale gesprekspartners binnen de betrokken onderneming zelf behoort te zijn. De ontworpen tekst biedt geen deugdelijk middel om het kwetsieuze probleem op te lossen.

Mevrouw Pierrette Cahay-André (PRL FDF MCC) constateert dat de ontworpen tekst na rijp beraad tot stand is gekomen, waarbij een poging werd ondernomen om daarin diverse studies en vaststellingen in verband met pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk te verwerken die met name door de IAO en door de Europese instanties werden aangeleverd. In dat verband betreurt de spreekster het dat het binnen de NAR onmogelijk bleek om terzake tot een consensus te komen (inzonderheid de vertegenwoordigers van de werkgevers bleven dwars liggen), teneinde – naar de wens van de minister - de wet toe te passen. De werkgevers lijken terzake ietwat ongerust te zijn omdat de ontworpen regeling volgens hen tot heel wat administratieve rompslomp en administratieve plichtplegingen zal leiden, terwijl de regering aan de andere kant de administratieve vereenvoudiging voorstaat. De werkgevers en inzonderheid de KMO'-ers, zijn tevens beducht voor de kosten die het ter bespreking voorliggende wetsontwerp met zich zal brengen.

Voorts wijst de spreekster erop dat het zaak is zich in te dekken tegen de verleiding, die voor sommigen te sterk

L'intervenant s'interroge ensuite sur le sens de l'obligation légale de réintégration de la victime dans la même fonction que celle qu'elle occupait antérieurement.

Dans certains cas, il est en effet préférable de réintégrer cette victime dans une fonction analogue, moyennant les mêmes conditions de travail.

Quant aux témoins, il conviendrait de compléter le dispositif proposé par une réglementation qui garantisse leur anonymat, sous peine de voir certaines personnes s'abstenir de porter témoignage.

S'attachant au droit d'action en justice des groupes dont la mission statutaire consiste en la protection des victimes de harcèlement, l'orateur relève que ni les représentants des employeurs ni ceux des travailleurs en sont partisans. Une telle solution contribuera encore plus à une « judiciarisation » des relations de travail, alors qu'il convient précisément dans la matière considérée d'épuiser au préalable tous les moyens de solution internes à l'entreprise.

L'intervenant indique en conclusion que l'approche à privilégier en matière de harcèlement doit essentiellement être une question de prévention, de dialogue social et de collaboration des partenaires sociaux au sein de l'entreprise concernée. Le texte proposé ne constitue pas le moyen adéquat de résoudre le problème considéré.

Mme Cahay-André (PRL-FDF-MCC) constate que le texte proposé résulte d'une longue maturation où différentes études et constats en matière de harcèlement moral et sexuel et de violence au travail, émanant notamment de l'OIT et des instances européennes, ont fait l'objet d'un essai d'intégration. L'intervenante se rallie aux grands objectifs sous-jacents au même texte. La violence existe au sein des entreprises, qu'elles soient publiques et privées. Il convient dès lors de légiférer en la matière, en tenant compte toutefois des avis émis par les différentes instances concernées. L'oratrice regrette à cet égard qu'un consensus au sein du CNT et, en particulier, l'accord des représentants des employeurs, n'ait pu être obtenu, et ce, afin que la loi soit appliquée comme la ministre le souhaite. Les employeurs paraissent avoir une certaine inquiétude eu égard à la lourdeur et aux contraintes administratives que générera, selon eux, le dispositif proposé alors que le gouvernement prône par ailleurs la simplification administrative. Les employeurs, et en particulier les responsables de PME, craignent également les coûts induits par le projet à l'examen.

L'intervenante indique par ailleurs qu'il convient de se prémunir contre les accusations calomnieuses que

zou kunnen worden, om lasterlijke aantijgingen te formuleren, wat dan weer te maken heeft met het feit dat onder de personeelsleden van zowel particuliere als overheidsbedrijven, door promotiekansen ingegeven afgunst kan gaan spelen.

Vervolgens vraagt de spreekster zich af of het aangevoelen is de werkgever (bijvoorbeeld via de elektronische post gepleegde) feiten inzake ongewenst seksueel gedrag aan te wrijven, waarvan de oorsprong buiten de onderneming moet worden gezocht en/of die op de weg naar het werk werden gepleegd en waarop die werkgever, per definitie, geen vat heeft.

Zij vraagt ook naar de mogelijkheid voor de echtgenoot van het slachtoffer van gewelddaden of pesterijen om in diens plaats klacht in te dienen. Mocht blijken dat de gelaakte feiten op lasterlijke gronden zijn gestoeld, lijkt het onmogelijk de pleger van de lasterlijke aantijging te straffen. Wat is daarvan aan?

De spreekster had het ontworpen dispositief ook willen aanvullen met strafrechtelijke geldboetes voor het onrechtmatig gebruik van de klachtenprocedure.

Zij maakt zich ten slotte zorgen over de omkering van de bewijslast.

Tot besluit acht zij de ontworpen tekst prijzenswaardig om de intenties, maar hij moet ook uitvoerbaar zijn. Het zou niet mogen dat de werkgevers wegens te veel rompslomp niet langer geneigd zijn mensen in dienst te nemen.

De heer Robert Denis (PRL FDF MCC) merkt op dat pesten en geweld op het werk weliswaar bestaat, maar dat zulks uitzonderlijk is. In de meeste ondernemingen voelen de werknemers zich goed en worden ze gerespecteerd. De problemen komen daarenboven meer voor in de overheidsdiensten.

De spreker onderschrijft dat de wetgeving ter bescherming van de werknemer tegen pesterijen wordt versterkt, maar is toch verontrust over bepaalde aspecten van de omkering. Als er geen elementaire voorzorgsmaatregelen worden genomen, dreigt de poging om te voorzien in de omkering van de bewijslast sommige werknemers die zich malafide opstellen ten opzichte van hun werkgever, tot misbruiken aan te zetten.

Ten slotte gelden al heel zware administratieve en fiscale verplichtingen voor de KMO's; die last mag niet nog eens worden verzwaaard.

Mevrouw Magda De Meyer (SPA) verheugt er zich over dat de ontworpen tekst eindelijk een antwoord biedt op de het almaar toenemende verschijnsel van geweld en pesterijen op het werk, dat in talrijke studies is aangetoond. De slachtoffers en hun families wachten met ongeduld op de concretisering van die tekst.

Het grote voordeel van het besproken ontwerp ligt in het bijzonder ruim uitgewerkte preventieve deel, waar-

d'aucuns pourraient être tentés de lancer compte tenu du fait que dans les entreprises tant publiques que privées, de la jalousie, notamment liée à des perspectives de promotion, est susceptible de se développer au sein du personnel.

L'oratrice se demande ensuite s'il est indiqué d'incriminer l'employeur du chef de faits de harcèlement (commis par exemple par la voie de courrier électronique) provenant de l'extérieur de l'entreprise et/ou commis sur le chemin du travail et sur lesquels il n'a par définition pas prise.

Elle s'enquiert d'autre part de la possibilité pour le conjoint de la victime de faits de violence ou de harcèlement de porter plainte en ses lieux et place. S'il devait s'avérer que les faits incriminés ont été imputés de manière calomnieuse, il semble impossible de sanctionner l'auteur de cette imputation calomnieuse. Qu'en est-il ?

L'intervenante aurait également souhaité compléter le dispositif proposé par des amendes pénales sanctionnant l'usage abusif de la procédure de plainte.

Elle s'inquiète enfin du renversement de la charge de la preuve.

En conclusion, le texte proposé est louable dans ses intentions. Encore faut-il qu'il soit praticable. Il ne conviendrait pas qu'en raison de lourdeurs trop importantes, les employeurs soient découragés d'engager du personnel.

M. Robert Denis (PRL-FDF-MCC) signale que si des faits de harcèlement et de violence au travail existent, ils n'en demeurent pas moins exceptionnels. Dans la plupart des entreprises, les travailleurs sont heureux et respectés. Les problèmes existent en outre davantage dans les administrations publiques.

Si l'orateur souscrit au renforcement de la législation visant à protéger le travailleur contre le harcèlement, il s'inquiète toutefois de certaines modalités de ce renversement. L'essai d'introduction du renversement de la charge de la preuve risque, si des précautions élémentaires ne sont pas prises, de générer des abus dans le chef de certains travailleurs mal intentionnés vis-à-vis de leurs employeurs.

Par ailleurs vu les contraintes administratives et fiscales très lourdes qui pèsent sur les PME, il convient de ne pas encore renforcer ce poids à leur égard.

Mme Magda De Meyer (SPA) se réjouit que le texte proposé apporte enfin une réponse au phénomène croissant de la violence et du harcèlement au travail, mis en évidence par de nombreuses études. Les victimes et leurs familles attendent impatiemment la concrétisation de celui-ci.

Le grand avantage du projet à l'examen réside dans son volet préventif particulièrement élaboré, qui permet-

mee België op Europees vlak een pioniersrol zal kunnen spelen.

Dat deel heeft bovendien het voordeel dat het past in de bestaande wetgeving inzake welzijn op het werk, doordat het die op bepaalde punten verruimt.

De speciaal geschoolde preventieadviseur zal erop toezien dat het knelpunt van het geweld en het pesten op het werk niet wordt doodgezwegen en dat het effectief bespreekbaar wordt.

De spreekster sluit zich ook aan bij de idee om de ontworpen tekst te evalueren, zodat wordt nagegaan of hij beantwoordt aan de onderliggende doelstellingen.

Zij verheugt zich ook over de door de ontworpen tekst gerealiseerde verruiming, die rekening houden met het advies van de vertegenwoordigers van de werknemers in de NAR. Het gaat met name over de inschrijving in het arbeidsreglement van de door de werkgever uitgevaardigde maatregelen ter bescherming van de werknemer, het feit dat het comité voor preventie en bescherming op het werk bij de zaak wordt betrokken, de mogelijkheid om de ontworpen tekst via een CAO te verbeteren en te actualiseren, de gedetailleerde bemiddelingsprocedures die erop gericht zijn samen met de sociale gesprekspartners tot een oplossing te komen enzovoort.

De spreekster vraagt zich ten slotte af waarom ook niet-gouvernementele organisaties die gespecialiseerd zijn in de verdediging van de rechten van de slachtoffers van geweld en pesterijen, toegestaan wordt in rechte op te treden.

De heer Filip Anthuenis (VLD) stelt vast dat de media de jongste tijd de aandacht hebben gevestigd op dramatische feiten in verband met pesten op het werk. Het is de taak van de overheid daarvoor oog te hebben, maar het is ook haar taak voor de ondernemingen een gunstig klimaat te creëren, zodat die ertoe worden aangezet zich in ons land te vestigen.

Het beschouwde vraagstuk moet dus op een realistische manier worden aangepakt.

De spreker vraagt zich vervolgens af waarom het advies van de sociale gesprekspartners in de NAR over die kwestie verdeeld is.

De ontworpen tekst mag in het bijzonder voor de werkgevers geen bijkomende moeilijkheden opleveren.

De spreker vindt ook dat in de ontworpen tekst voor een zeer ruime definitie van pesten op het werk wordt gekozen. Waarom is de definitie van de NAR niet overgenomen?

De spreker vraagt zich vervolgens af of het gepast is de bewijslast om te keren (waarbij de werkgever voortaan moet aantonen dat er geen geweld of pesten op het werk is voorgekomen). Een dergelijke omkering is in het stafrecht trouwens verboden, gelet op het beginsel van het vermoeden van onschuld.

tra à la Belgique de jouer un rôle de pionnier sur le plan européen.

Ce volet présente en outre l'avantage de s'insérer dans la législation existante relative au bien-être au travail, en l'explicitant sur certains points.

Le conseiller en prévention, spécialement qualifié, veillera à ce que le problème de la violence et du harcèlement au travail demeure visible et puisse effectivement être discuté.

L'intervenante se rallie également à l'idée d'évaluer le texte proposé, afin de vérifier s'il répond aux objectifs qui lui sont impartis.

Elle se réjouit par ailleurs des ouvertures effectuées par projet à l'examen, qui tiennent compte de l'avis des représentants des travailleurs au sein du CNT ; à savoir, l'inscription dans le règlement du travail des mesures de protection du travailleur arrêtées par l'employeur, l'implication du comité de prévention et de protection au travail, la possibilité de rectifier et d'actualiser le texte proposé par le biais de CCT, les procédures détaillées de conciliation destinées à l'obtention, en concertation avec les partenaires sociaux, d'une solution, etc..

L'oratrice s'interroge enfin sur les raisons pour lesquelles les organisations non gouvernementales spécialisées dans la défense des droits des victimes de faits de violence ou d'harcèlement sont également autorisées à ester en justice.

M. Filip Anthuenis (VLD) constate que ces derniers temps, des faits dramatiques de harcèlement au travail ont été mis en évidence par les médias. Il appartient à l'autorité politique d'y avoir égard. Il convient toutefois également que celle-ci crée un climat favorable aux entreprises afin que celle-ci soient incitées à s'implanter dans notre pays.

La problématique considérée doit donc être appréhendée de manière réaliste.

L'intervenant s'interroge ensuite sur les raisons pour lesquelles l'avis des partenaires sociaux au sein du CNT est divisé sur la question.

Il convient, en particulier, que le texte proposé n'apporte pas de difficultés supplémentaires dans le chef des employeurs.

En ce qui concerne la définition même de harcèlement, l'intervenant estime que le texte proposé retient une interprétation fort large en la matière. Pourquoi la définition retenue par le CNT n'a-t-elle pas été reprise ?

L'intervenant s'interroge ensuite sur le caractère approprié du renversement de la charge de la preuve (laquelle incombe dorénavant à l'employeur quant à l'absence de faits de violence ou de harcèlement). Au demeurant un tel renversement est interdit en droit pénal, eu égard au principe de la présomption d'innocence.

Het lid acht de beschermingsmaatregelen trouwens te ruim en de beschermingsperiode voor de getroffen werknemers te lang.

Voorts moeten de mogelijke misbruiken in verband met het aanwenden van de klachtenprocedure inzake geweld en pesterijen op het werk worden tegengegaan. Weliswaar komen die misbruiken maar bij een kleine minderheid van werknemers voor, maar ze zijn niet te verwaarlozen en mogen zeker niet worden aangemoedigd. De spreker pleit ook voor sancties ingeval er van de klachtenprocedure misbruik wordt gemaakt.

In dat verband geeft hij het voorbeeld van de werknemer die van zijn werkgever een negatieve evaluatie krijgt en daarom naar een andere dienst wordt overgeplaatst, of zelfs wordt ontslagen. Als die werknemer te kwader trouw is, zou hij die evaluatie kunnen interpreteren als een vorm van pesten door zijn meerdere en een procedure kunnen aanspannen die minstens een jaar kan aanslepen. Tijdens die periode zou hij kunnen eisen dat hij in de dienst van de betrokken onderneming tewerkgesteld blijft. Zulks kan echter niet de bedoeling van de ontworpen tekst zijn. Kan de minister dat standpunt bevestigen?

Elke vorm van dubbelzinnigheid dienaangaande moet worden voorkomen, aangezien de memorie van toelichting (DOC 50 1583/003, blz. 10) uitdrukkelijk stelt dat de werknemer het recht heeft «zich te vergissen, daar de bescherming hem wordt toegekend ongeacht het resultaat van de procedure die op basis van de klacht wordt gevoerd».

De spreker stelt ten slotte vast dat de getuigen ook worden beschermd en vraagt zich af of het wel gegrond is externe organisaties bij de beschouwde knelpunten te betrekken.

Mevrouw Maggie De Block (VLD) acht het verbod voor de arbeidsgeneesheren om de functie van preventieadviseur uit te oefenen vrij discriminerend, aangezien precies die artsen vaak gedurende jaren met gevallen van geweld en pesten op het werk zijn geconfronteerd en zij op dat vlak opmerkelijk werk hebben verricht. Volgens de sprekerster komt het dergelijke artsen meer dan de externe preventieadviseurs (zoals bijvoorbeeld geschoolde psychologen) toe de gevolgen van dergelijke problemen inzake arbeidsongeschiktheid of ziekte bij de werknemer en inzake werkgeverskosten te evalueren.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) merkt op dat de ontworpen tekst fundamenteel handelt over het vraagstuk van de menselijke waardigheid en integriteit op het werk. Talrijke studies hebben het verschijnsel pesten en geweld op het werk voor het voetlicht gebracht en de spreker stelt vast dat de minister de verschillende maatschappelijke medespelers heeft geraadpleegd.

Le membre estime par ailleurs que les mesures de protection sont trop amples et que la période de protection des travailleurs victimes est trop longue.

D'autre part, il convient de contrecarrer les abus qui pourraient se présenter quant à l'utilisation de la procédure de plainte du chef de faits de harcèlement ou de violence au travail. Ceux-ci sont certes le fait d'une très petite minorité de travailleurs mais on ne peut les négliger et encore moins les encourager. L'orateur plaide également pour l'instauration de sanctions en cas d'abus de la procédure de plainte.

Il fournit à cet égard l'exemple du travailleur ayant fait l'objet d'une évaluation négative par son employeur et qui de ce fait, est transféré dans une autre service, voire est licencié. Ce travailleur, s'il est de mauvaise foi, pourrait interpréter cette évaluation comme constitutive de harcèlement par son supérieur et entamer une procédure susceptible de durer au minimum un an, période durant laquelle il pourrait prétendre demeurer en service dans l'entreprise en question. Tel ne peut toutefois être l'objectif du texte proposé. La ministre peut-elle confirmer ce point de vue ?

Il convient de dissiper tout équivoque à ce sujet compte tenu du fait que l'exposé des motifs (DOC 50 1583/003 p. 10) précise expressément que le travailleur a le droit de se tromper et que la protection qui lui est accordée l'est indépendamment de l'issue de la procédure sur plainte.

