

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juillet 2011

RECOMMANDATIONS

Le harcèlement sur le lieu du travail

TEXTE ADOPTÉ EN SÉANCE PLÉNIÈRE

Documents précédents :

Doc 53 **1671/ (2010/2011):**

001: Rapport.

002: Proposition de recommandations.

Voir aussi :

Compte rendu intégral :

19 et 20 juillet 2011.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juli 2011

AANBEVELINGEN

Pesten op het werk

TEKST AANGENOMEN IN PLENAIRE VERGADERING

Voorgaande documenten :

Doc 53 **1671/ (2010/2011):**

001: Verslag.

002: Voorstel van aanbevelingen.

Zie ook :

Integraal verslag :

19 en 20 juli 2011.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker INDEP-ONAFH : Indépendant - Onafhankelijk	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail : publications@lachambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu les auditions organisées par la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants;

B. vu le rapport de recherche “*Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*”, réalisé par ISW Limits et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;

C. considérant les documents précités:

1. constate que la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, modifiée par les lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007, a permis de lever le tabou du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail en imposant le développement d’une politique préventive à cet égard et en offrant aux victimes des solutions appropriées;

2. constate qu’un grand nombre d’entreprises disposent déjà de structures et de procédures pour lutter efficacement contre cette problématique; que, néanmoins, dans certaines entreprises, ces structures et procédures font encore défaut ou ne fonctionnent pas de manière efficace;

3. constate que, malgré l’existence de cette législation, des faits très graves se produisent toutefois encore dans les entreprises;

4. souligne dès lors la nécessité de promouvoir un comportement respectueux dans les entreprises, en étant attentif tant aux facteurs organisationnels que relationnels qui peuvent influencer ce comportement;

5. fait observer que les personnes qui assument une fonction d’exemple dans l’entreprise, plus particulièrement l’employeur, la ligne hiérarchique et les représentants des travailleurs, doivent tout mettre en œuvre pour y contribuer et adopter une conduite irréprochable;

6. constate que les raisons pour lesquelles cette législation n’atteint actuellement pas encore son but sont à rechercher dans:

- la complexité du phénomène qui est combattu par cette législation;
- un certain nombre d’imprécisions de la législation;
- une connaissance insuffisante et une mauvaise application de la législation existante;

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de hoorzittingen die de commissie Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft gehouden;

B. gelet op het onderzoeksrapport “*Evaluatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale belevings veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*”, tot stand gebracht door ISW Limits en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

C. gelet op de voormelde documenten:

1. stelt vast dat de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007 de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die de ontwikkeling van een preventief beleid inzake pesten en geweld op het werk heeft opgelegd en de slachtoffers geschikte oplossingen biedt, aldus het taboe terzake heeft doorbroken;

2. stelt vast dat een groot aantal ondernemingen reeds beschikken over structuren en procedures om deze problematiek efficiënt aan te pakken; dat nochtans in sommige bedrijven deze structuren en procedures nog ontbreken of niet efficiënt werken;

3. stelt vast dat er zich, ondanks het bestaan van deze wetgeving, toch nog zeer ernstige feiten voordoen in de ondernemingen;

4. beklemtoont daarom de noodzaak respectvol gedrag in de ondernemingen te bevorderen door aandacht te hebben voor zowel de organisatorische als de relationele factoren die dat gedrag kunnen beïnvloeden;

5. wijst erop dat personen die een voorbeeldfunctie vervullen in de onderneming, meer bepaald de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemersvertegenwoordigers, alles in het werk moeten stellen om hiertoe bij te dragen, en zich onberispelijk moeten gedragen;

6. stelt vast dat de oorzaken waardoor de wetgeving momenteel haar doel alsnog niet bereikt toe te schrijven zijn aan:

- de complexiteit van het fenomeen dat door deze wetgeving wordt bestreden;
- een aantal onduidelijkheden in de wetgeving;
- een gebrekkige kennis en toepassing van de bestaande wetgeving;

— un manque de formation adéquate et uniforme par rapport à la législation;

7. constate que la conciliation conduit à de bons résultats et doit donc être encouragée;

RECOMMANDE CE QUI SUIT:

de prendre les mesures nécessaires au niveau de la législation, de la sensibilisation et du contrôle du respect de la législation en vue de favoriser la prévention des risques psychosociaux et d'améliorer la lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et, à cette fin, d'entreprendre les actions suivantes:

I. Au niveau de la législation

A. La politique de prévention dans les entreprises

1. Vu l'importance du développement d'une politique de bien-être intégrée dans les entreprises, il est demandé de reprendre les obligations relatives au système dynamique de gestion des risques tel qu'il est défini actuellement dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après dénommée "loi sur le bien-être", tout particulièrement en ce qui concerne l'analyse des risques et les mesures de prévention ainsi que les obligations des membres de la ligne hiérarchique.

2. Vu le coût social élevé et les souffrances individuelles entraînés par les risques psychosociaux, il convient d'inscrire dans la loi sur le bien-être des travailleurs une définition de cette notion et de prendre des mesures destinées à prévenir ces risques. On peut envisager à cet égard des procédures pour le traitement des problèmes relationnels et organisationnels qui ne peuvent être considérés comme de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail.

3. L'attention portée aux risques psychosociaux ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux mesures et aux procédures spécifiques visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Ces mesures et procédures doivent être maintenues intégralement, dès lors qu'il s'agit de faits hautement répréhensibles qui ne peuvent être combattus que grâce à l'existence d'un cadre juridique spécifique.

4. Examiner si la définition de harcèlement moral doit être affinée.

— een gebrek aan doeltreffende en uniforme opleiding met betrekking tot de wetgeving;

7. stelt vast dat de bemiddeling tot goede resultaten leidt en daarom moet worden aangemoedigd;

BEVEELT HET VOLGENDE AAN:

de nodige maatregelen te treffen op het vlak van de wetgeving, de sensibilisatie en het toezicht op de naleving van de wetgeving om de preventie van psychosociale risico's te bevorderen en de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te verbeteren en hiertoe de volgende acties te ondernemen:

I. Op het vlak van de wetgeving

A. Het preventiebeleid in de ondernemingen

1. Gelet op het belang van de ontwikkeling van een geïntegreerd welzijnsbeleid in de ondernemingen, wordt gevraagd de verplichtingen betreffende het dynamisch risicobeheersingssysteem zoals zij thans gedefinieerd zijn in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk op te nemen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna welzijnswet genoemd, inzonderheid wat de risicoanalyse en de preventiemaatregelen betreft evenals de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn.

2. Gelet op de hoge maatschappelijke kostprijs en het individuele leed veroorzaakt door psychosociale risico's, dient in de wet betreffende het welzijn van de werknemers een definitie van dit begrip opgenomen te worden en te worden voorzien in maatregelen om deze risico's te voorkomen. Hierbij kan worden gedacht aan procedures voor de behandeling van relationele en organisatorische problemen die niet kunnen worden beschouwd als geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3. De aandacht voor psychosociale risico's mag niet tot gevolg hebben dat afbreuk wordt gedaan aan de specifieke maatregelen en procedures om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen en te bestrijden. Deze maatregelen en procedures moeten integraal gehandhaafd worden, daar het hier gaat om ernstige laakbare feiten die enkel kunnen worden bestreden dank zij het bestaan van een eigen juridisch kader.

4. Onderzoeken of de definitie van pesterijen verder moet worden verfijnd.

B. La personne de confiance

1. Comme le prévoit la loi, chaque entreprise doit disposer au moins d'une personne à qui peuvent s'adresser les travailleurs qui se sentent victimes de violences, de harcèlement moral ou sexuel au travail ou les travailleurs qui subissent les effets négatifs de risques psychosociaux pour bénéficier d'informations, d'un accueil et de conseils sur cette problématique.

2. Cette personne, qui dispose du savoir-faire nécessaire et qui jouit de la confiance des travailleurs est:

— Ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail, l'employeur veillant à ce que l'on puisse effectivement recourir aux services de cette personne;

— Ou les personnes de confiance désignées parmi les membres du personnel;

— Ou le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail qui a une mission générale d'avis en ce qui concerne le bien-être au travail.