L'intervenant constate enfin que les témoins sont également protégés et il s'interroge sur le bien-fondé de l'intervention d'organisations externes aux problèmes considérés.

Mme Maggie De Block (VLD) estime que l'interdiction faite aux médecins du travail d'exercer la fonction de conseiller en prévention est relativement discriminatoire étant donné que ces médecins ont précisément été confrontés, souvent durant de nombreuses années, à des problèmes de violence et de harcèlement au travail et qu'ils ont accompli un travail remarquable en la matière. Il appartient, selon l'intervenante, davantage à de tels médecins qu'à des conseillers en prévention externes, par exemple psychologues de formation, d'évaluer les conséquences de tels problèmes en termes d'incapacité de travail ou de maladie dans le chef du travailleur et en termes de coûts pour l'employeur.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo), relève que le texte proposé traite fondamentalement du problème de la dignité et de l'intégrité humaines au travail. Le phénomène du harcèlement et de la violence au travail a été souligné par de nombreuses études et l'orateur constate que la ministre a procédé à une consultation de différents acteurs du champ social.

De keuze voor een wettelijke regeling was nodig, omdat de minister de beoogde oplossing zowel voor de overheids- als de privé-sector wou doen gelden.

De spreker betreurt dat de sociale gesprekspartners geen akkoord hebben bereikt. Het is normaal dat de aangelegenheden die hun toekomen hun vooraf worden voorgelegd, zodat ze er zich over kunnen uitspreken. Lukt dat niet, moet de politieke overheid haar verantwoordelijkheid op zich nemen.

Voorts is het belangrijk dat de ontworpen tekst de sociale gesprekspartners instrumenten aanreikt, door hen te betrekken bij de tenuitvoerlegging van bepaalde regels, zoals de toepassing van de preventie-maatregelen, de betrekkingen met de personen van buiten de onderneming, de verspreiding van informatie enzovoort.

Het is eveneens belangrijk dat de ontworpen tekst de drie kwesties (geweld, pesten op het werk en ongewenste intimiteiten) aaneenkoppelt. Die opname in het bestaande wettelijke arsenaal, alsook in de huidige regeling inzake sociaal overleg, is positief.

De spreker stemt vervolgens in met het principe dat de door de werkgever getroffen maatregelen ter bescherming van de werknemer in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, alsook met de hoofdrol die inzake preventiemaatregelen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt toegekend.

Hij onderschrijft het beroep op de interne en externe preventieadviseurs en op de vertrouwenspersonen in de ontworpen tekst.

De spreker verheugt er zich over dat in een aantal stapsgewijze interne preventiemaatregelen is voorzien om te voorkomen dat de beschouwde problemen in de « gerechtelijke sfeer » terecht komen. Hoofdzaak in de geest van de ontworpen tekst is immers te weten hoe de ondernemingen er zullen toe komen preventief beschermingsmaatregelen op te leggen om verschijnselen van geweld en pesten op het werk te voorkomen en als die zich voordoen, hoe ze met een bemiddelingsprocedure kunnen worden opgelost.

Als de preventiemaatregelen niet hebben gewerkt, zijn repressieve maatregelen nodig en de spreker onderstreept het belang van de wettelijke bescherming van zowel het slachtoffer als de getuigen.

De omkering van de bewijslast is geen nieuwigheid, gelet op de bestaande precedentes in de Europese richtlijnen en de Belgische wetgeving (met name inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen).

Met betrekking tot de regeling inzake de vertrouwenspersonen vraagt de spreker naar de krachtlijnen van de evaluaties die terzake al hebben plaatsgehad.

Le choix d'une règlement par voie légale s'imposait étant donné que la ministre souhaitait englober les secteurs tant public que privé dans la solution envisagée.

L'intervenant déplore que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord. Il est normal que les matières qui leur appartiennent leur soient au préalable soumises afin qu'ils puissent se prononcer à ce propos. Si ces derniers n'y parviennent pas, il convient que l'autorité politique prenne ses responsabilités.

D'autre part, il est important que le texte proposé confère des instruments aux interlocuteurs sociaux, en les impliquant dans la mise en œuvre de certaines règles, comme l'application des mesures de prévention, les relations avec des personnes extérieures à l'entreprise, la diffusion de l'information, etc.

Il est également important que le texte proposé lie les trois problèmes que constituent la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail. Cette intégration dans l'arsenal législatif existant, de même que dans le système actuel de concertation sociale, est positive.

L'intervenant approuve ensuite le principe de l'inscription dans le règlement du travail des mesures de protection du travailleur arrêtées par l'employeur, de même que le rôle directeur conféré au comité de prévention et de protection au travail en matière de mesures de prévention.

Il souscrit à l'implication des conseillers en prévention internes et externes, de même qu'à celle des personnes de confiance, dans le dispositif proposé.

L'orateur se réjouit qu'un système en cascade de mesures de prévoyance internes soit prévu afin d'éviter la « judiciarisation » des problèmes considérés. L'élément essentiel de la philosophie du dispositif proposé consiste en effet à savoir comment les entreprises parviendront à imposer des mesures de protection préalables destinées à éviter des phénomènes de violence et de harcèlement au travail et, en cas de survenance de ceux-ci, à les résoudre par une procédure de médiation.

Lorsque les mesures de prévention n'auront pas fonctionné, le volet répressif s'impose et l'intervenant souligne l'importance de la protection légale conférée tant à la victime qu'aux témoins.

Quant au renversement de la charge de la preuve, il ne constitue pas une nouveauté, eu égard aux précédents qui existent au niveau des directives européennes et de notre législation (en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes notamment).

En ce qui concerne le système des personnes de confiance, l'intervenant s'enquiert des lignes de force des évaluations qui ont déjà opérées en la matière.

Hij pleit ook voor de instelling van externe mogelijkheden ter bescherming van de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld of pesten op het werk. Zo is onder de vorige minister van Werkgelegenheid voor de betrokken werknemers speciaal een anonieme telefoonlijn (groen nummer) geopend, maar die is niettegenstaande het succes ervan (1500 oproepen) om budgettaire redenen helaas afgeschaft. De spreker dringt erop aan dat een extern meldpunt voor klachten wordt opgericht, zodat getroffen werknemers zich ook hiertoe kunnen wenden, aangezien verschijnselen van geweld of pesten op het werk zich soms tot buiten de onderneming kunnen verplaatsen of omgekeerd.

Dit externe meldpunt heeft ook belang omdat personen die buiten de onderneming staan maar er zakenrelaties mee onderhouden, ook slachtoffer kunnen zijn van pesterijen of geweld. Hoe denkt de minister daarover ?

De spreker heeft vervolgens vragen bij het verband tussen de ontworpen tekst en het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk enerzijds, en 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 anderzijds.

Met betrekking tot de sedert vier jaar opgerichte externe diensten voor preventie en bescherming op het werk stelt de spreker vast dat nog niet is bepaald aan welke opleidings- en diplomavooraarden de personen die in die diensten actief zullen zijn, moeten voldoen. Hij vraagt dat die snel worden vastgesteld, gelet op de aanpak die de minister in de ontworpen tekst voorstaat.

Hij informeert voorts naar de financiering van die diensten, alsook naar de minimale dienstverlening die er van de betrokkenen mag worden verwacht.

Het arbeidsreglement vormt een belangrijk aspect. Het is van essentieel belang dat de door de werkgever uitgevaardigde maatregelen ter bescherming van de werknemers er altijd in opgenomen zijn.

Gelet op de omvang van dat reglement is hij evenwel blij dat de minister overweegt de informatie ook op andere manieren te verspreiden. Kan de minister daarover meer gegevens verstrekken ? Welke adviezen kunnen worden verstrekt aan de ondernemingen, de comités voor preventie en bescherming op het werk en de werknemers ?

Il plaide d'autre part pour l'instauration de possibilités externes de protection des travailleurs victimes de violence ou de harcèlement. Ainsi, sous la précédente ministre de l'Emploi, une ligne téléphonique anonyme (numéro vert) avait spécialement été ouverte pour les travailleurs considérés mais, en dépit de son succès (1500 appels) avait malheureusement été supprimée pour des motifs budgétaires. L'intervenant insiste pour l'institution d'un lieu externe de réception des plaintes, afin que les travailleurs victimes puissent également s'y adresser, et ce, compte tenu du fait que les phénomènes de harcèlement ou de violence peuvent s'étendre de l'entreprise vers des lieux externes à celle-ci ou inversement.

Ce lieu externe présente également un intérêt dans la mesure où des personnes extérieures à l'entreprise mais qui entrent en relation d'affaires avec celle-ci peuvent également être victimes de harcèlement ou de violence. Quel est le sentiment de la ministre en la matière ?

L'orateur s'interroge ensuite sur l'intégration du texte proposé par rapport à l'A.R du 18 septembre 1992 relatif au harcèlement sexuel sur les lieux de travail d'une part, et à la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, d'autre part.

En ce qui concerne les services externes de prévention, installés depuis quatre ans, l'intervenant constate que les conditions de formation et de diplôme des personnes destinées à en faire part ne sont pas encore définies. Il demande une fixation rapide de celles-ci eu égard à l'approche retenue par le ministre dans le texte proposé.

Il s'enquiert en outre du mode de financement de ces services ainsi que des prestations minimales qui peuvent être attendues de ceux-ci.

Quant au règlement de travail, il constitue un élément important. Il est essentiel que les mesures de protection des travailleurs arrêtées par l'employeur y soient toujours reprises.

Compte tenu du volume de ce règlement, il se réjouit toutefois que la ministre envisage également d'autres modes de diffusion de l'information. La ministre pourrait-elle fournir des précisions à ce sujet ? Quels avis peuvent être fournis aux entreprises, aux comités de prévention et de protection et aux travailleurs ?

Gelet op de werkingssfeer die het sociaal overleg krachtens de ontworpen tekst toebedeeld krijgt, vraagt de spreker vervolgens met welke maatregelen zal worden gezorgd voor de coördinatie van de beschermende initiatieven die de overheidssector en de privésector zullen nemen. Aangezien de betrokken sectoren verschillende vormen van sociaal overleg hanteren, bestaat het gevaar dat de samenhang tussen de bedoelde initiatieven verloren gaat.

Voorts suggereert de spreker dat de preventieadviseurs en vertrouwenspersonen binnen de ondernemingen gebruik maken van de *checklist* die de KUL heeft uitgewerkt inzake gewone pesterijen, zulks om te voorkomen dat te snel en / of zonder gegronde redenen naar het gerecht wordt gestapt. Een dergelijke bepaling zou in de uitvoeringsbesluiten van de ontworpen tekst kunnen worden opgenomen.

Ten slotte verzoekt hij om meer precieze cijfers in verband met de correlatie tussen pesten en geweld op het werk enerzijds, en arbeidsongevallen en beroepsziekten anderzijds.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) onderstreept ten behoeve van de leden die hadden gewezen op de gevaren van ongerechtvaardigde klachten vanwege een minderheid van malafide werknemers, dat pesten en geweld op het werk een relatief ernstig vraagstuk is dat niet mag worden geminimaliseerd. Voorts mag het slachtoffer niet nogmaals nadeel ondervinden omdat het de stilte waarmee het beschouwde pijnpunt omgeven is, heeft durven doorbreken, temeer omdat binnen de onderneming een machtsverhouding bestaat tussen een sterke en een zwakke partij.

In geval van onterechte aantijgingen betreffende pesterijen of geweld, kan de persoon die schade meent te hebben geleden (werkgever of derde) klacht indienen wegens laster. In de memorie van toelichting wordt overigens gepreciseerd dat de werkgever een beroep kan doen op artikel 442*bis* van het Strafwetboek, op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek (burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer) en op de regels vervat in het arbeidsrecht (tuchtstraffen, in voorkomend geval met ontslag om gewichtige redenen tot gevolg). Kan de minister die analyse bevestigen ?

Par ailleurs, compte tenu du domaine d'action réservé à la concertation sociale par le texte proposé, l'intervenant s'enquiert ensuite des mesures destinées à garantir la coordination des initiatives de protection respectivement adoptées par les secteurs publics et privés. Vu les différences caractérisant les modes de concertation sociale dans ces secteurs respectifs, le risque existe d'assister à une perte de cohérence entre ces initiatives.

L'intervenant suggère ensuite, afin d'éviter des recours en justice intempestifs et / ou non fondés que les conseillers en prévention et les personnes de confiance au sein des entreprises fassent appel à l'instrument des check-list qui avait été élaborés par la KUL en matière de harcèlement ordinaire. Une telle disposition pourrait être reprise dans les arrêtés d'exécution du texte proposé.

Il s'enquiert enfin de précisions chiffrées concernant la corrélation entre les phénomènes de harcèlement et de violence au travail d'une part, et les accidents du travail et les maladies professionnelles d'autre part.

M. Jean-Marc Delizée (PS) souligne à l'attention des membres qui avaient signalé les risques de plaintes abusives de la part d'une minorité de travailleurs mal intentionnés, que le problème de harcèlement et de violence au travail est relativement important et qu'il ne peut pas être minimisé. D'autre part, il ne faut pas que la victime ne soit pas une deuxième fois pénalisée parce qu'elle a osé rompre le silence qui peut entourer le problème considéré; et ce d'autant plus que l'entreprise est le lieu d'un rapport de pouvoir entre les parties forte et faible.

Par ailleurs, en cas de fausse dénonciation de faits de harcèlement ou de violence, la personne qui s'estime lésée (employeur ou tiers) peut déposer plainte du chef de calomnie. L'exposé des motifs précise en outre que l'employeur peut invoquer l'article 442 bis du Code pénal, l'article 1382 du Code civil (responsabilité civile du travailleur) et les règles du droit du travail (sanctions de nature disciplinaire, se soldant le cas échéant par un licenciement pour motif grave). La ministre peut-elle confirmer cette analyse ?

B. Antwoorden van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid

1. Omschrijving van het begrip pesterijen - Werkgingsfeer van de ontworpen tekst

De regering is afgeweken van de omschrijving door de NAR van het begrip «pesterijen», en baseert zich terzake op definities die in Europees verband tot stand zijn gekomen omdat zij niet alleen de bestrijding van pesterijen beoogt, maar ook van zogenaamd «verticaal» geweld (van de werkgever ten aanzien van de werknemer) en «horizontaal» geweld (tussen werknemers onderling).

De ontworpen tekst geldt voor pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld dat bij de uitvoering van het werk heeft plaatsgevonden, zowel in de overheidssector als in de privésector.

Het gehanteerde criterium «uitvoering van het werk» is tegelijk voldoende nauwkeurig (om te voorkomen dat de arbeidsverhoudingen daarbij te ruim worden opgevat) en voldoende uitgebreid opdat in bepaalde gevallen ook feiten gepleegd op de weg van en naar het werk in aanmerking zouden komen. Daarom is het niet wenselijk het criterium «van en naar het werk» als dusdanig bij wet te bekrachtigen.

Het al evenmin aangewezen een onderscheid te maken tussen ongewenst seksueel gedrag en pesterijen.

Eenzijds mag de huidige reglementering ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (het koninklijk besluit van 18 september 1992) niet zonder meer van kracht blijven. De vertrouwenspersoon waarin dat besluit voorziet biedt immers geen enkele garantie op beroepsbekwaamheid noch op onafhankelijkheid ten aanzien van de bij de arbeidsverhoudingen betrokken personen. Voorts is de grens tussen pesterijen en ongewenst seksueel gedrag soms vaag; door een en ander te gaan segmenteren dreigt men het leed van de betrokken werknemer over het hoofd te zien.

Anderzijds heeft de ontworpen tekst niet alleen betrekking op tenlasteleggingen betreffende de feiten die werkgevers en werknemers in het bedrijf hebben gepleegd, maar ook inzake de feiten begaan door derden zoals de onderaannemers, leveranciers en klanten. Tal van die door derden gepleegde feiten (betasting, ver-

B. Réponses de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi

1. Définition du concept d'harcèlement -Champ d'application du texte proposé

Le gouvernement s'est écarté de la définition du concept de harcèlement retenue par le CNT pour se fonder sur des définitions de mise au niveau européen, en ayant le souci de combattre le harcèlement mais également la violence tant verticale (de l'employeur à l'égard du travailleur) qu' horizontale (entre travailleurs).

Le texte proposé s'applique aux faits de harcèlement moral et sexuel et de violence commis dans l'exécution du travail et ce dans les secteurs tant public que privé.

Le critère retenu de l'exécution du travail est à la fois suffisamment précis (afin d'éviter de déborder trop largement de la relation de travail) et suffisamment large que pour pouvoir viser dans certaines hypothèses des faits commis sur le chemin du travail. Pour cette raison, il n'est pas indiqué de consacrer comme tel dans la loi le critère du chemin du travail.

Par ailleurs, il n'est pas davantage indiqué d'opérer une distinction entre harcèlement sexuel et moral.

D'une part, il ne faut pas laisser en état la réglementation actuelle (A.R du 18 septembre 1992) relative au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. La personne de confiance retenue par cet arrêté n'offre en effet aucune garantie de professionnalisme ni d'indépendance vis-à-vis des intervenants de la relation de travail. D'autre part, la frontière entre harcèlement moral et sexuel est quelquefois ténue ; à force de compartimenter les choses, on risque en effet de ne pas prendre en charge la difficulté vécue par le travailleur concerné.

D'autre part, le texte proposé vise non seulement les faits incriminés commis par les employeurs et les travailleurs au sein de l'entreprise mais également ceux commis par des tiers comme les sous-traitants, les fournisseurs et les clients. Nombre de tels faits commis par ces tiers (attouchements, violences verbales, voire vio-

baal geweld of zelfs herhaaldelijke lichamelijke geweldpleging) zijn immers reeds aan de kaak gesteld, en verstoren in grote mate de arbeidsverhoudingen.