3. Les personnes de confiance doivent disposer de la compétence nécessaire pour remplir leur fonction comme il convient.

— À cette fin, elles sont tenues de suivre une formation dont le contenu correspond aux connaissances et aptitudes requises pour exercer comme il convient la fonction de personne de confiance et qui tient compte des différents niveaux auxquels une intervention peut avoir lieu (écoute, conseil, intervention, médiation, ...);

— Cette formation se présente sous forme de modules et les personnes qui apportent la preuve qu'elles disposent des connaissances et aptitudes traitées dans un module déterminé peuvent être dispensées de suivre ce module;

— La formation doit être complétée par des formes de recyclage, de soutien de la personne de confiance par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et par des formes d'intervision entre les personnes de confiance entre elles, avec les conseillers en prévention et éventuellement avec des acteurs juridiques;

— La formation doit répondre à des critères de qualité *uniformes* fixés par la *législation* tant au niveau de son contenu qu'au niveau de son organisation.

4. L'intervention des personnes de confiance en cas de signalements de faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail doit être limitée à la procédure informelle.

B. De vertrouwenspersoon

1. Zoals de wet bepaalt, moet elke onderneming beschikken over ten minste een persoon bij wie de werknemers die zich het slachtoffer voelen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk of de werknemers die negatieve effecten ondervinden van psychosociale risico's, terecht kunnen voor informatie, opvang en raad omtrent deze problematiek.

2. Deze persoon die over de nodige knowhow *beschikt* en het vertrouwen geniet van de werknemers is:

— hetzij de preventieadviseur psychosociale aspecten van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarbij de werkgever er voor zorgt dat effectief een beroep kan gedaan worden op deze persoon;

— hetzij vertrouwenspersonen die onder de personeelsleden worden aangewezen;

— hetzij de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die een algemene adviserende opdracht heeft in verband met welzijn op het werk.

3. De vertrouwenspersonen moeten beschikken over de nodige bekwaamheid om hun functie naar behoren te vervullen.

— Hiertoe dienen zij verplicht een opleiding te volgen waarvan de inhoud overeenstemt met de kennis en vaardigheden die vereist zijn om de functie van vertrouwenspersoon naar behoren te kunnen vervullen en die rekening houdt met de verschillende niveaus waarop een interventie kan gebeuren (luisteren, adviseren, interveniëren, bemiddelen...);

— Deze opleiding is modulair opgebouwd en personen die het bewijs leveren dat zij beschikken over de kennis en vaardigheden behandeld in een bepaalde module kunnen worden vrijgesteld van het volgen van deze module;

— De opleiding moet worden aangevuld met vormen van bijscholing, ondersteuning van de vertrouwenspersoon door de preventieadviseur psychosociale aspecten en vormen van intervisie tussen vertrouwenspersonen onderling, met preventieadviseurs en eventueel juridische actoren;

— De opleiding moet beantwoorden aan *uniforme* wettelijk bepaalde kwaliteitscriteria zowel op het vlak van de inhoud van de opleiding als van de organisatie ervan.

4. Het optreden van de vertrouwenspersonen bij meldingen van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk moet beperkt worden tot de informele procedure.

5. Les personnes de confiance doivent être associées plus étroitement à la politique générale de prévention relative aux aspects psychosociaux en:

- mettant à profit leur expérience lors de la mise en œuvre de l'analyse des risques et de la fixation des mesures de prévention;
- participant aux réunions du Comité pour la prévention et la protection au travail qui concernent des thématiques qui relèvent de leur compétence;
- recevant du conseiller en prévention aspects psychosociaux des informations sur les plaintes dont il a été saisi et sur la suite qui y est donnée, lorsqu'un travailleur a d'abord entamé une procédure informelle auprès de la personne de confiance.

C. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

1. La formation de conseiller en prévention aspects psycho-sociaux, prévue par la loi, doit être revue afin de mieux répondre aux besoins de ces conseillers en prévention sur le terrain. Les points d'attention suivants sont importants en l'occurrence:

- une meilleure connaissance de la législation et des rôles des différents intervenants;
- une meilleure compréhension des possibilités et des limites des différentes procédures;
- une meilleure compréhension des aspects juridiques de la procédure formelle;
- une attention accrue pour la médiation;
- une connaissance plus pratique des techniques relatives à l'analyse des risques psychosociaux et la proposition de mesures de prévention appropriées, au plan collectif comme au plan individuel, pouvant être traduites en actions concrètes;
- un complément de formation avec des formes d'intervention.

D. Les procédures internes

a) la procédure informelle

1. Il y a lieu d'établir une distinction claire entre la procédure informelle et la procédure formelle.

2. Dans la procédure informelle, il doit être question d'"un signalement" ou d'"une demande d'intervention", alors que la notion de "plainte motivée" doit rester réservée à la procédure formelle, pour les faits de harcèlement.

5. De vertrouwenspersonen moeten nauwer betrokken worden bij het algemene preventiebeleid in verband met psychosociale risico's door:

- hun ervaring ter beschikking te stellen bij het uitvoeren van de risicoanalyse en bij het vaststellen van de preventiemaatregelen;
- deel te nemen aan de vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk waarop onderwerpen worden behandeld die tot hun bevoegdheid behoren;
- informatie te ontvangen van de preventieadviseur psychosociale aspecten over de bij hem ingediende klachten en het gevolg dat daaraan wordt gegeven, wanneer een werknemer eerst een informele procedure heeft opgestart bij de vertrouwenspersoon.

C. De preventieadviseur psychosociale aspecten

1. De wettelijk voorgeschreven opleiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten moet worden herzien om beter aan te sluiten bij de noden van deze preventieadviseurs op het werkveld. De volgende aandachtspunten zijn hier van belang:

- een betere kennis van de wetgeving en de rollen van de verschillende partijen;
- een beter inzicht in de mogelijkheden en grenzen van de verschillende procedures;
- een beter inzicht in de juridische aspecten van de formele procedure;
- meer aandacht voor bemiddeling;
- meer praktisch toepasbare kennis van de technieken in verband met psychosociale risicoanalyse en het voorstellen van passende preventiemaatregelen zowel op collectief als op individueel vlak, die kunnen vertaald worden naar concrete acties;
- een aanvulling van de opleiding met vormen van interview.

D. De interne procedures

a) de informele procedure

1. Tussen de informele en de formele procedure moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt.

2. Bij de informele procedure moet sprake zijn van "een melding" of "een vraag tot interventie", terwijl het begrip "met redenen omklede klacht" moet voorbehouden blijven voor de formele procedure, voor pestgedrag.

3. La personne de confiance qui est soit interne, soit externe, peut uniquement intervenir dans le cadre de la procédure informelle.

4. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui est soit interne, soit externe, peut intervenir aussi bien dans la procédure informelle que dans la procédure formelle, même si une personne de confiance est présente dans l'entreprise.

b) la procédure formelle

1. La plainte motivée ne peut être introduite qu'auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est tenu d'examiner la plainte, mais ne peut pas qualifier les faits. On limite ainsi l'aspect conflictuel dans le cadre de la procédure formelle, celle-ci n'ayant pas pour but de déterminer les responsabilités.

3. L'examen de la plainte doit être clôturé et le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit remettre son rapport à l'employeur dans un délai de trois mois. Dans des cas complexes et/ou graves, ce délai peut être prolongé de trois mois, à condition qu'au cours du premier délai de trois mois, l'employeur prenne des mesures conservatoires, sur proposition du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

4. Le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux doit au moins fournir une description claire des faits, contenir l'analyse des causes des faits ainsi que des propositions en vue de mettre fin à ces faits.

5. Le rapport est communiqué par écrit à l'employeur. Il est également communiqué au conseiller en prévention du service interne PPT dans le cadre de sa mission de coordination vis-à-vis du service externe PPT ainsi qu'au service de l'inspection.