Indien het geweld of de pesterijen door derden zijn gepleegd buiten de onderneming of als ze in het bedrijf zijn begaan door mensen van buiten de onderneming, is de werkgever overigens niet aansprakelijk voor feiten die hij niet zelf heeft gepleegd.

2. Repercussies voor de ondernemingen die pesterijen en geweld op het werk niet aanpakken

Aangezien tot dusver geen regelgeving bestaat betreffende geweld en pesten op het werk, en derhalve ook geen sprake is van een wettelijk vastgestelde evaluatieprocedure, zijn terzake geen studies voorhanden met wetenschappelijk gefundeerde nadere gegevens.

Op Europees vlak blijkt uit de conclusies van de Stichting van Dublin evenwel duidelijk dat niet alleen veel mensen het slachtoffer zijn van lichte of ernstige vormen van geweld, maar ook dat dergelijk geweld bij veel personen tot arbeidsongeschiktheid leidt.

Talrijke Europese, meer bepaald Scandinavische landen, hebben sterk geïnvesteerd in voorzieningen ter bestrijding van het gevoel van onbehagen op de werkvloer, inzonderheid van geweld, omdat zij weten dat de productiviteit gerelateerd is aan het welzijn van de werknemer.

3. Interactie met de bestaande wetgeving

Over de verenigbaarheid van de ontworpen tekst met het (door de Senaat overgezonden) wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (DOC 50 1578/001) verstrekt de minister de volgende toelichtingen :

In artikel 2, § 4, van het wetsontwerp nr. 1578 wordt het begrip « pesterijen » omschreven als « een vorm van discriminatie ».

lences physiques répétées) ont en effet déjà été dénoncés et ils affectent profondément la relation de travail.

Par ailleurs, en ce qui concerne les faits de violence ou de harcèlement commis à l'extérieur ou provenant de l'extérieur de l'entreprise, l'employeur n'est pas responsable de faits qu'il ne commet pas.

2. Impact pour les entreprises de l'absence de prise en charge des faits de harcèlement et violence sur les lieux de travail

Eu égard à l'absence de texte régissant jusqu'à présent les phénomènes de violence et de harcèlement au travail et faute par conséquent d'un processus d'évaluation légalement prévu, il n'existe pas d'études à même de fournir des précisions scientifiques à ce sujet.

Au niveau européen toutefois, les conclusions de la Fondation de Dublin ont mis en évidence non seulement le nombre considérable de personnes victimes de violences légères ou lourdes mais également le grand nombre de personnes en incapacité de travail suite à de telles violences.

De nombreux pays européens, notamment nordiques, ont beaucoup investi contre le mal-être au travail et notamment contre la violence parce qu'ils savent que la productivité est liée au bien-être du travailleur au travail.

3. Interaction avec la législation existante

En ce qui concerne la compatibilité entre le texte proposé et le projet de loi (transmis par le Sénat) tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (DOC 50 1578/001), la ministre fournit les précisions suivantes :

Le projet de loi n°1578 définit en son art. 2, § 4, la notion de « harcèlement » qui est une forme de discrimination.

Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling (dat niet objectief wordt gerechtvaardigd) rechtstreeks gebaseerd op de volgende discriminatiegronden : «geslacht, ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap (zie *ibidem*, artikel 2, § 1).

Il existe une discrimination directe si une distinction de traitement (qui manque de justification objective) est directement fondée sur un des motifs de discrimination suivants : sexe, race, couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique (cfr. article 2, § 1^{er}).

Wat kan een slachtoffer van pesterijen doen zodra beide wetsontwerpen zijn aangenomen ?

In geval van pesten

op de werkvloer

JA

1) Bij pesterijen om een van de in artikel 2, § 1, van wetsontwerp nr. 1578 bedoelde gronden (geslacht, ras enzovoort) kan het slachtoffer **naar keuze** :

de ene of de andere wet invoeren. Wetsontwerp nr. 1578 voorziet evenwel in geen enkele interne procedure waarbij een preventieadviseur optreedt.

Het verdient dan ook aanbeveling dat een slachtoffer van pesten op het werk een beroep doet op wetsontwerp nr. 1583.

Hij kan voor zijn optreden diverse gronden invoeren;

2) indien de pesterijen niet gerelateerd zijn aan een van de in artikel 2, § 1, bedoelde gronden is wetsontwerp nr. 1583 de enige wettelijke grondslag van zijn optreden.

op het werk

NEEN

Wetsontwerp
DOC 50
1578/001

Que pourra faire la victime d'un harcèlement lorsque les deux projets de loi auront été adoptés ?

si harcèlement

sur les lieux de travail

OUI

1) choix **offert** à la victime si le harcèlement est lié à un des motifs visés à l'art. 2, § 1^{er}, du projet n°1578 (sexe, race..., ...)

elle pourra invoquer l'une ou l'autre loi. Toutefois, Le projet n°1578 ne prévoit aucune procédure interne avec l'intervention d'un conseiller en prévention.

Il est donc conseillé à la victime d'un harcèlement moral au travail d'utiliser le projet n°1583.

Son action pourra se fonder sur des bases différentes;

2) si le harcèlement n'est pas lié à un des motifs visés à l'art. 2, § 1^{er} : la seule base légale de son action est le projet de loi n°1583.

au travail

NON

Projet de loi
DOC 50
1578/001

VERGELIJKING TUSSEN BEIDE WETSONTWERPEN

WETSONTWERP 1583/001	WETSONTWERP 1578/001
<ul style="list-style-type: none"> – geweld op het werk = pesterijen = ongewenst seksueel gedrag = geweld in de ruime zin van het woord 	<ul style="list-style-type: none"> – Pesterijen = een vorm van hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend op de werkvloer voorkomende discriminatie die is gerelateerd aan verschillende gronden opgesomd in artikel 2, § 1.
Precies bepaalde werkingsfeer	Ruimere werkingsfeer
In de onderneming is voorzien in een interne procedure	Er is in geen enkele procedure voorzien
(Uitsluitend) bij de arbeidsrechtbank kan een burgerlijke rechtsvordering worden ingesteld	<p>Er kan een burgerlijke rechtsvordering worden ingesteld bij de rechtbank van eerste aanleg, de arbeidsrechtbank of de rechtbank van koophandel! ! bij de voorzitter = kort geding</p> <p>Er kan een dwangsom worden opgelegd</p>
<p>Bescherming tegen ontslag</p> <p>Schadeloosstelling = zes maanden loon</p>	<p>Idem</p> <p>Idem</p>
<p>Een rechtsvordering kan worden ingesteld door :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de betrokkene; – een vzw die op het ogenblik van de rechtsvordering sedert drie jaar bestaat; – werknemers- en werkgeversorganisaties <ul style="list-style-type: none"> – uit de privésector – uit de overheidssector – zelfstandigenorganisaties 	<p>Idem</p> <p>een vzw die op het ogenblik van de feiten sedert vijf jaar bestaat;</p> <p>Idem</p>
– vordering via dagvaarding voor de feitenrechter	– vordering in kort geding
– <i>Adagium</i> : de strafvervolgung schorst de burgerrechtelijke zaak	<ul style="list-style-type: none"> – de strafvordering schorst het verloop van de civielrechtelijke procedure niet – = geen toepassing van het <i>adagium</i> bovendien wordt het verloop van de strafvordering opgeschort indien de burgerlijke rechtsvordering wordt stopgezet
– uitvoerbaar vonnis : indien gevraagd aan en toegekend door de rechter	– uitvoerbaar vonnis (bij wet bepaald)

COMPARAISON DES DEUX PROJETS DE LOI

PROJET N° 1583	PROJET N° 1578
<ul style="list-style-type: none"> – violence au travail <ul style="list-style-type: none"> = harcèlement moral = harcèlement sexuel = violence au sens large 	<ul style="list-style-type: none"> – Harcèlement = 1 forme de discrimination liée à différents motifs énoncés à l’art. 2, § 1er, sur le lieu de travail mais pas seulement
Champ d’application précis	Champ d’application + large
Une procédure interne à l’entreprise existe	Aucune procédure n’est prévue
Action civile possible devant le tribunal du travail (uniquement)	Action civile possible devant le tribunal de première instance ou le tribunal du travail ou le tribunal de commerce Devant le président = action en référé astreinte possible
Protection contre le licenciement	Idem
Indemnité = 6 mois	Idem
Action judiciaire peut être menée par la <ul style="list-style-type: none"> – Personne – asbl existante depuis 3 ans au moment de l’action – organisations des travailleurs et patronales <ul style="list-style-type: none"> – secteur privé – secteur public – organisation travailleurs indépendants 	Idem – asbl existante depuis 5 ans à la date des faits Idem
– action introduite par citation au fonds	– action introduite par requête en référé
– Adage le pénal tient le civil en état	– l’action pénale ne fait pas obstacle à l’action civile – = non application de l’adage de plus, si action civile en cessation, le cours de l’action pénale est suspendu
- jugement exécutoire : si demandé et accordé par le juge	- jugement exécutoire (prévu par la loi)

Ten slotte wijst de minister op het verschil tussen de ontworpen regeling en artikel 442*bis* van het Strafwetboek krachtens hetwelk belaging in het algemeen wordt gestraft. Het betreft de verplichting voor het slachtoffer om het morele facet (te weten het oogmerk) van dat strafrechtelijk misdrijf te bewijzen.

4. Regeling voor de beslechting van geschillen voortvloeiend uit geweld of pesterijen

Binnen ondernemingen vindt geen overdracht van aansprakelijkheid plaats.

De ontworpen tekst strekt ertoe geschillen zoveel mogelijk binnen de ondernemingen zelf te regelen, en in de mate van het mogelijke rechtsgedingen te voorkomen. Indien de partijen ertoe worden aangezet binnen de ondernemingen een dialoog aan te gaan wordt voorkomen dat de knelpunten aan externe instanties worden voorgelegd.

Het is de bedoeling beide partijen, zowel de werkgever als de werknemer, de nodige verantwoordelijkheidszin bij te brengen door de gelegenheid te bieden om de zaak uit te praten, opdat het geweld en het pesten zouden ophouden. Het initiatief daarvoor wordt genomen door de preventieadviseur.

Deze adviseur zal pogen een consensus te bereiken om het aangeklaagde geweld of pesten te doen ophouden.

5. Bescherming tegen ontslag

Het slachtoffer moet worden beschermd tegen ontslag indien men een einde wil maken aan de schrik en aan het isolement van het slachtoffer (dat ervoor beducht kan zijn dat het door te spreken een reactie op gang brengt die tot zijn of haar ontslag kan leiden).

Naar analogie van de specifieke bescherming van het moederschap kan de werknemer nog steeds worden ontslagen voor elk feit dat niets te maken heeft met de pesterijen of het geweld waarvan hij/zij het slachtoffer is geweest en die de voorzetting van de arbeidsverhoudingen onmogelijk maakt.

6. Informatiecampagne

Het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de voornaamste betrokkenen zullen aan de hand van brochures, gespecialiseerde uitgaven, informatievergaderingen en colloquia een ruime informatiecampagne voeren in verband met het wetsontwerp zoals het is aangenomen. Het is de bedoeling dat de veldwerkers de strekking begripen van de ontworpen tekst, die erop gericht is de

La ministre précise enfin qu'en ce qui concerne la différence entre le système proposé et l'article 442 bis du Code pénal, qui réprime le délit de harcèlement de manière générale, elle réside dans le fait que l'élément moral (à savoir l'intention) de cette infraction pénale doit être prouvé par la victime.

4. Système de règlement des conflits découlant d'actes de violence ou d'harcèlement

Il n'y pas de transfert de responsabilité au sein des entreprises.

L'objectif du texte proposé est de régler autant que possible les conflits au sein des entreprises et d'éviter dans la mesure du possible les recours devant les tribunaux. Si on incite les parties à dialoguer au sein des entreprises, on évitera la soumission des problèmes à l'extérieur de celles-ci.

La volonté est de responsabiliser les deux parties, employeur et travailleur, en instaurant un lieu de parole pour que cessent les faits de violence et de harcèlement. Ce lieu de parole est institué à travers la personne du conseiller en prévention.

Ce conseiller essayera de réunir des consensus pour que les faits de violence ou d'harcèlement incriminés cessent.

5. Protection contre le licenciement

Si on souhaite rompre le cycle de la peur et de l'isolement de la victime (qui peut avoir peur, en parlant, de provoquer une réaction pouvant conduire à son licenciement), il s'impose de protéger celle-ci contre le licenciement.

D'autre part, par analogie avec la protection spécifique de la maternité, le licenciement du travailleur demeure possible pour tout fait étranger au harcèlement ou à la violence dont il a pu être victime et qui rend impossible la poursuite de la relation de travail.

6. Campagne d'information

Une importante campagne d'information au sujet du projet de loi tel qu'adopté sera menée par le ministère de l'Emploi et du Travail avec les intervenants principaux à l'aide de brochures, de publications spécialisées, de séances d'information, de colloques. L'objectif est que les acteurs de terrain comprennent la philosophie du texte proposé, qui consiste à inciter les partenaires de l'entre-

partners van de onderneming ertoe aan te zetten onderling tot akkoorden te komen, zonder de tussenkomst van derden.

7. Opvang van de slachtoffers

Het dossier van de opvang van de slachtoffers is ter sprake gekomen op de Rondetafels van de sociale zekerheid.

8. (Financiële) weerslag van de ontworpen tekst op de ondernemingen

De ontworpen tekst zal geen bijkomende kosten met zich brengen voor de ondernemingen.

De recente herziening van de tarieven voor de interne of externe diensten voor preventie op het werk heeft niets te maken met de uitwerking van de ontworpen tekst. De als gevolg van die herziening gestorte tarieven maken het mogelijk op te treden om pesterijen of geweld te bestrijden.

In de louter theoretische veronderstelling dat een bedrijf dagelijks met dergelijke feiten te kampen heeft waarbij verschillende personen betrokken zijn, zal zulks met-tertijd ongetwijfeld kosten met zich brengen.

Dat neemt niet weg dat het niet-oplossen van het vraagstuk van de pesterijen en het geweld voor de onderneming een aanzienlijke economische en sociale prijs heeft.

Voorts verplicht de ontworpen tekst de ondernemingen niet om een bijkomende preventieadviseur in dienst te nemen. Er wordt alleen aan de bestaande preventieadviseurs gevraagd hun werkveld en hun capaciteiten te verruimen om rekening te houden met het bedoelde vraagstuk.

9. Omkering van de bewijslast

Dat is geen nieuw principe. Het is opgenomen in alle Europese richtlijnen in verband met de strijd tegen discriminaties en sinds 1999 in het Belgisch recht.

De omkering van de bewijslast geldt voorts alleen als de werknemer-slachtoffer kan aantonen dat hij een belang heeft. Dat zal hij moeten doen aan de hand van het verslag van de preventieadviseur en door toedoen van de verschillende personen die getracht hebben het probleem op het lossen binnen de onderneming.

10. Behandeling van de onrechtmatige klachten

Alle bepalingen van het Strafwetboek (artikel 443 en volgende) betreffende de laster en de eerroof zijn van toepassing op de lasterlijke aangiften van geweld of pesterijen op het werk.

prise à trouver des accords entre eux, sans l'intervention de tiers.

7. Prise en charge des victimes

Le dossier de la prise en charge des victimes a été mis à l'agenda des Tables rondes de la sécurité sociale.

8. Impact (financier) du texte proposé sur les entreprises

Le projet à l'examen ne générera aucun coût supplémentaire pour les entreprises.

La révision des tarifs alloués aux services internes ou externes de prévention au travail, récemment effectuée, est étrangère à l'incidence du texte proposé. Les tarifs versés suite à cette révision permettent d'intervenir pour lutter contre des faits de violence ou d'harcèlement.

Certes, si par hypothèse théorique, une entreprise est confrontée journellement à de tels faits impliquant des personnes différentes, sans doute que des coûts en résulteront à la longue.

Il n'en demeure pas moins que le non-règlement du problème du harcèlement et de la violence doit avoir un coût économique et social important pour l'entreprise.

D'autre part, le texte proposé n'impose pas aux entreprises d'engager un conseiller en prévention supplémentaire. Il est uniquement demandé aux conseillers existants d'élargir leur travail et leurs qualifications pour prendre en compte le problème considéré.

9. Renversement de la charge de la preuve

Ce principe n'est pas nouveau. Il est inscrit dans toutes les directives européennes consacrées à la lutte contre les discriminations ainsi qu'en droit belge depuis 1999.

D'autre part, le renversement de la charge de la preuve n'a lieu que lorsque le travailleur victime peut justifier d'un intérêt. Cette justification se fera par le biais du rapport du conseiller en prévention et des différents intervenants qui auront essayé de résoudre le problème au sein de l'entreprise.

10. Traitement des plaintes abusives

Toutes les dispositions du Code pénal (articles 443 et suivants) relatives à la calomnie et à la diffamation s'appliquent aux imputations calomnieuses de faits de violence ou de harcèlement au travail.

In verband met het door de heer Anthuenis gegeven voorbeeld van de negatieve beoordeling die een werknemer zou kunnen gebruiken als voorwendsel voor pesterijen jegens hem en om op grond daarvan klacht neer te leggen, dient voorts te worden gepreciseerd dat de door de werknemer ingediende klacht wegens pesterijen moet gegrond zijn (de loutere aanvoering van een negatieve beoordeling is dus niet voldoende). In het kader van de procedure van interne preventie zullen de professionals (de preventieadviseurs) die vermeende feiten van pesterijen moeten onderzoeken : ze zullen er snel achter komen of er al dan niet gegevens zijn die afwijken van de negatieve beoordeling.