6. Dans un délai d'un mois, l'employeur informe les parties concernées ainsi que le conseiller en prévention aspects psychosociaux et, éventuellement, la personne de confiance, de la suite qu'il donnera au rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

7. L'employeur informe le conseiller en prévention aspects psychosociaux des mesures prises. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux veille à ce que ces mesures soient effectivement prises. S'il constate

3. De vertrouwenspersoon die hetzij intern hetzij extern is, kan enkel optreden in het kader van de informele procedure.

4. De preventieadviseur psychosociale aspecten die hetzij intern hetzij extern is, kan zowel optreden in de informele als in de formele procedure, zelfs indien in de onderneming een vertrouwenspersoon aanwezig is.

b) de formele procedure

1. De met redenen omklede klacht kan alleen ingediend worden bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

2. De preventieadviseur psychosociale aspecten moet de klacht onderzoeken maar mag de feiten niet kwalificeren. Hierdoor wordt het conflictuele aspect binnen de formele procedure ingeperkt, daar deze niet tot doel heeft de verantwoordelijkheden te bepalen.

3. Het onderzoek van de klacht dient afgehandeld te zijn en de preventieadviseur psychosociale aspecten dient zijn verslag te bezorgen aan de werkgever binnen een termijn van drie maanden. In complexe en/of zware gevallen kan deze termijn met drie maanden worden verlengd, op voorwaarde dat de werkgever, op voorstel van de preventieadviseur psychosociale aspecten, binnen de eerste termijn van drie maanden bewarende maatregelen neemt.

4. Het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten dient tenminste een duidelijke omschrijving te geven van de feiten, de analyse te bevatten van de oorzaken van de feiten en voorstellen te omvatten om een einde te maken aan de feiten.

5. Het verslag wordt schriftelijk meegedeeld aan de werkgever. Het wordt tevens meegedeeld aan de preventieadviseur van de interne dienst PBW in het kader van zijn coördinatieopdracht ten aanzien van de externe dienst PBW, alsook aan de inspectiediensten.

6. De werkgever stelt de betrokken partijen evenals de preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de vertrouwenspersoon binnen een termijn van één maand in kennis van het gevolg dat hij zal geven aan het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

7. De werkgever informeert de preventieadviseur psychosociale aspecten over de door hem getroffen maatregelen. De preventieadviseur psychosociale aspecten ziet er op toe dat deze maatregelen effectief

que ce n'est pas le cas, il saisit l'inspection du contrôle du bien-être au travail avec l'accord du plaignant.

8. Lorsqu'un travailleur a quitté l'entreprise avant que des mesures aient été prises, l'employeur prend les mesures utiles en vue d'éviter des faits vis-à-vis d'autres travailleurs. Lorsque le travailleur a quitté l'entreprise avant que l'examen de la plainte soit terminé, le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine les faits afin de déterminer les mesures qui sont utiles pour éviter des faits vis-à-vis d'autres travailleurs et il formule, en tout cas, des propositions de mesures collectives.

9. Le comité pour la prévention et la protection au travail est associé au suivi des recommandations collectives issues de cas concrets et les propositions de mesures collectives sont soumises pour avis au comité, notamment à l'occasion de la discussion du rapport annuel. Il est rappelé que les données communiquées au comité sont confidentielles et doivent être traitées avec discrétion par les membres du comité.

10. Lors du traitement et du suivi des signalements et des plaintes, il convient de veiller à un échange d'informations entre toutes les parties pouvant contribuer à résoudre le problème (personne de confiance, conseiller en prévention aspects psychosociaux, médecin du travail, plaignant, personne mise en cause, employeur, ligne hiérarchique, travailleurs, représentants des travailleurs, Comité pour la prévention et la protection au travail, service d'inspection et justice), en recherchant un équilibre entre, d'une part, le devoir de discrétion, et, d'autre part, la nécessité de publicité. Si nécessaire, il faut mieux définir les limites du secret professionnel.

E. La protection contre le licenciement.

1. Le travailleur qui introduit une plainte motivée bénéficie d'une protection contre le licenciement. Celle-ci a pour objectif de permettre au travailleur de rester dans l'entreprise, même s'il a introduit une plainte. Si l'employeur met fin au contrat ou modifie les conditions de travail de manière illégitime, le travailleur a droit à une indemnité spéciale de licenciement.

2. Lorsqu'un travailleur ne souhaite ou ne peut plus rester dans l'entreprise en raison des faits commis, l'employeur doit prévoir des mesures d'accompagnement,

worden getroffen. Indien hij vaststelt dat dit niet het geval is, legt hij, met het akkoord van de klager, de zaak voor aan de inspectie toezicht welzijn op het werk.