Nadat alle mogelijkheden inzake intern beroep zijn aangewend, heeft de werknemer in ieder geval nog het recht de zaak aanhangig te maken bij de rechtbank. Het onderscheid tussen gebruik en misbruik van een recht zal dan door het geadieerde rechtscollege worden gemaakt. De rechter zal zijn overtuiging steunen op het streven van de betrokken werknemer : heeft die de wetgeving gebruikt met het oogmerk te bedriegen of heeft hij te goeder trouw geloofd dat hij het slachtoffer was van pesterijen ?

11. Recht van de groeperingen die de slachtoffers verdedigen om een rechtsvordering in te stellen

Teneinde het Belgisch recht in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijnen mogen de niet-gouvernementele organisaties die gespecialiseerd zijn in de verdediging van de rechten van de slachtoffers van geweld of pesterijen ook in rechte optreden.

12. Beoordeling van de ontworpen regeling

De minister is er voorstander van. Zulks zal de mogelijkheid bieden om regelmatig de nieuwe fenomenen van geweld of pesterijen in de ondernemingen te bespreken.

13. Rol van de arbeidsgeneesheer

Krachtens artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt het welzijn op het werk nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op :

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;

Par ailleurs, dans l'exemple, cité par M. Anthuenis, d'une évaluation négative du travailleur utilisée par ce dernier pour prétexter de faits de harcèlement à son égard et porter plainte sur cette base, il convient de préciser que la plainte déposée par le travailleur du fait de harcèlement doit être motivée (le simple fait d'arguer d'une évaluation négative ne suffit donc pas). D'autre part, dans le cadre de la procédure de prévention interne, les intervenants professionnels (conseillers en prévention) vont devoir examiner ces éventuels faits de harcèlement : ils verront rapidement si des éléments différents de l'évaluation négative existent ou non.

Après l'épuisement des possibilités de recours interne, le travailleur a en toute hypothèse le droit d'aller en recours devant les tribunaux et c'est devant la juridiction saisie qu'une distinction sera faite entre l'usage d'un droit et l'abus de droit. Le juge déterminera sa conviction en examinant la volonté du travailleur concerné : celui-ci a-t-il utilisé la législation dans une intention frauduleuse ou a-t-il cru de bonne foi qu'il était harcelé

11. Droit d'action en justice des groupements de défense des victimes

Les raisons pour lesquelles les organisations non gouvernementales spécialisées dans la défense des droits des victimes de faits de violence ou d'harcèlement sont également autorisées à ester en justice, réside dans la mise en conformité du droit belge avec les directives européennes.

12. Evaluation du dispositif proposé

La ministre s'y déclare favorable. Ceci permettra de discuter à intervalles réguliers des nouveaux phénomènes de violence ou d'harcèlement au sein des entreprises.

13. Rôle du médecin du travail

Aux termes de l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le bien-être au travail est recherché par des mesures qui ont trait à :

- 1° la sécurité du travail ;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail ;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail ;
- 4° l'ergonomie ;
- 5° l'hygiène du travail ;
- 6° l'embellissement des lieux de travail ;

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu.

Elk van die domeinen heeft zijn specificiteit en zijn belang. De verschillende specialisten die bij die respectieve domeinen optreden, moeten kunnen samenwerken, zoniet zullen incoherenties opduiken die nefast zullen zijn voor de arbeidsverhoudingen.

De arbeidsgeneesheer is zeer belangrijk maar hij kan er op een bepaald moment door zijn rol toe gebracht worden in tegenspraak te zijn met een bemiddelingsrol tussen de partijen die in conflict zijn over het geweld op het werk, hetgeen nadelig kan zijn voor het vertrouwen dat men redelijkerwijs in hem kan hebben om andere aspecten te behandelen, zoals de arbeidsgeschiktheid. Omdat de arbeidsgeneesheer zijn opdracht ten volle zou kunnen vervullen, verdient het de voorkeur die niet te wijzigen en aan de betrokkenen te vragen ten volle samen te werken.

14. «Groene» buitentelefoonlijn

De minister is gekant tegen een specifieke groene lijn voor de behandeling van de problemen inzake geweld en pesterijen op het werk. Dat systeem lijkt gevaarlijk en druist in tegen de strekking van de ontworpen tekst, die verplicht tot dialoog binnen de onderneming alsmede tot een regeling die een beroep doet op de verantwoordelijkheid van de betrokkenen in de onderneming.

Dat systeem zou bovendien kunnen leiden tot een toename van de voorzieningen via gerechtelijke weg.

15. Opleiding van de preventieadviseurs

De minister wacht op de conclusies van een onderzoek binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk terzake teneinde concrete vorm te kunnen geven aan de uitvoeringsbesluiten van de ontworpen tekst.

16. Inaanmerkingneming van de check-lists

Met het oog op de uitwerking van de uitvoeringsbesluiten verbindt de minister zich ertoe die *check-lists* waarvan gebruik wordt gemaakt inzake gewone pesterijen te onderzoeken.

17. Opneming in het arbeidsreglement

De door de werkgever vastgestelde maatregelen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Dat is onontbeerlijk om de volgende twee redenen :

7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement.

Chacun de ces domaines a sa spécificité et son importance. Il convient que les corps de métiers qui interviennent dans ces domaines respectifs puissent collaborer, sous peine d'assister à des incohérences néfastes à la relation de travail.

Le médecin du travail a une importance capitale mais son rôle peut l'amener à un moment donné à être en contradiction avec un rôle de médiation entre les parties en conflit sur la violence au travail. Il pourrait en effet être mal à l'aise par rapport à la confiance qu'on peut raisonnablement avoir à son égard pour traiter d'autres problèmes, comme la capacité au travail. Afin que le médecin du travail puisse pleinement assumer sa mission, il est préférable de conserver celle-ci telle quelle et de demander à chacun des différents intervenants de travailler en pleine collaboration.

14. Ligne téléphonique extérieure « verte »

La ministre est opposée à l'instauration d'une ligne verte spécifique pour traiter les problèmes de violence et de harcèlement au travail. Ce système paraît dangereux et s'inscrit à l'encontre de la philosophie du texte proposé, qui impose un dialogue à l'intérieur de l'entreprise ainsi qu'un règlement en responsabilité des intervenants au sein de l'entreprise.

Ce système pourrait en outre favoriser la multiplication des recours par la voie judiciaire.

15. Formation des conseillers en prévention

La ministre attend les conclusions d'une étude effectuée au sein du Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail en la matière, afin de pouvoir concrétiser les arrêtés d'exécution du texte proposé.

16. Prise en compte des check-lists

La ministre s'engage, dans la perspective de l'élaboration des arrêtés d'exécution, à examiner ces check-lists utilisés en matière d'harcèlement ordinaire.

17. Inscription dans le règlement du travail

L'inscription dans le règlement du travail des mesures arrêtées par l'employeur pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel est indispensable pour les deux raisons suivantes :

- toegankelijkheid voor alle betrokkenen, onder meer de werknemers en de controleurs van de geneeskundige inspectie;
- bekendheid van het instrument.

Voor de opneming geldt een vereenvoudigde procedure. Dat houdt in dat het zal volstaan het gedeelte met de namen van de vertrouwenspersonen en van de preventieadviseurs aan te plakken. De onderneming heeft echter de mogelijkheid om daarnaast voor een beter aangepaste communicatiewijze te kiezen.

C. Replieken

In tegenstelling tot de minister vindt *mevrouw Trees Pieters (CD&V)* dat het wetsontwerp de ondernemingen hoe dan ook bijkomend op kosten jaagt, aangezien de externe preventiediensten hun prijs al hebben verhoogd – kennelijk door er nu al de financiële impact van de ontworpen maatregelen in te verrekenen. Bovendien zullen de ondernemingen die met een interne preventiedienst werken, beduidend meer moeten betalen.

Voorts vindt zij het verkieslijk dat de slachtoffers zich tot een arbeidsgeneesheer kunnen richten, die zich aan een plichtenleer moet houden.

Tot slot vreest de spreekster een sterke toename van het aantal rechtsvorderingen.

Voorzitter Joos Wauters (AGALEV-ECOLO) herhaalt dat hij voorstander is van een bedrijfsextern meldpunt, waar klachten inzake pesterijen of ongewenst seksueel gedrag kunnen worden ingediend. Aangezien de fysieke integriteit van de slachtoffers werd geschaad, hebben zij het soms moeilijk vertrouwen te schenken aan een interne instantie van het bedrijf waar dergelijke feiten zich hebben voorgedaan. Bovendien zijn pesterijen niet noodzakelijk aan één plaats gebonden, maar kunnen zij tegelijkertijd in de diverse facetten van het leven van de werknemer opduiken (op het werk, in het gezin, tijdens ontspanningsactiviteiten).

Een extern meldpunt staat dus geenszins haaks op hulpverlening aan de slachtoffers binnen de onderneming zelf, maar vormt er veeleer een aanvulling op. Daarom denkt de spreker eraan eventueel een wetsvoorstel in te dienen om dat aspect te regelen.

In een reactie op de opmerking van *de minister*, die vreest dat een extern meldpunt tot meer rechtsvorderingen zal leiden, antwoordt *de voorzitter* dat het aangewezen ware die externe meldprocedure aan voorwaarden te onderwerpen die vergelijkbaar zijn met die waarin het wetsontwerp voorziet op het stuk van de bedrijfsinterne preventieprocedure; dergelijke voorwaarden zouden een soort van drempel opwerpen, vooraleer de gerechtelijke procedure werkelijk van start kan gaan.

- visibilité pour l'ensemble des acteurs : travailleurs et contrôleurs de l'inspection médicale notamment ;
- notoriété de l'outil.

L'inscription est prévue selon une procédure simplifiée, c'est-à-dire qu'il suffira de procéder à l'affichage de la partie contenant les noms des personnes de confiance et ceux des conseillers en prévention. L'entreprise a toutefois la possibilité de choisir en plus un mode de communication plus adapté.

C. Répliques

Mme Trees Pieters (CD&V) estime, contrairement à la ministre, que le texte proposé générera des coûts supplémentaires pour les entreprises, dans la mesure où les services externes de prévention ont déjà procédé à l'augmentation de leurs tarifs, en y comptabilisant vraisemblablement l'impact du texte proposé. D'autre part, l'augmentation des coûts sera réelle pour les entreprises faisant appel à des services internes de prévention.

Elle estime par ailleurs préférable que les victimes puissent s'adresser à un médecin du travail, qui est tenu d'observer un code de déontologie.

L'intervenante craint enfin une forte croissance du nombre de recours judiciaires.

M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo), président, réitère son attachement à un point, extérieur aux entreprises, de signalisation, où des plaintes relatives à des actes de harcèlement moral ou sexuel pourraient être déposées. Etant donné que les victimes ont été atteintes dans leur intégrité physique, il leur est quelquefois difficile de se confier à une instance interne à l'entreprise où de tels actes ont eu lieu. En outre, le harcèlement peut avoir lieu de manière transversale, c'est-à-dire sur les différents terrains de vie du travailleur (entreprise, milieu familial et de loisirs).

Un tel point externe de signalisation n'est donc nullement en contradiction, mais complémentaire à la prise en charge des victimes au sein des entreprises. L'orateur songe dès lors au dépôt éventuel d'une proposition de loi pour régler cette question.

A l'observation de la *ministre* qui craint qu'un lieu externe de signalisation augmentera le risque d'une multiplication des recours judiciaires, *le président* répond qu'il convient de prévoir au niveau de cette signalisation des conditions analogues à celles que prévoit le texte proposé en matière de procédure préventive interne aux entreprises; conditions qui constitueraient autant de filtres avant le lancement d'une procédure judiciaire proprement dite.

De heer Filip Anthuenis (VLD) reageert op de antwoorden van de minister op de door hem geuite vrees dat er een toename dreigt van het aantal procedures dat abusievelijk door kwaadwillige werknemers wordt ingesteld. Hij acht die antwoorden ontoereikend. Om die reden zal zijn fractie de thans voorliggende tekst niet kunnen goedkeuren.

De minister verwijst naar de antwoorden die zij tijdens de algemene bespreking heeft gegeven en formuleert de volgende, bijkomende preciseringen.

Net als in alle andere rechtsdomeinen, behoort in het sociaal recht een onderscheid te worden gemaakt tussen een fout, waarop geen strafrechtelijke sanctie staat, en een misbruik, waaraan wel een strafrechtelijke sanctie wordt gekoppeld.

In het raam van de ontworpen tekst zal een werknemer die van de procedure misbruik maakt, burgerrechtelijk worden gestraft. In het arbeidsreglement kan immers worden bepaald dat een werknemer die op oneigenlijke wijze deze wet inroept, zich schuldig maakt aan een ernstige fout.

Zo de werkgever misbruik van de ontworpen tekst gelijkstelt met een ernstige fout, kan hij de betrokken werknemer desgewenst wegens een ernstige fout ontslaan.

Tot slot zal de preventieadviseur, die een vertrouwenspersoon is en die als dusdanig door beide partijen (werkgever en werknemer) werd gekozen, spoedig doorhebben of de werknemer de wet al dan niet misbruikt: er mag dus geen verwarring bestaan tussen de periode waarin het slachtoffer van pesterijen of geweld wordt beschermd, en de periode waarin voor het conflict een oplossing wordt uitgewerkt.

De heer Paul Timmermans (AGALEV-ECOLO) stipt aan dat er altijd een risico op misbruik bestaat. Dankzij de in de ontworpen tekst opgenomen procedures, kunnen misbruiken echter worden voorkomen.

Zoals de Europese enquête over de werk-omstandigheden aangeeft, bestaat het echte misbruik erin dat in 2000 dertien miljoen werknemers in Europa het slachtoffer zijn geworden van intimidatie, waaronder drie miljoen te maken kregen met ongewenst seksueel gedrag en zes miljoen met geweld door collega's.

Overigens is er niet alleen sprake van misbruik tussen een werknemer en een werkgever, maar ook en meestal tussen werknemers onderling.

Het wetsontwerp heeft dus niet tot doel bedrijfsleiders voor de rechtbank te dagen, gewoon omdat zij de productiviteit van een werknemer negatief zouden hebben geëvalueerd.

Bovendien wordt met de ontworpen tekst een vermindering beoogd van de kosten die voortvloeien uit het

M. Filip Anthuenis (VLD) estime que les réponses fournies par le ministre à ses craintes relatives à une multiplication de recours abusifs de la part de travailleurs mal intentionnés, sont incomplètes et que son groupe ne pourra dès lors pas approuver le texte proposé, tel qu'actuellement formulé.

La ministre renvoie à ses réponses fournies dans la discussion générale et fournit les précisions complémentaires suivantes :

Il convient, en droit social comme en toute autre matière, de procéder à une distinction entre l'erreur, non pénalement sanctionnée et la faute abusive, pénalement sanctionnée.

D'autre part, dans le cadre du texte proposé, l'abus de la part du travailleur entraînera une sanction civile à son égard. Ainsi, le règlement de travail peut prévoir que l'usage impropre de la présente loi par le travailleur est constitutif de faute grave dans son chef.

Dès lors, en admettant le fait d'avoir abusé du texte proposé comme constitutif d'une faute grave, l'employeur pourrait, s'il le souhaite, procéder au licenciement du travailleur concerné pour faute grave.

Enfin, le conseiller en prévention qui est une personne de confiance, et choisie comme telle par les deux parties (employeur et travailleur), verra rapidement s'il y a ou non abus dans le chef du travailleur : il ne faut donc pas confondre la période de protection de la victime de faits de harcèlement ou de violence avec la période de gestion du conflit.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) indique qu'il y a toujours des risques d'abus. Les procédures prévues par le texte proposé permettent toutefois de les éviter.

Les véritables abus, ainsi que le révèle l'enquête européenne sur les conditions de travail, résident dans le fait qu'en 2000, en Europe, treize millions de travailleurs ont subi des intimidations, trois millions d'entre eux ont subi des actes de harcèlement sexuel et six millions d'entre eux ont subi des violences de la part de leurs collègues.

Par ailleurs, les abus ne se présentent pas seulement entre un employeur et un travailleur mais également, et le plus souvent, entre travailleurs.

Le texte proposé ne vise dès lors pas à citer les chefs d'entreprise devant les tribunaux pour le simple motif qu'ils auraient rédigé un rapport négatif concernant la productivité d'un travailleur.

Il s'inscrit en outre dans le sens d'une réduction des coûts découlant de l'absentéisme des travailleurs victi-

absenteïsme van de gepeste werknemers, aangezien de productiviteit en de werksfeer zouden moeten verbeteren.

De heer Daniel Bacquelaine (PRL FDF MCC) suggereert om het huidige artikel 442bis van het Strafwetboek aan te vullen met een bepaling die voorziet in een strafrechtelijke sanctie wegens misbruik inzake de toepassing van de ontworpen tekst.

De heer Jean-Jacques Viseur (PSC) stipt aan dat het sociaal recht, anders dan het gemeenrecht dat uitgaat van de gelijkheid van alle mensen, is ontstaan uit het streven om de gelijkheid tussen de werknemer en de werkgever binnen de onderneming te herstellen. De sociale wetgeving moet de werknemer dus bijzondere bescherming bieden.

Voor het overige bepaalt het sociaal recht (artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) dat de werknemer slechts verantwoordelijk is voor «zijn zware schuld» of voor «zijn lichte schuld [...] als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt» – dat alles onverminderd de toepassing van de bepalingen inzake de strafrechtelijke verantwoordelijkheid.

In de hier besproken aangelegenheid ware het aangewezen te voorkomen dat de wet van de stilte blijft heersen. Er dient bijgevolg te worden gezorgd voor een bijzondere bescherming van de werknemer. Bovendien moet terzake rekening worden gehouden met het feit dat de indiener van een klacht wegens pesterijen of geweld op het werk in werkelijkheid niet altijd reden tot klagen heeft, bijvoorbeeld als hij psychologisch of psychisch onzeker is en zich in zekere zin slachtoffer waant.

Door zijn terreinkennis zal de preventieadviseur snel inzien hoe de vork in de steel zit.

In een aantal omstandigheden kan een ten onrechte ingediende klacht toch niet als misbruik worden aangemerkt, omdat de werknemer overtuigd was van zijn gelijk. Zodra echter wordt aangetoond dat er sprake was van misbruik en van het voornemen om schade te berokkenen, kan het strafrecht worden ingeroepen, meer bepaald door aan te voeren dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan lasterlijke aantijgingen – een misdrijf waarvan de omschrijving bescherming biedt aan eventuele slachtoffers van nodeloze en valse beschuldigingen.

De heer Daniel Bacquelaine (PRL FDF MCC) stipt aan dat het sociaal recht ook de slachtoffers van misbruiken beschermt.

Zo mag bij de overheidsbesturen niet worden onderschat hoeveel schade men iemand kan berokkenen door hem of haar lasterlijk en ongegrond te beschuldigen van pesterijen ten aanzien van een personeelslid.

mes puisqu'il permettra d'augmenter la productivité et de favoriser les conditions de travail.

M. Daniël Bacquelaine (PRL FDF MCC) suggère de compléter l'article 442 bis actuel du Code pénal par une disposition sanctionnant pénalement l'abus relatif à l'application du texte proposé.

M. Jean Jacques Viseur (PSC) indique qu'à la différence du droit commun, qui présume l'égalité entre les êtres humains, le droit social est né de la volonté de rétablir l'égalité entre le travailleur et l'employeur au sein de l'entreprise. La loi sociale doit donc apporter une protection spéciale au travailleur.

Pour le surplus, le droit social (article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) prévoit que le travailleur n'est responsable que de sa faute lourde ou de sa faute légère qui présente un caractère habituel, sans préjudice de l'application des règles de la responsabilité pénale.

Dans la matière à l'examen, il convient d'éviter que la loi du silence ne continue à prévaloir et dès lors, de conférer une protection spéciale au travailleur. Il faut en outre d'intégrer l'idée selon laquelle dans certaines hypothèses l'auteur d'une plainte du chef de harcèlement ou de violence au travail n'a en réalité pas de raison de se plaindre car, psychologiquement ou psychiquement plus fragile, il s'imagine être persécuté.

Le conseiller en prévention, qui a une connaissance de la réalité de terrain, verra rapidement à qui il est confronté.

Dans un certain nombre de cas, le travailleur qui se sera plaint abusivement, l'aura fait dans des conditions où il n'y a pas de dol, car il est convaincu de son bon droit. Par contre, dès lors que le dol ainsi que la volonté de nuire sont établies, le droit pénal trouve à s'appliquer et, plus particulièrement, le délit de dénonciation calomnieuse qui protège ceux qui sont inutilement assaillis de fausses accusations.

M. Daniël Bacquelaine (PRL FDF MCC) relève que le droit social concerne aussi ceux qui peuvent être victimes des abus.

Au niveau des administrations publiques par exemple, il faut se rendre compte du tort énorme que peut causer une accusation calomnieuse injustifiée d'actes d'harcèlement vis-à-vis d'un membre du personnel.

De minister en de voorzitter wijzen erop dat dergelijke beschuldigingen op zich ook een vorm van pesterijen zijn.

De minister bevestigt nogmaals dat alle bepalingen van het Strafwetboek (artikelen 443 en volgende) met betrekking tot laster en eerroof, van toepassing zijn op lasterlijke aantijgingen van geweldpleging of van belaging op het werk.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING VAN ONTWERP NR. 1583/001 EN STEMMINGEN

Artikel 1

De door de heer Jean-Jacques Viseur (PSC) ingediende amendementen nrs. 19 en 20 (DOC 50 1583/001) worden ingetrokken.

*De indiener verklaart tevreden te zijn met het door de minister tijdens de algemene bespreking verstrekte antwoord in verband met de noodzaak om pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in één overkoepelende wettekst te behandelen. Hij wijst er tevens op dat beide begrippen niet altijd even duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn en beklemtoont hoe noodzakelijk het is dat de teksten expliciet aangeven dat *mobbing* heel belangrijk is als een van de twee aspecten van pestgedrag op het werk.*

Artikel 1 wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 3

Het door mevrouw Trees Pieters (CD&V) ingediende amendement nr. 1 (DOC 50 1583/004) strekt ertoe het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling tot aanvulling van artikel 4, § 1, tweede lid, 3°, van de wet van 4 augustus 1996. Het strekt ertoe het welzijn op het werk na te streven door middel van maatregelen ter bestrijding van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, en inzonderheid ter bescherming van de werknemers tegen stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

La ministre et le président signalent qu'une telle accusation est elle-même une forme de harcèlement.

La ministre réaffirme également que toutes les dispositions du Code pénal (articles 443 et suivants) relatives à la calomnie et à la diffamation s'appliquent aux imputations calomnieuses d'actes de violence ou de harcèlement au travail.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES DU PROJET N° 1583/1 ET VOTES

Art. 1^{er}

Les amendements de MM. Jean Jacques Viseur (PSC) (n°19 et 20, Doc n° 1583/4) sont retirés.

L'auteur se déclare satisfait de la réponse fournie par la ministre dans la discussion générale, quant à la nécessité d'englober les actes d'harcèlement moral et sexuel au travail dans même ensemble législatif. Il indique également que les deux concepts ne peuvent pas toujours clairement être différenciés et souligne la nécessité de ne pas effacer dans les textes l'importance majeure du harcèlement moral comme un des deux éléments du harcèlement au travail.

L'article 1^{er} est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 2

Cet article, qui n'appelle pas d'observations, est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Art. 3

L'amendement (n°1, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à remplacer l'article proposé par une disposition complétant l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 3° de la loi du 4 août 1996 et prévoyant que le bien-être au travail est recherché par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail, et en particulier à la protection des travailleurs contre le stress, la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

De indiener wijst erop dat het, om de problematiek van het pesten op het werk te verankeren in de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, volstaat het derde aspect nader toe te lichten waarop deze wet ons wil attenderen, met name het in aanmerking nemen van de specifieke, werkgebonden psycho-sociale problemen. Dat is duidelijker en eenvoudiger dan wat de ontworpen tekst als wijziging van voormelde wet voorstelt en het vrijwaart de geïntegreerde, multidisciplinaire aanpak van diezelfde wet.

De minister wijst erop dat de wetgevingstechnische vormgeving van het ontworpen artikel, dat een 8° toevoegt aan artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996, voortvloeit uit het feit dat werd gekozen voor de invoeging van een nieuw hoofdstuk *Vbis* (artikel 32*bis* en volgende) in diezelfde wet, waarnaar behoorde te worden verwezen door zulks in artikel 4 van de wet uitdrukkelijk te vermelden. Het 8° licht het begrip «psychosociale belasting» nader toe, zonder het te wijzigen.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3 en 1 onthouding.

Artikel 3 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 4

Het door *de heer Paul Timmermans (Ecolo-Agalev)* ingediende amendement nr. 12 (DOC 50 1583/004) strekt ertoe het ontworpen artikel aan te vullen met een bepaling naar luid waarvan de werkgever, als aanvulling op de risicoanalyse waarin is voorzien, een handvest onderschrijft waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

De indiener wijst erop dat het terzake geenszins bij goede bedoelingen mag blijven en dat het zaak is publiekelijk te laten blijken dat de werkgevers het engagement aangaan om het probleem inzake belaging en geweld op het werk kordaat aan te pakken, en zulks in dezelfde geest als die van de zogenaamde «sociale labels» te doen.

De minister repliceert dat dit amendement tot een bijkomende verplichting voor de werkgever leidt en dat zulks niet wenselijk is gelet op het evenwicht dat het ter bespreking voorliggende ontwerp tussen de rechten en plichten van de diverse partijen heeft uitgekend.

Na die toelichting, wordt het amendement ingetrokken.

Artikel 4 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

L'auteur indique que pour ancrer la problématique du harcèlement moral au travail dans la loi sur le bien-être des travailleurs, il suffit d'explicitier le troisième aspect auquel cette loi invite à être attentif, à savoir la prise en charge des problèmes psycho-sociaux spécifiques du travail. Ceci est plus clair et plus simple que ce que le texte proposé opère comme modification de la loi précitée et préserve l'approche multidisciplinaire intégrée de cette même loi.

La ministre signale que la présentation législative de l'article proposé, lequel ajoute un 8° à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996, résulte du fait qu'il a été opté pour l'insertion d'un nouveau chapitre V bis (article 32*bis* et suivants) dans cette même loi, auquel il convenait de faire référence par une mise en évidence à l'article 4 de cette même loi. Le 8° précise le concept de charge sociale psycho-sociale et ne le change pas.

L'amendement n°1 est rejeté par 9 voix contre 3 et une abstention.

L'article 3 est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 4

L'amendement (n°12, DOC 50 1583/004) de M. Timmermans (Ecolo-Agalev) vise à compléter l'article proposé par une disposition prévoyant que complémentarément à l'analyse des risques qui est prévue, l'employeur souscrit à une charte dont le contenu est déterminé par le Roi.

L'auteur indique qu'il est nécessaire d'aller au-delà des bonnes intentions et de montrer publiquement l'engagement des employeurs à éradiquer le problème du harcèlement et de la violence au travail, dans le même esprit que les labels sociaux.

La ministre réplique que cet amendement génère une obligation supplémentaire à l'égard de l'employeur, ce qui, eu égard à l'équilibre atteint dans le projet à l'examen entre les droits et obligations des différentes parties, n'est pas souhaitable.

Suite à cette explication, l'amendement est retiré.

L'article 4 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Art. 5

De commissie beslist de bespreking van deze bepaling op te splitsen en een afzonderlijke bespreking over de diverse, via hoofdstuk Vbis in de wet van 4 augustus 1996 ingevoegde artikelen, te houden.

Ontworpen artikel 32bis

Mevrouw Trees Pieters (CD&V) heeft vragen bij de wetgevingstechnische relevantie van de laatste zin van de ontworpen tekst (« *Zij mogen zelf niet het slachtoffer zijn van dergelijke daden.* »). Het is niet aangewezen om in een wettekst bijvoorbeeld, te vermelden dat iemand geen slachtoffer van een misdrijf, zoals een moord, kan zijn.

De heer Jean-Jacques Viseur (PSC) deelt die opmerking. Vervolgens vraagt hij of het zinvol is om aan de onderneming vreemde derden (klanten, leveranciers) te betrekken bij een wetsbepaling die er specifiek op is gericht de zwakke, bij de arbeidsovereenkomst betrokken partij in te dekken tegen daden van belaging die bij de uitvoering van diezelfde overeenkomst werden gepleegd.

Die derden zullen beter af zijn via de inachtneming van de geldende gemene rechtsregels inzake civielrechtelijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid. Zo een derde door een werknemer wordt gepest, kan hij niet alleen (bij strafrechtelijke misdrijven) tegen de dader, maar tevens tegen de werkgever een aansprakelijkheidsvordering instellen.

Overeenkomstig artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever immers aansprakelijk voor feiten die werden gepleegd door de werknemers die hij heeft aangesteld.

De heer Filip Anthuenis (VLD) vraagt zich af of, wanneer een leverancier een werknemer pest, laatstgenoemde dan het recht heeft om een geding tegen de werkgever in te stellen. Wie fungeert, in een soortgelijk scenario, als vertrouwenspersoon ?

De minister preciseert dat de laatste zin van de ontworpen tekst een principiële verklaring inhoudt en dat zij geen bezwaar maakt tegen een eventuele schrapping ervan zo de commissie daartoe zou besluiten.

Aan de andere kant kan de werkgever nooit aansprakelijk zijn voor feiten, gepleegd door derden die pestgedrag vertonen of zich schuldig maken aan geweldpleging tegenover die werknemers.

Gesteld dat een (toe)leverancier zich ten opzichte van een werknemer systematisch schuldig maakt aan daden van geweldpleging dan wel pestgedrag; ook in dat geval is het zaak de zwijgplicht te doorbreken (met an-

Art. 5

La commission décide de subdiviser l'examen de cette disposition en fonction des différents articles insérés par le biais du chapitre V bis dans la loi du 4 août 1996.

Art 32bis proposé

Mme Trees Pieters (CD&V) s'interroge sur la pertinence législative de la formulation de la dernière phrase du texte proposé (« Ils ne peuvent pas être victimes de pareils actes »). Il n'est pas indiqué de mentionner par exemple dans un texte de loi qu'une personne ne peut pas être victime d'une infraction, comme un meurtre.

M. Jean Jacques Viseur (PSC) se rallie à cette observation. Il s'interroge ensuite sur le sens d'impliquer des tiers, étrangers à l'entreprise (clients, fournisseurs), dans une disposition légale spécifique destinée à protéger la partie faible au contrat de travail à l'égard d'actes de harcèlement commis dans l'exécution du même contrat.

L'efficacité de la position de ces tiers est mieux assurée à travers le respect des règles du droit commun de la responsabilité civile et pénale. Si un tiers est harcelé par un travailleur, il bénéficie d'une action en responsabilité, non seulement contre l'auteur s'il s'agit d'une infraction pénale, mais également contre l'employeur, qui, conformément à l'article 1384, alinéa 3 du Code civil, est responsable en tant que commettant des faits commis par ses travailleurs.

M. Filip Anthuenis (VLD) se demande si lorsque un fournisseur harcèle un travailleur, ce dernier a le droit d'intenter une procédure à l'égard de l'employeur. Quelle est dans cette hypothèse la personne de confiance ?

La ministre précise que la dernière phrase du texte proposé est une déclaration de principe et qu'elle n'a pas d'objection à sa suppression si la commission devait en décider ainsi.

D'autre part, l'employeur ne peut pas être responsable de faits de tiers qui harcèlent ou qui exercent une violence à l'égard de ces travailleurs.

Si, par hypothèse, un fournisseur ou un sous-traitant commet systématiquement des actes de violence ou de harcèlement à l'égard d'un travailleur, il convient dans ce cas également de briser la loi du silence (en d'autres

dere woorden te voorkomen dat het slachtoffer zich in zijn werkring onbeschermd voelt) en de werkgever kan erop worden aangesproken dat hij die problematiek niet in zijn preventieplan heeft opgenomen.

Op voorstel van *de voorzitter* beslist de commissie vervolgens – bij wijze van technische correctie – de laatste zin van de ontworpen tekst te schrappen.

Artikel 32*bis* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 32*ter*

De heer Jean-Jacques Viseur (PSC) heeft vragen bij het exclusieve karakter van de door de ontworpen tekst in aanmerking genomen factor waaraan de problematiek wordt gekoppeld, met name de uitvoering van het werk. Gesteld dat een werkgever of een werknemer uitsluitend buiten de werkring (bijvoorbeeld thuis of op de weg naar het werk) gewelddadig gedrag begint te vertonen, dat gedrag voortzet of volvoert ten opzichte van een andere werknemer, dan behoort de door de ontworpen tekst geboden bescherming ten gunste van dat slachtoffer te worden uitgebreid.

De minister antwoordt dat die koppeling van de problematiek aan de uitvoering van het werk, behouden moet blijven. Anders wordt breidt men de toepassings-sfeer van de ontworpen tekst al te zeer uit, en komt deze tekst in de plaats van alle, elders bestaande gemeenrechtelijke bepalingen.

Ze geeft in dat opzicht het voorbeeld van twee werknemers die na de arbeidsprestaties buiten de werkplek met elkaar slaags raken. Dat past niet in het kader van de ontworpen tekst.

De vorige spreker vraagt derhalve of, in de veronderstelling dat het begrip uitvoering van het werk zou worden gehandhaafd, dat begrip in het kader van een brede uitlegging niet zou kunnen worden uitgebreid buiten de werkuren.

Amendement nr. 21 (DOC 50 1583/004) van de heer Jean-Jacques Viseur (PSC) strekt ertoe de ontworpen bepaling te vervangen door een andere die de door de NAR vastgestelde definitie van pesterijen overneemt.

De indiener geeft aan dat aangezien de tenuitvoerlegging van deze wet in de praktijk afhangt van de sociale partners, de werkgevers en de werknemers in de ondernemingen, terzake de definitie moet gelden waarover de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een akkoord hebben bereikt.

termes, d'éviter que la victime ne se sente pas protégée dans son cadre de travail) et l'employeur pourrait être responsable de ne pas avoir inclus cette problématique dans son plan de prévention.

Sur la proposition du *président*, la commission décide ensuite, à titre de correction technique, de supprimer la dernière phrase du texte proposé.

L'article 32*bis* est adopté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

Art.32*ter*

M. Jean Jacques Viseur (PSC) s'interroge sur le caractère exhaustif du facteur de rattachement retenu par le texte proposé, à savoir l'exécution du travail. Si par hypothèse, un employeur ou un travailleur initie, poursuit ou accomplit exclusivement en dehors du lieu de travail (par exemple au domicile ou sur le chemin du travail) des actes de violence à l'égard d'un autre travailleur, il conviendrait d'élargir la protection offerte par le texte proposé en faveur de cette victime.

La ministre répond qu'il convient de conserver le facteur de rattachement que constitue l'exécution du travail, sous peine d'élargir par trop le champ d'application du texte proposé, ce texte se substituant alors à toutes les dispositions de droit commun qui existent par ailleurs.

Elle fournit à cet égard l'exemple de deux travailleurs qui se battent en dehors du lieu de travail après leurs prestations de travail. Dans un tel cas de figure, on ne se situe plus dans le cadre du texte proposé.

L'intervenant précédent se demande dès lors, dans l'hypothèse où la notion d'exécution du travail devait être maintenue, si la portée de celle-ci ne pourrait pas, dans le cadre d'une interprétation extensive, s'étendre au delà des heures de travail.

L'amendement (n°21, DOC 50 1583/004) de M. Jean-Jacques Viseur (PSC) vise à remplacer la disposition proposée par une disposition retenant la définition consacrée par le CNT en matière de harcèlement moral.

L'auteur relève qu'étant donné que l'exécution du texte proposé doit émaner en pratique des partenaires sociaux, la définition qu'il y a lieu de retenir est celle adoptée par ces derniers au sein du CNT.

Mevrouw Pieters (CD&V) vraagt wat in punt 1° van het ontworpen artikel moet worden verstaan onder « een andere persoon » in het kader van geweld.

Welke instantie zal de (in het punt 2° van hetzelfde artikel bedoelde) begrippen « bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving » definiëren en vaststellen dat die criteria verenigd zijn ? Zal daartoe een koninklijk besluit worden uitgevaardigd ? Men mag terzake een bepaalde subjectiviteit vrezzen.

De minister antwoordt dat de andere personen de derden zijn ten aanzien van de onderneming en die daadwerkelijk in contact kunnen komen met de werknemers, zoals de onderaannemers en de leveranciers.

Voorts zal er geen koninklijk besluit komen waarin de begrippen bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving worden omschreven. Dat zou overigens onmogelijk zijn gelet op de veelvormigheid ervan. Alles zal dus afhangen van de feitelijke situatie en de reikwijdte van die begrippen zal moeten worden bepaald door de rechtspraak.

Die begrippen zijn trouwens letterlijk overgenomen uit artikel 2, 3°, van Richtlijn 2000/78/EEG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Amendement nr. 21 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Artikel 32^{ter} wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 32^{quater}

Met haar *amendement nr. 2* (DOC 50 1583/004) beoogt *mevrouw Pieters (CD&V)* paragraaf 1 van het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling naar luid waarvan de werkgever de maatregelen bepaalt die moeten worden genomen om de werknemers te beschermen tegen pesterijen op het werk. Die maatregelen, die moeten aangepast zijn 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 de wet van 4 augustus 1996.

De indiener stipt aan dat om de preventieve aanpak te realiseren het voldoende is in dit specifieke hoofdstuk inzake pesterijen te verwijzen naar de algemene bepalingen van hoofdstuk II van de welzijnswet. Er is geen

Mme Pieters (CD&V) s'interroge sur ce que le point 1° de l'article proposé entend par « une autre personne », s'agissant de faits de violence.

D'autre part, quelle instance sera-t-elle appelée à définir les concepts d'« environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (visés au point 2° du même article), de même qu'à déterminer la réunion de ces critères ? Un arrêté royal sera-t-il pris à cet effet ? On peut craindre une certaine subjectivité en la matière.

La ministre répond que les autres personnes sont les tiers par rapport à l'entreprise, qui peuvent effectivement entrer en contact avec les travailleurs, comme les sous-traitants et les fournisseurs.

D'autre part, il n'y aura pas d'arrêté royal définissant les concepts d'environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce serait au demeurant impossible eu égard au caractère multiforme de ces derniers. Tout sera dès lors fonction de la situation de fait et il appartiendra à la jurisprudence de déterminer la portée de ces concepts.

Ces derniers sont au demeurant littéralement repris de la formulation de l'article 2, 3° de la 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.

L'amendement n°21 est rejeté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 32^{ter} est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32^{quater}

L'amendement (n°3, DOC 50 1583/004) de *Mme Pieters (CD&V)* vise à remplacer le § 1^{er} de l'article proposé par une disposition prévoyant que 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 du 4 août 1996.

L'auteur signale que pour mettre en place une approche préventive, il suffit de se référer, dans ce chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être.

enkele reden om in de welzijnswet over pesterijen meer specifieke afwijkende bepalingen op te nemen inzake preventie. Dat zou niet stroken met de geïntegreerde benadering inzake preventie.

De minister geeft aan dat om te voorkomen dat het hele dispositief dode letter blijft uitdrukkelijk in de wet moest worden vermeld welke minimale maatregelen, aangepast aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, de werkgever zal moeten nemen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Amendement nr. 2 wordt ingetrokken met 7 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 32*quater* wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 32*quinquies*

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Het wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32*sexies*

Mevrouw Pieters (CD&V) constateert dat naar luid van § 3 van de ontworpen bepaling, indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, de werkgever het advies vraagt van de met het toezicht belaste ambtenaar. Wie is die ambtenaar? Geldt die verplichting voorts voor alle ondernemingen?

De minister antwoordt dat de bedoelde ambtenaar een lid is van de medische inspectie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Die verplichting geldt alleen voor de grote ondernemingen, namelijk die welke een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk mogen hebben.

Amendement nr. 3 (DOC 50 1583/004) van mevrouw Pieters (CD&V) heeft tot doel het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling die voorschrijft dat de werkgever, na advies van het Comité, minstens een vertrouwenspersoon aanwijst 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. 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.

Il n'y a aucune raison d'insérer dans cette loi des dispositions particulières en matière de prévention du harcèlement moral ; ceci contreviendrait en effet à l'approche intégrée en matière de prévention.

La ministre indique qu'afin d'éviter que tout le dispositif ne demeure lettre morte, il convenait de mentionner expressément dans la loi les mesures minimales, adaptées à la nature des activités et à la taille des entreprises, qui devront être prises par l'employeur pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail.

L'amendement n° 2 est rejeté par 7 voix contre 4 et une abstention.

L'article 32*quater* est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32*quinquies*

Cet article, qui n'appelle pas d'observations, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32*sexies*

Mme Trees Pieters (CD&V) constate qu'aux termes du § 3 de la disposition proposée, si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Qui est ce fonctionnaire? Cette obligation vaut-elle en outre pour l'ensemble des entreprises?

La ministre répond que le fonctionnaire considéré est un membre de l'inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail. L'obligation considérée ne vaut que pour les grandes entreprises, à savoir celles qui peuvent avoir un service interne de prévention et de protection.

L'amendement (n°3, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à remplacer l'article proposé par une disposition prévoyant que 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. 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.

De indiener dat het niet nodig is een specifieke preventieadviseur aan te wijzen voor pesterijen en dat de werkgever er niet mag worden toe verplicht een beroep te doen op een externe dienst (behalve voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers). De aanwijzing van een nieuwe preventieadviseur druist in tegen de multidisciplinaire benadering die wordt voorgestaan door de wet inzake het welzijn op het werk en is eveneens in tegenspraak met zowel hoofdstuk VI van die wet als met de uitvoeringsbesluiten ervan met betrekking tot de interne en externe diensten voor preventie en bescherming.

Bovendien mag men de arbeidsgeneesheren niet uitsluiten van het preventiebeleid omdat zij zeer goed geplaatst zijn om het beleid inzake preventie van de pesterijen uit te werken.

Voorts moet ook worden benadrukt dat de hoofdtaak van de preventieadviseur(s) erin bestaat een preventiebeleid te helpen ontwikkelen en realiseren, ook inzake pesterijen. Het wetsontwerp lijkt dit over het hoofd te zien en kent aan de in pesterijen gespecialiseerde preventieadviseur een bemiddelende en remediërende rol toe. Wat dat laatste betreft, is het logischer dat een dergelijke taak wordt opgedragen aan een of meer vertrouwenspersonen die niet noodzakelijk deel uitmaken van de interne preventiedienst.

Er mag evenwel niet worden uitgesloten dat eenzelfde persoon beide functies combineert (op voorwaarde dat het comité daarmee instemt).

De minister is van oordeel dat het streven van de indiener van het amendement niet gaat in de richting van een professionalisering van de preventieadviseurs, die zowel op Europees niveau als door de ontworpen tekst wordt voorgestaan.

Voorts berust het onderscheid tussen de ondernemingen met respectievelijk meer en minder dan 50 werknemers op het principe dat vanaf dat aantal sociale verkiezingen worden gehouden.

Amendement nr. 13 (DOC 50 1583/004) van *de heer Timmermans (Ecolo-Agalev)* strekt ertoe de eerste zin van het punt 2° van § 1 van het ontworpen artikel te vervangen teneinde te bepalen dat de werkgever de vertrouwenspersonen aanwijst die de preventieadviseur bijstaan, van wie ten minste één van elk geslacht.

De indiener geeft aan dat als gevolg van een suggestie van de vaste commissie arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van een vraag van feministische organisaties in die zin dient te worden voorzien in de verplichte aanwijzing van

L'auteur indique qu'il n'y a pas lieu de désigner un conseiller en prévention spécifiquement compétent en matière de harcèlement moral et que l'employeur ne peut pas être tenu de recourir à un service externe (sauf pour les entreprises de moins de 20 travailleurs). La désignation d'un nouveau conseiller en prévention est contraire à l'approche multidisciplinaire intégrée, préconisée par la loi relative au bien-être et est en contradiction, tant avec le chapitre VI de celle-ci qu'avec ses arrêtés d'exécution relatifs aux services internes et externes pour la prévention et la protection.

D'autre part, il n'est pas indiqué d'exclure les médecins du travail de la politique de prévention. Ceux-ci sont en effet très bien placés pour élaborer la politique de prévention du harcèlement moral.

Par ailleurs, la mission essentielle du ou des conseillers en prévention consiste à aider à élaborer et à mettre en oeuvre 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. En ce qui concerne ce dernier rôle, il serait plus logique qu'une telle mission soit confiée à une ou plusieurs personnes de confiance ne faisant pas nécessairement partie du service interne de prévention.

Il ne faut toutefois pas exclure qu'une seule et même personne exerce ces deux fonctions (moyennant accord du comité).

La ministre estime que la volonté de l'auteur de l'amendement est de ne pas s'inscrire dans le sens d'une professionnalisation des conseillers en prévention, préconisée au niveau européen ainsi que dans le texte proposé.

D'autre part, la distinction entre les entreprises occupant respectivement plus et moins de 50 travailleurs est fondée sur le principe de la tenue des élections sociales à partir de ce nombre.

L'amendement (n°13, DOC 50 1583/004) de *M. Timmermans (Ecolo-Agalev)* prévoit, par un remplacement de la première phrase du 2° du § 1^{er} de l'article proposé, que l'employeur désigne les personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, dont au moins une personne de chaque sexe.

L'auteur indique que suite au demeurant à une suggestion de la commission permanente du travail du conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, ainsi qu'à une demande d'organisations féministes en ce sens, il convient de prévoir la désignation obligatoire

vertrouwenpersoonen en in de integratie van de genderdimensie, die een waarborg is voor luisterbereidheid en vertrouwen.

In sommige gevallen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag blijkt het voor het slachtoffer immers moeilijk om een persoon van het andere geslacht in vertrouwen te nemen.

Aangezien de regering bovendien niet bereid lijkt een «groene lijn» in te stellen, moeten de slachtoffers in elk geval de kans krijgen zich te uiten, in het bijzonder wanneer in bepaalde ondernemingen - *in casu* KMO's - moeilijker een vertrouwenpersoon te vinden is gelet op het beperkte aantal werknemers.

Krachtens het amendement moet de vertrouwenpersoon dus niet noodzakelijkerwijs deel uitmaken van de onderneming; zo is het best mogelijk een beroep te doen op een lid van een beroepsvereniging of van een vereniging die opkomt voor de rechten van slachtoffers van geweldpleging.

De minister is geen voorstander van het amendement, omdat de voorzieningen waar slachtoffers hun verhaal kwijt kunnen, er logger door worden, vooral in de KMO's. Indien overeenkomstig de tekst twee vertrouwenpersoonen moeten worden aangewezen, zullen de ondernemingen helemaal geen vertrouwenpersoon meer aanstellen, en al evenmin daartoe pogen te komen tot een overeenkomst met de werknemersvertegenwoordigers. Voorts dreigt het evenwicht van het ontwerp teniet te gaan indien vertegenwoordigers van externe verenigingen zich zouden mogen mengen in het reilen en zeilen van de onderneming.

Voor het overige zal de opleiding van de vertrouwenpersoonen modules bevatten die erop gericht zijn om te leren omgaan met het *gender*-aspect.

Mevrouw Pierrette Cahay-André (PRL-FDF-MCC) wijst erop dat er in de kleine ondernemingen ongetwijfeld maar één vertrouwenpersoon zal zijn.

Mevrouw Maggie De Block (VLD) merkt op dat amendement nr. 13 meebrengt dat de logica van de ontworpen tekst alsook het beginsel van de vertrouwenpersoon wordt afgezwakt. Indien de onderliggende redenering wordt gevolgd, zou zulks het aantal vertrouwenpersoonen aanzienlijk doen toenemen.

Amendement nr. 14 (DOC. nr. 1583/004) van de heer Paul Timmermans (ECOLO-AGALEV) voorziet in het eerste onderdeel ervan in een toevoeging aan § 4 van het ontworpen artikel, krachtens dewelke de Koning tevens de opleiding bepaalt die nodig is voor de goede uitvoering van de taak van de preventieadviseurs en de vertrouwenpersoonen.

de personnes de confiance ainsi que la respect de la dimension de genre, qui est une garantie d'écoute et de confiance.

Dans certains cas de violence ou d'harcèlement, il semble en effet difficile à la victime de se confier à une personne du sexe opposé.

En outre, comme le gouvernement ne semble pas disposé à instituer une ligne verte, il convient de permettre aux victimes de s'exprimer en toute hypothèse, particulièrement lorsque dans certaines entreprises, en l'occurrence les PME, il est plus difficile de trouver une personne de confiance, étant donné le nombre retreint de travailleurs.

Dans le cadre de l'amendement, la personne de confiance ne doit donc pas nécessairement faire partie de l'entreprise ; on pourrait imaginer de faire appel à un membre d'une association professionnelle ou de défense des droits des victimes de violences.

La ministre n'est pas favorable à l'amendement, lequel alourdirait les structures d'écoute de la victime, en particulier dans les PME. Si on devait prévoir la désignation obligatoire de deux personnes de confiance dans le texte, les entreprises ne désigneraient plus de personne de confiance et ne chercheraient pas davantage à obtenir l'accord des représentants des travailleurs pour ce faire. En outre, si on devait autoriser l'irruption dans la vie de l'entreprise, de représentations d'associations extérieures, l'équilibre du projet serait rompu.

Par ailleurs, dans les conditions de formation des personnes de confiance figureront les modules spécifiques destinés à appréhender la dimension de genre.

Mme Pierrette Cahay-André (PRL-FDF-MCC) signale que dans les petites entreprises, il n'y aura sans doute qu'une personne de confiance.

Mme Maggie De Block (VLD) estime que l'amendement n°13 aboutit à affaiblir la logique du texte proposé ainsi que celle du principe de la personne de confiance. A en suivre le raisonnement sous-jacent, on aboutirait à multiplier considérablement le nombre de personnes de confiance.

L'amendement (n°14, DOC 50 1583/004) de M. Timmermans (Ecolo-Agalev) prévoit dans sa première partie, par un ajout au § 4 de l'article proposé, que le Roi détermine également la formation nécessaire à la bonne exécution de la mission des conseillers en prévention et des personnes de confiance.

Het tweede onderdeel van dat amendement voorziet erin dat de kenmerken van de opleiding van de interveniënten worden vastgesteld in een samenwerkingsakkoord.

De indiener wijst erop dat het van belang is dat de vereiste minimale bekwaamheden van de preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen nader worden bepaald, evenwel zonder daarbij noodzakelijkerwijs aan te geven om welke diploma's en vakbekwaamheden het gaat. Voorts moeten de nadere regels worden bepaald inzake de wijze waarop die bekwaamheden kunnen worden verworven, en moeten de gemeenschappen en gewesten daarbij worden betrokken aangezien de meeste reeds bepaalde initiatieven hebben genomen ter bestrijding van pesterijen. De betrokkenheid van voornoemde overheden zou de ontworpen tekst des te meer kans op slagen geven.

Ten slotte geeft de spreker te kennen dat hij de functie van vertrouwenspersoon niet wil voorbehouden voor licentiaten in de psychologie.

De minister gaat akkoord met het eerste onderdeel van het amendement.

Over het tweede onderdeel ervan merkt zij op dat de besproken materie exclusief federaal terrein is, en dat het, zoals de Raad van State reeds meermaals heeft gesteld, bovendien niet wenselijk is in een wet een bepaling op te nemen dat tussen de federale Staat en de deelgebieden een samenwerkingsakkoord moet worden gesloten.

Vervolgens wordt het tweede onderdeel van amendement nr. 14 ingetrokken.

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen.

Amendement nr. 13 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Het eerste onderdeel van amendement nr. 14 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 32*sexies* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32*septies*

Amendement nr. 4 (DOC 50 1583/004) van mevrouw *Trees Pieters (CD&V)* strekt ertoe het ontworpen artikel te vervangen door de volgende bepaling: «Wanneer feiten van pesterijen op het werk ter kennis worden ge-

Cet amendement prévoit dans sa seconde partie qu'un accord de coopération détermine les caractéristiques de formation des différents intervenants.

L'auteur indique que sans nécessairement définir les titres et les métiers, il est important de préciser les compétences minimales requises des conseillers en prévention et des personnes de confiance, ainsi que les modalités prévues pour les acquérir. D'autre part, il est nécessaire d'associer Communautés et Régions étant donné que la plupart d'entre elles ont déjà pris certaines initiatives en matière de lutte contre le harcèlement. Leur implication garantirait d'autant plus une réussite dans l'application du texte proposé.

L'intervenant fait enfin part de son souhait de ne pas réserver la fonction de personne de confiance aux seuls licenciés en psychologie.

La ministre souscrit à la première partie de l'amendement.

En ce qui concerne la seconde partie de celui-ci, elle indique d'une part, que la matière à l'examen est exclusivement fédérale et d'autre part, qu'il n'est pas indiqué, ainsi que le Conseil d'État l'a déjà signalé à plusieurs reprises, d'inscrire dans un texte de loi qu'un accord de coopération devra être conclu entre l'État et les entités fédérées.

La seconde partie de l'amendement n°14 est ensuite retiré.

L'amendement n°3 est rejeté par 10 voix contre 2.

L'amendement n°13 est rejeté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

La première partie de l'amendement n°14 est adoptée par 8 voix contre une et 3 abstentions.

L'article 32*sexies*, ainsi amendé, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32*septies*

L'amendement (n°3, DOC 50 1583/004) de Mme *Pieters (CD&V)* vise à remplacer l'article proposé par une disposition prévoyant que lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance

bracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk.».

De indienst wijst erop dat moet worden voorkomen dat de neutraliteit van de vertrouwenspersoon op de helling komt te staan. De betrokkene moet het vertrouwen genieten van zowel de werkgever als de werknemers. Het is dan ook niet wenselijk dat de vertrouwenspersoon het verlengstuk wordt van de inspectie in de ondernemingen en dat hij de inspectie op de hoogte moet houden.

De spreekster vraagt zich af welke werkgever nog bereid zal zijn om de ontworpen tekst in acht te nemen indien geen rekening wordt gehouden met de (onderliggende gedachte bij) dit amendement.

De minister licht toe dat de arbeidsgeneeskundige inspectie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid reeds belast is met het toezicht op de inachtneming door de ondernemingen van de wet van 4 augustus 1996. In het ontworpen artikel wordt gewoon herinnerd aan het belang van overheidscontrole terzake.

Amendement nr. 4 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Artikel 32septies wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32octies

Amendement nr. 5 (DOC 50 1583/004) van mevrouw Trees Pieters (CD&V) strekt ertoe het ontworpen artikel weg te laten.

De indienst wijst erop dat een verplichte wijziging in het arbeidsreglement moet worden voorkomen. Net nu de regering de algemene administratieve vereenvoudiging als een prioriteit beschouwt, valt een dergelijke papierwinkel (ongeveer 60 miljoen kopieën) niet te rechtvaardigen.

De minister preciseert dat in het arbeidsreglement moet worden voorzien in een aantal bepalingen ter bestrijding van geweld en pesten op het werk. Voorts moeten de werknemers worden ingelicht over het bestaande preventieplan. Zij dienen immers te weten tot wie zij zich moeten richten wanneer zij het slachtoffer worden van pesterijen.

Artikel 32octies wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Amendement nr. 5 vervalt dientengevolge.

de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre.

L'auteur signale qu'il convient d'éviter de compromettre la neutralité de la personne de confiance. Celle-ci doit avoir la confiance tant de l'employeur que des travailleurs. Il n'est dès lors pas opportun que cette personne soit le prolongement de l'inspection dans les entreprises et qu'elle soit chargée d'informer l'inspection.

L'intervenante se demande quel employeur sera encore disposé à observer le texte proposé, si on devait ne pas tenir compte de (l'observation sous-jacente à) cet amendement.

La ministre indique que l'inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail est déjà chargée de la surveillance du respect par les entreprises de la loi du 4 août 1996. L'article proposé rappelle simplement l'importance d'un contrôle public en la matière.

L'amendement n°4 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'article 32septies est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32octies

L'amendement (n°5, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à supprimer l'article proposé.

L'auteur (CD&V) indique qu'une adaptation obligatoire du règlement de travail est à éviter. Au moment où la simplification administrative en général est considérée comme une priorité par ce gouvernement, une telle paperasserie est injustifiée (approximativement 60 millions de copies).

La ministre précise qu'il y a lieu de prévoir dans le règlement de travail certaines dispositions concernant la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. D'autre part, il convient de porter à la connaissance des travailleurs le plan de prévention existant. Ils doivent en effet savoir à qui s'adresser lorsqu'ils sont victimes.

L'article 32 octies est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'amendement n° 5 est par conséquent sans objet.

Art. 32novies

Amendement nr. 15 (DOC 50 1583/004) van de heer Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) strekt er enerzijds toe, in het ontworpen artikel de woorden «preventieadviseur of de vertrouwenspersonen» te vervangen door de woorden «vertrouwenspersonen of de preventieadviseur». Het is er voorts op gericht de woorden «deze personen» te vervangen door de woorden «de preventieadviseur of de ambtenaar».

De indiener geeft aan dat dit amendement ertoe strekt ervoor te zorgen dat de slachtoffers zich overeenkomstig de geest van het besproken ontwerp in eerste instantie richten tot de vertrouwenspersoon (die bevoegd is om te luisteren), en nadien tot de preventieadviseur.

Dit amendement is er voorts op gericht te voorkomen dat de klacht tot de vertrouwenspersoon zou worden gericht, omdat deze in tegenstelling tot de preventieadviseur niet tot taak heeft het onderzoek te voeren.

De minister wijst erop dat op grond van het amendement een regel wordt toegevoegd aan de diverse fases van de krachtens het besproken ontwerp ingestelde procedure. Het verdient de voorkeur om een slachtoffer van pesten of geweldpleging op het werk vrij te laten kiezen of hij zich tot de preventieadviseur wendt dan wel, indien er een is aangesteld, tot de vertrouwenspersoon, zulks naar gelang van de affiniteit die hij met deze of gene persoon heeft, het vertrouwen dat hij in hem stelt of de eventuele nabijheid van de gekozen persoon.

Voorts bestaat de eigenheid van het ontwerp erin dat veiligheidsvoorzieningen gelden zodra een met redenen omklede klacht wordt ingediend.

Vervolgens wordt amendement nr. 15 ingetrokken.

Artikel 32novies wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32decies

Op voorstel van mevrouw Magda De Meyer (SP.A) beslist de commissie om een technische correctie door te voeren die ertoe strekt in de Nederlandse tekst van het eerste lid de woorden «al wie doet blijken van een belang» te vervangen door de woorden «al wie een belang kan aantonen».

Op voorstel van de heer Jean-Jacques Viseur (PSC) beslist de commissie bij wijze van technische correctie in het tweede lid van de tekst van het amendement de woorden «burgerlijke schadevergoeding» te vervangen door de woorden «schadevergoeding».

Art. 32novies

L'amendement (n°15, DOC 50 1583/004) de M. Timmermans (Ecolo-Agalev) vise d'une part, à remplacer à l'article proposé, les mots « conseillers en prévention ou aux personnes de confiance » par les mots « personnes de confiance ou conseillers en prévention ». Il vise d'autre part à remplacer les mots « de ces personnes » par les mots « du conseiller ou du fonctionnaire ».

L'auteur indique que cet amendement vise d'une part à faire en sorte que, conformément à l'esprit du projet à l'examen, on s'adresse d'abord à la personne de confiance, qualifiée pour l'écoute, et ensuite au conseiller en prévention.

Cet amendement vise d'autre part à éviter la possibilité d'adresser la plainte à la personne de confiance, celle-ci n'ayant en effet pas mission d'instruire l'enquête, à la différence en revanche du conseiller en prévention.

La ministre relève que l'amendement proposé ajoute une ligne supplémentaire aux différentes étapes de la procédure instaurée par le projet à l'examen. Il est préférable que la victime de faits de harcèlement ou de violence s'adresse au choix, en fonction de ses affinités, de sa confiance ou de sa proximité géographique, au conseiller en prévention ou- si cette dernière existe- à la personne de confiance.

D'autre part, la spécificité du projet réside dans le fait que dès lors qu'une plainte motivée est déposée, des dispositifs de protection entrent en vigueur.

L'amendement n°15 est ensuite retiré.

L'article 32 novies est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32decies

Sur la proposition de Mme Magda De Meyer (SP.A), la commission décide, à titre de correction technique, de remplacer, dans le texte néerlandais de l'alinéa premier du texte proposé, les mots « al wie doet blijken van een belang » par les mots « al wie een belang kan aantonen ».

Sur la proposition de M Jean Jacques Viseur (PSC), la commission décide, à titre de correction technique, de remplacer, à l'alinéa deux du texte proposé, les mots « dommages-intérêts civils » par les mots « dommages et intérêts ».

Mevrouw Pierrette Cahay-André (PRL FDF MCC) vraagt zich af of het terzake doend is te vermelden dat het bevoegde rechtscollege de pleger van geweld of pesterijen, alsook de werkgever het bevel kan opleggen hieraan binnen een door hem vastgestelde termijn een einde te maken. Moet aan dergelijke toestanden niet zo spoedig mogelijk een einde worden gemaakt?

De minister geeft aan dat het ontworpen artikel betrekking heeft op een eis tot beëindiging van de feiten. Om geweld of pesterijen te doen ophouden, heeft het arbeidsgerecht dat met de belangen van de verschillende partijen rekening zal houden, per definitie een stem in het kapittel. Om bepaalde vormen van geweld te doen ophouden, zal om de beste oplossing te vinden ongetwijfeld enige tijd nodig zijn en daarom is het aangewezen vertrouwen te hebben in het geadieerde rechtscollege, dat ervaring heeft om met tegenstrijdige belangen om te gaan.

Amendement nr. 6 (DOC 50 1583/004) van mevrouw Trees Pieters (CD&V) strekt ertoe het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling die er enerzijds in voorziet dat elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk voor een bevoegd rechtsorgaan een vordering kan instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen. Dat amendement bepaalt anderzijds dat het bevoegde rechtscollege het bevel kan opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan pesterijen hieraan een einde te maken.

De indienster geeft aan dat inmenging van derden in de arbeidsverhoudingen moet worden voorkomen. De werkgever verkeert niet altijd in de mogelijkheid om een einde te stellen aan de pesterijen, bijvoorbeeld in de gevallen waar de werknemer het slachtoffer is van pesterijen 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.

Gelet op de strekking van de ontworpen tekst is *de minister* tegen dit amendement gekant.

Amendement nr. 16 (DOC 50 1583/004) van de heer Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) strekt ertoe in het tweede lid van de ontworpen bepaling te preciseren dat de schadevergoeding gelijk is aan een brutobezoldiging van ten minste zes maanden.

De indiener geeft aan dat door dit bedrag (trouwens vermeld in § 4 van artikel 32*tredecies*) in dit artikel te vermelden de uitwassen worden voorkomen die optreden bij de geschillen in verband met de toepassing van

Mme Pierrette Cahay-André (PRL-FDF-MCC) s'interroge sur la pertinence de la mention selon laquelle la juridiction compétente peut intimer l'ordre à l'auteur d'actes de violence ou de harcèlement ainsi qu'à l'employeur d'y mettre fin dans le délai qu'elle fixe. Ne convient-il pas de mettre fin le plus rapidement possible à de tels actes ?

La ministre signale que l'article proposé a trait à l'action en cessation. Pour faire cesser une violence ou un harcèlement, la juridiction du travail, qui prendra en compte les intérêts des différentes parties, a par définition voix au chapitre. L'arrêt de certaines formes de violence nécessitera sans doute un certain temps pour trouver la meilleure solution et il est dès lors indiqué de faire confiance au tribunal saisi, habitué à gérer des intérêts contradictoires.

L'amendement (n°6, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à remplacer l'article proposé par une disposition prévoyant d'une part que tout travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre. Cet amendement prévoit d'autre part que la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement moral d'y mettre fin.

L'auteur indique qu'il convient d'éviter l'immixtion de tiers dans les relations de 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 extérieures à l'entreprise. La seule obligation qu'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.

La ministre est opposée à cet amendement, compte tenu de la philosophie du texte proposé.

L'amendement (n°16, DOC 50 1583/004) de M. Timmermans (Ecolo-Agalev) vise à préciser à l'alinéa deux de la disposition proposée que les dommages et intérêts sont d'un montant égal à une rémunération brute d'un montant égal à au moins six mois de rémunération.

L'auteur indique qu'en mentionnant à cet article cette somme (par ailleurs prévue au § 4 de l'article 32*tredecies*), on évite les dérives rencontrées lors des litiges liés à l'application de la CCT n° 25 du 25 octobre

CAO nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, waarbij de schade doorgaans op een symbolische frank wordt geraamd.

De minister geeft aan dat de aanneming van dit amendement zou betekenen dat voor alle schadeloosstellingen die door het geadieerde rechtscollege worden toegerekend, één enkel tarief zou gelden, wat enigszins gevaarlijk is.

Amendement nr. 16 wordt vervolgens ingetrokken.

Amendement nr. 6 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Artikel 32*decies* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32*undecies*

Op voorstel van *mevrouw Magda De Meyer (S.P.A)* beslist de commissie bij wijze van technische correctie in het eerste lid van de ontworpen Nederlandse tekst de woorden «al wie doet blijken van een belang» te vervangen door de woorden «al wie een belang kan aantonen».

Op voorstel van *de voorzitter* beslist de commissie bij wijze van technische correctie in het tweede lid van de ontworpen tekst de woorden «staat de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg» te vervangen door «doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast».

Amendement nr. 7 (DOC 50 1583/004) van mevrouw Trees Pieters (CD&V) strekt ertoe het ontworpen artikel aan te vullen met een bepaling luidens welke, indien de verweerder de werkgever is, de bewijslast dat er zich geen pesterijen op het werk hebben voorgedaan, slechts ten laste van de werkgever valt voor zover hij de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.

De indienst geeft aan dat dit amendement overeenkomstig het advies van de vertegenwoordigers van de werkgevers in de NAR tot doel heeft de bewijslast te spreiden over de werknemer en de werkgever. Met de bewijslast en het omkeren ervan moet immers zeer omzichtig worden omgesprongen. Gezien de terzake vereiste subjectiviteit kan een gebrek aan omzichtigheid leiden tot lichtzinnige beschuldigingen die elk sereen debat verhinderen en mogelijkerwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang brengen.

1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins où des dommages sont le plus souvent estimés au franc symbolique.

La ministre affirme que l'adoption de cet amendement signifierait l'imposition d'un tarif unique pour tous les dommages et intérêts susceptibles d'être octroyés par la juridiction saisie, ce qui est quelque peu dangereux.

L'amendement n°16 est ensuite retiré.

L'amendement n°6 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'article 32*decies* est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32*undecies*

Sur la proposition de *Mme Magda De Meyer (S.P.A)*, la commission décide, à titre de correction technique, de remplacer dans le texte néerlandais de l'alinéa premier du texte proposé, les mots «al wie doet blijken van een belang» par les mots «al wie een belang kan aantonen».

Sur la proposition *du président*, la commission décide, à titre de correction technique, de remplacer à l'alinéa 2 du texte proposé, les mots «ne fait pas obstacle» par les mots «ne porte pas atteinte».

L'amendement (n°7, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à compléter l'article proposé par une disposition prévoyant que 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.

L'auteur indique que cet amendement, conforme à l'avis des représentants des employeurs au sein du CNT, a pour but de partager la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur. Il y a en effet 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).

Daarom legt het amendement nogmaals de nadruk op preventie, wat het hoofddoel moet zijn van de wet betreffende het welzijn van de werknemers, en laat de omkering van de bewijslast slechts gelden voor zover de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.

De minister wijst erop dat in de omkering van de bewijslast al is voorzien door de Europese richtlijnen en in de Belgische wetgeving sinds 1999. Voorts heeft die omkering (in de ontworpen tekst) maar plaats als het slachtoffer van gewelddaden of pesterijen een belang kan aantonen. Die verantwoording zal geschieden door de indiening van de rapporten van de preventie-adviseur en de medische inspectie, die de elementen van geweld of pesterijen vaststellen.

Het vorige lid antwoordt dat een principe in een bepaalde wetgeving toepassen niet altijd betekent dat het ook goed is en geschikt zou zijn om tot andere wetteksten te worden uitgebreid.

Amendement nr. 7 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 4.

Artikel 32*undecies* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 32*duodecies*

Amendement nr. 22 (DOC 50 1583/004) van de heer Jean-Jacques Viseur (PSC) strekt ertoe punt d) van de ontworpen tekst weg te laten.

De indiener geeft aan dat de vzw's en de instellingen van openbaar nut die zich statutair tot taak hebben gesteld op te treden tegen feiten van geweld of pesterijen, op grond van deze bepaling in rechte zouden mogen optreden. Zulks dreigt echter te leiden tot een enorme toename van de rechtsvorderingen. De conflicten kunnen door de sociale gesprekspartners in de ondernemingen doeltreffender worden opgelost. Het is gevaarlijk verenigingen van buiten de onderneming toe te staan zich in een delicate aangelegenheid, die de kern van de werking van de onderneming betreft, in de plaats te stellen van de representatieve organisaties van de werknemers en de werkgevers.

De formulering van het artikel getuigt trouwens van een gebrek aan vertrouwen ten aanzien van de vakorganisaties, terwijl die zich bereid hebben getoond om zich met het vraagstuk pesten op het werk bezig te houden — getuige daarvan hun campagne tijdens de jongste sociale verkiezingen — en voor de werknemers in dat opzicht als bemiddelaar op te treden.

C'est pourquoi, l'amendement tend à mettre à nouveau l'accent sur la prévention, qui doit être l'objectif premier de la loi sur le bien-être des travailleurs et à ne permettre le renversement de la charge de la preuve que si l'employeur n'a pas mené une politique de prévention.

La ministre précise que le renversement de la charge de la preuve est déjà prévu par les directives européennes et par la législation belge depuis 1999. D'autre part, ce renversement n'a, dans le texte proposé, lieu que si le travailleur victime d'actes de violence ou de harcèlement peut justifier d'un intérêt. Cette justification se fera par le dépôt des rapports du conseiller en prévention et de l'inspection médicale, qui établissent des éléments de violence ou de harcèlement.

L'intervenante précédente réplique que ce n'est pas parce qu'un principe est appliqué dans une législation qu'il est nécessairement bon et destiné à être étendu à d'autres textes de loi.

L'amendement n° 7 est rejeté par 8 voix contre 4.

L'article 31*undecies* est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32 *duodecies*

L'amendement (n°22, DOC 50 1583/004) de M. Viseur (PSC) vise à supprimer le point d) du texte proposé.

L'auteur indique que le droit d'action en justice reconnu aux ASBL et aux établissements d'utilité publique qui se sont donné pour mission statutaire de poursuivre les faits de violence et de harcèlement risque de conduire à la multiplication des actions judiciaires. Les conflits peuvent être plus efficacement résolus au sein des entreprises par les partenaires sociaux. Il est dangereux de permettre à des associations étrangères à l'entreprise de se substituer aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, dans une matière, délicate, qui touche au cœur même du fonctionnement de l'entreprise.

Au demeurant, la formulation de l'article témoigne d'un manque de confiance envers les organisations syndicales, alors que celles-ci ont prouvé leur volonté de s'impliquer dans la problématique du harcèlement au travail (en témoigne leur campagne lors des dernières élections sociales notamment) et d'être le relais des travailleurs à cet égard.

Bovendien zouden er vzw's van trotskistische of met andere inslag kunnen worden gevormd, die de werking van de ondernemingen zouden kunnen ondermijnen.

De minister geeft aan dat de zaken evolueren. Zonder de essentiële rol van de vakorganisaties bij de regeling van de arbeidsverhoudingen in twijfel te trekken, kan het als steun voor een slachtoffer dat een rechtsvordering wil instellen, nuttig zijn een organisatie aan zijn zijde te hebben die bijvoorbeeld is gespecialiseerd in het bestrijden van pesterijen.

Zij is voorts van mening dat het ontworpen artikel ongetwijfeld te ruim is geformuleerd, in die zin dat het de instemming van het slachtoffer niet vereist om een organisatie te laten optreden of in rechte te laten bemiddelen.

De heer Paul Timmermans (Agalev-Ecolo) merkt op dat hoewel de vakorganisaties in de NAR ten aanzien van de bewoording van het ontworpen artikel voorbehoud hebben gemaakt, zij het in de raad voor gelijke kansen niettemin hebben onderschreven.

Diezelfde raad vraagt de minister voorts zich ertoe te verbinden de rechtspraak te volgen waartoe de ontworpen tekst aanleiding zal geven en die geregeld te evalueren.

De spreker vraagt vervolgens of bij de evaluatie van de ontworpen tekst rekening zal worden gehouden met de gevolgen van de stappen die door andere dan vakorganisaties zullen worden ondernomen. Zou een procedure tot erkenning van die organisaties bovendien niet nuttig zijn?

De minister antwoordt dat in de evaluatie rekening zal worden gehouden met de gevolgen van de stappen die door andere organisaties zullen worden ondernomen.

Na een bespreking dient *de heer Viseur c.s. amendement nr. 23* (DOC 50 1583/004) in, dat ertoe strekt aan de ontworpen tekst een nieuw lid toe te voegen, dat preciseert dat de in het eerste lid, d), bedoelde organisaties hun bevoegdheid maar kunnen uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Amendement nr. 22 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 23 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 32*duodecies* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Il pourrait en outre se constituer des ASBL d'initiative trotskiste ou autre qui pourraient hypothéquer le fonctionnement des entreprises.

La ministre souligne l'évolution des choses. Sans mettre en cause le rôle essentiel des organisations syndicales dans le règlement des relations de travail, il peut être utile d'avoir à ses côtés une organisation, spécialisée par exemple dans la lutte contre le harcèlement, pour épauler une victime dans l'action en justice qu'elle souhaite mener.

Elle estime d'autre part que l'article proposé est sans doute formulé de manière trop large, dans la mesure où il ne requiert pas l'accord de la victime pour qu'une organisation agisse ou intervienne en justice.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) fait observer que si les organisations syndicales ont formulé des réserves au sein du CNT quant à la formulation de l'article proposé, elles ont toutefois souscrit à celle-ci au sein du conseil de l'égalité des chances.

D'autre part, ce même conseil demande à la ministre de s'engager à suivre la jurisprudence que suscitera le texte proposé et à l'évaluer régulièrement.

L'intervenant se demande dès lors si l'évaluation du texte proposé comportera le suivi des actions menées par les autres organisations que les organisations syndicales. En outre, une procédure d'agrément de ces organisations ne serait-elle pas utile ?

La ministre répond que l'évaluation comportera notamment le suivi des actions menées par les organisations non syndicales.

Après une discussion, *MM. Viseur et consorts* déposent l'*amendement* (n°23, DOC 50 1583/004) visant à ajouter un nouvel alinéa au texte proposé, précisant que le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, d'est subordonné à l'accord de la victime.

L'amendement n°22 est retiré.

L'amendement n°23 est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'article 32*duodecies*, ainsi amendé, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 32*tredecies*

Mevrouw Pieters (CD&V) dient op dit artikel drie amendementen in.

Amendement nr. 8 (DOC 50 1583/004) strekt ertoe § 2 van het ontworpen artikel te vervangen door de bepaling dat de bewijslast van de redenen die vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering wegens pesterijen of geweld op de werkgever voor zover deze laatste de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.

De indienstster wijst erop dat met dit amendement een gedeelde bewijslast wordt ingevoerd. De omkering van de bewijslast in hoofde van de werkgever kan slechts spelen in zoverre hij geen preventiebeleid heeft gevoerd.

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.

De minister wijst erop dat dit amendement de algemene strekking van het besproken wetsontwerp op de helling zet. De werkgever zal geen problemen hebben als hij doet wat hij moet doen. De ontworpen tekst heeft tot doel tot een oplossing te komen via een bedrijfsinterne dialoog tussen de partijen zodat juist wordt voorkomen dat dadelijk naar de rechter wordt gestapt (terwijl de partijen dat thans meteen doen).

De vorige spreekster vindt dat dit ontwerp het probleem van het geweld en de pesterijen hoegenaamd niet oplost via een dialoog tussen de partijen. Bovendien ligt de bewijslast vandaag bij de eisende partij, overeenkomstig de algemene rechtsbeginselen.

Amendement nr. 9 (DOC 50 1583/004) heeft tot doel de §§ 3 en 4 weg te laten.

De indienstster acht een verplichte reïntegratie van de werknemer 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.

De minister stipt aan dat het beginsel van de reïntegratie van de werknemer opgenomen is in de voornoemde wet van 1999 en reïntegratie verplicht is overeenkomstig de Europese richtlijnen terzake.

Art 32 *tredecies*

Trois amendements sont déposés par *Mme Pieters (CD&V)* à cet article.

L'amendement (n°8, DOC 50 1583/004) vise à remplacer le § 2 de l'article proposé par une disposition prévoyant que la charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte ou à l'action en justice du chef de faits de harcèlement ou de violence incombe à l'employeur pour autant que ce dernier n'ait pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.

L'auteur indique que cet amendement vise à introduire une charge de la preuve partagée. Le renversement de cette preuve ne peut être opéré que si l'employeur n'a pas mené une politique de prévention.

D'autre part, il convient de signaler que la période de protection de la victime est très longue parce qu'elle est liée aux vicissitudes de la protection judiciaire, qui peuvent durer de nombreuses années. Il en résulte donc un accroissement important de l'insécurité juridique pour l'employeur, qui mène pourtant une bonne politique de prévention en matière de harcèlement moral.

La ministre relève que cet amendement remet en cause la philosophie du projet à l'examen. L'employeur n'aura aucun problème s'il fait ce qu'il doit faire. Le but du texte proposé est d'aboutir à une solution par un dialogue, interne à l'entreprise, entre les parties en présence, en évitant précisément les recours immédiats en justice (alors que dans la situation actuelle, les parties recourraient directement à la justice).

L'intervenante précédente estime que ce projet n'appréhende nullement le problème de la violence et du harcèlement par le biais d'un dialogue entre ces mêmes parties. En outre, dans la situation actuelle, la preuve incombe au demandeur en justice, conformément aux principes généraux de droit.

L'amendement (n°9, DOC 50 1583/004) vise à supprimer les §§ 3 et 4 du texte proposé.

L'auteur estime qu'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.

La ministre indique que le principe de la réintégration du travailleur existe dans la loi de 1999 précitée et est obligatoire conformément aux directives européennes en la matière.

Amendement nr. 10 (DOC 50 1583/004) heeft tot doel § 7 van de ontworpen bepaling weg te laten.

De indiener geeft aan dat de beschermingsregeling eveneens van toepassing maken op getuigen een zeer verregaande maatregel is die niet zal leiden tot een betere bescherming van de werknemers tegen pesterijen op het werk. Een dergelijke benadering zet alleen maar het licht op groen om, om opportuniteitsredenen, zeer lichtzinnig om te springen met deze problematiek. Dat kan leiden tot voor de werkgever onmogelijke situaties.

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

De minister repliceert dat als men de werknemers daadwerkelijk wil beschermen, men moet voorkomen dat degenen die wensen te getuigen daardoor een sanctie oplopen.

Amendement nr. 17 (DOC 50 1583/004) van *de heer Timmermans (Ecolo-Agalev)* heeft tot doel in de Franse tekst van het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 7, tweede lid, de woorden «qui sont appelés à témoigner» te vervangen door de woorden «qui interviennent comme témoins».

Volgens de indiener beoogt dit amendement de toepassingsfeer van de aan de getuigen door het wetsontwerp geboden bescherming toe te snijden op uitsluitend de werknemers die als dusdanig zijn aangemerkt door de preventieadviseur en die in die hoedanigheid in het geding optreden.

Mocht die interpretatie niet in aanmerking worden genomen dan zou het volstaan dat een werknemer verklaart dat hij wenst te getuigen over feiten van seksuele intimidatie om wettelijk te worden beschermd, wat haaks staat op de strekking van dit wetsontwerp.

De Nederlandse tekst is wat dat betreft correct geformuleerd.

Op voorstel van *de voorzitter* brengt de commissie die technische verbetering aan in de tekst waardoor amendement nr. 17 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 8 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 4 en 2 onthoudingen.

Amendement nr. 9 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Amendement nr. 10 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Het aldus verbeterde artikel 32*tredecies* wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

L'amendement (n°10, DOC 50 1583/004) vise à supprimer le § 7 de la disposition proposée.

L'auteur fait valoir que l'extension de l'application du régime de protection aux témoins est une mesure radicale qui ne contribuera pas à améliorer la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Une telle approche aura en effet pour but d'inciter certains à appréhender cette problématique avec beaucoup de légèreté pour des raisons d'opportunité. L'employeur risque dès lors d'être confronté à des situations impossibles.

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.

La ministre réplique que si on souhaite protéger les travailleurs de manière effective, il convient d'éviter à ceux d'entre eux qui témoignent d'être sanctionnés en raison de ce fait.

L'amendement (n°17, DOC 50 1583/004) de *M. Timmermans (Ecolo-Agalev)* vise au § 7 de la disposition proposée, et par souci de concordance avec la version néerlandaise, à remplacer, dans la version du texte proposé, les mots « qui sont appelés à témoigner » par les mots qui « interviennent comme témoins ».

L'auteur indique que cet amendement vise à circonscrire le champ d'application de la protection offerte aux témoins par le texte proposé aux seuls travailleurs identifiés comme tels par le conseiller en prévention et qui interviennent à ce titre à l'instance. Si une telle interprétation n'était pas retenue, il suffirait à un travailleur de déclarer qu'il souhaite être témoin de faits de harcèlement pour bénéficier de la protection légale, ce qui n'est pas conforme à l'esprit du projet à l'examen.

Le texte néerlandais est au demeurant correctement libellé en la matière.

Sur la proposition du *président*, la commission apporte cette rectification de texte à titre de correction technique et l'amendement n°17 est retiré.

L'amendement n°8 est rejeté par 8 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'amendement n°9 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'amendement n°10 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'article 32 *tredecies*, tel que corrigé, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Het gehele aldus geamendeerde en verbeterde artikel 5 wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 6

Over dit artikel zijn er geen opmerkingen en het wordt aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 7

Over dit artikel zijn er geen opmerkingen en het wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 7bis (nieuw)

Dit artikel, ingevoegd bij amendement nr. 25 (DOC 50 1583/004) van de heren Delizée en Timmermans bepaalt dat de griffier van de arbeidsrechtbank de medische inspectie in kennis stelt van de beslissingen die met toepassing van de ontworpen tekst werden genomen.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) stipt aan dat deze kennisgeving van de rechterlijke beslissingen nodig is met het oog op een correcte evaluatie van dit wetsontwerp.

Amendement nr. 25 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 8

Amendement nr. 11 (DOC 50 1583/004) van mevrouw Pieters (CD&V) heeft de schrapping van de ontworpen bepaling tot doel.

Volgens de indiener zou de verplichte aanpassing van het arbeidsreglement leiden tot een aanzienlijke en nodeloos dure papierslag (naar schatting 60 miljoen kopieën), wat haaks staat op de administratieve vereenvoudiging.

De minister wijst op het belang – in het raam van de voorlichting van de werknemers – van de opname in het arbeidsreglement van de door de werkgever genomen maatregelen.

Artikel 8 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

L'ensemble de l'article 5, ainsi amendé et corrigé, est adopté par 8 voix contre 2 et 2.

Art.6

Cet article, qui n'appelle pas d'observations, est adopté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

Art 7

Aucune remarque n'est formulée quant à cet article qui est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Art 7 bis (nouveau)

Cet article, inséré par l'amendement (n°25, DOC 50 1583/004) de MM. Delizée et Timmermans, prévoit que le greffier de la juridiction du travail notifie à l'inspection médicale les décisions judiciaires rendues en application du texte proposé.

M. Jean-Marc Delizée (PS) indique que cette communication des décisions de justice s'impose en vue d'une évaluation correcte du présent projet de loi.

L'amendement n°25 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Art. 8

L'amendement (n°11, DOC 50 1583/004) de Mme Pieters (CD&V) vise à supprimer la disposition proposée.

L'auteur estime que la modification obligatoire du règlement du travail se solderait par une paperasserie considérable et inutilement onéreuse (60 millions de copies, selon les estimations), contraire à la simplification administrative.

La ministre souligne l'importance, dans le cadre de l'information des travailleurs, de l'inscription dans le règlement du travail des mesures arrêtées par l'employeur.

L'article 8 est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 8bis (nieuw)

Dit artikel, dat werd ingevoegd bij *amendement nr. 18* (DOC 50 1583/004) van *de heer Timmermans (ECOLOGALEV)*, bepaalt dat de wet in ontwerp wordt geëvalueerd door een universitair centrum, in samenwerking met de NAR; bovendien worden cijfergegevens en commentaren bekendgemaakt in het jaarverslag van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De indiener beklemtoont de noodzaak van een evaluatie van de ontworpen tekst, zodat hij eventueel kan worden bijgestuurd.

De minister is het eens met het principe van een evaluatie maar deelt mee dat het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid niet langer een jaarlijks algemeen verslag over de activiteit van het departement publiceert.

De heer Timmermans (Ecolo-Agalev) trekt bijgevolg zijn amendement in en vervangt het door *amendement nr. 24* (DOC 50 1583/004) dat die evaluatie toevertrouwt aan het departement van Arbeid, dat handelt in samenwerking met het departement van Justitie en de Nationale Arbeidsraad.

Amendement nr. 24 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 9

Over dit artikel zijn er geen opmerkingen en het wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

De gehele, aldus geamendeerde en verbeterde tekst zoals hij voorkomt in DOC 50 1583/006, wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2 en 2 onthoudingen.

Art. 8 bis (nouveau)

Cet article, inséré par *l'amendement* (n°18, DOC 50 1583/004) de *M. Timmermans*, prévoit l'évaluation, par un centre universitaire en collaboration avec le CNT, de la loi en projet ; des éléments chiffrés étant par ailleurs publiés dans le rapport annuel du ministère de l'Emploi et du Travail.

L'auteur souligne la nécessité de l'évaluation du texte proposé, dans la perspective d'éventuels ajustements de ce dernier.

La ministre souscrit au principe de l'évaluation mais signale que le ministère de l'Emploi et du Travail ne publie plus de rapport annuel global sur l'activité du département.

M. Timmermans (Ecolo-Agalev) retire dès lors cet amendement et le remplace par *l'amendement* (n°24, DOC 50 1583/004) qui confère cette évaluation au Département de l'Emploi, qui agit en collaboration avec le département de la Justice et le Conseil national du Travail.

L'amendement n°24 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Art 9

Cet article, qui n'appelle pas d'observations, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'ensemble du texte proposé, ainsi amendé et corrigé et tel qu'il figure au DOC 50 1583/006, est adopté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

**IV. — BESPREKING VAN ONTWERP 1584 EN
STEMMINGEN**

Artikel 1

Dit artikel wordt zonder opmerkingen aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 2 tot 7

Deze artikelen, waarover er geen opmerkingen zijn, worden achtereenvolgens aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

De rapporteur,

De voorzitter,

Paul TIMMERMANS

Joos WAUTERS

**IV. — DISCUSSION DES ARTICLES DU PROJET
1584 ET VOTES**

Art. 1^{er}

Cet article est adopté, sans observations, par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 2 à 7

Ces articles, qui n'appellent pas de remarques, sont successivement adoptés par 8 voix contre une et 3 abstentions.

L'ensemble du texte proposé est adopté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

Le rapporteur,

Le président,

Paul TIMMERMANS

Joos WAUTERS