8. Wanneer een werknemer de onderneming heeft verlaten vooraleer er maatregelen werden getroffen, neemt de werkgever de passende maatregelen om feiten ten opzichte van andere werknemers te voorkomen. Wanneer de werknemer de onderneming heeft verlaten vooraleer het onderzoek van de klacht werd beëindigd, onderzoekt de preventieadviseur psychosociale aspecten de feiten met het oog ten einde maatregelen te kunnen vaststellen die nuttig zijn om feiten ten opzichte van andere werknemers te voorkomen en doet hij in elk geval voorstellen voor collectieve maatregelen.

9. Het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt betrokken bij de opvolging van de collectieve aanbevelingen naar aanleiding van concrete gevallen en de voorstellen voor collectieve maatregelen worden voor advies voorgelegd aan het comité, onder andere naar aanleiding van de bespreking van het jaarverslag. Er wordt aan herinnerd dat de gegevens die aan het comité worden meegedeeld vertrouwelijk zijn en door de leden van het comité met discretie moeten behandeld worden.

10. Bij de behandeling en opvolging van meldingen en klachten moet gezorgd worden voor uitwisseling van informatie tussen alle partijen die kunnen bijdragen tot een oplossing van het probleem (vertrouwenspersoon, preventieadviseur psychosociale aspecten, arbeidsgeneesheer, klager, aangeklaagde, werkgever, hiërarchische lijn, werknemers, werknemersvertegenwoordigers, comité voor preventie en bescherming op het werk, inspectiediensten en justitie), waarbij gezocht wordt naar een evenwicht tussen enerzijds de discretieplicht en anderzijds de noodzaak zaken openbaar te maken. Indien nodig, moeten de grenzen van het beroepsgeheim beter worden afgebakend.

E. De ontslagbescherming

1. De werknemer die een met redenen omklede klacht indient, geniet een ontslagbescherming. Deze heeft tot doel ervoor te zorgen dat de werknemer in de onderneming kan blijven, zelfs wanneer hij een klacht heeft ingediend. Indien de werkgever de overeenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden onrechtmatig wijzigt, heeft de werknemer recht op een bijzondere ontslagvergoeding.

2. Wanneer een werknemer wegens de gepleegde feiten niet langer in de onderneming wil of kan blijven, dient de werkgever te voorzien in begeleidende maat-

afin que le travailleur puisse trouver un autre emploi. On peut songer en l'occurrence à l'outplacement.

3. Dans certains cas, on constate toutefois que la situation du travailleur ayant introduit une plainte motivée est devenue intenable au sein de l'entreprise et que ce dernier souhaite la quitter. C'est pourquoi il convient d'examiner dans quel(s) cas le travailleur peut rompre le contrat de travail sans préavis parce que la collaboration est devenue impossible et bénéficier d'une indemnité de licenciement. Il y aurait également lieu d'examiner à quel moment de la procédure le travailleur peut faire cette constatation.

F. Sanctions

1. Les **sanctions pénales** ont été alourdies dans le Code pénal social, tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard des travailleurs.

2. Il y a lieu d'examiner si la prolongation du délai de prescription à dix ans est de nature à améliorer la protection des victimes.

3. Il y a lieu, par ailleurs, d'adapter les sanctions et les délais de prescription liées au harcèlement dans le Code pénal, afin que les circonstances aggravantes puissent être mieux prises en compte, en particulier lorsque le harcèlement a lieu dans le cadre d'une relation d'autorité juridique ou factuelle et/ou s'accompagne d'autres infractions au Code pénal.

4. En matière de **sanctions civiles**, il convient de prévoir un dédommagement forfaitaire équivalent à six mois de salaire brut lorsque des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont constatés, et ce, par analogie avec le dédommagement forfaitaire prévu par les lois antidiscrimination.

5. L'existence de ce dédommagement forfaitaire ne porte pas préjudice à la possibilité pour la victime de prouver les dommages réels et d'obtenir ainsi un dédommagement plus élevé.

6. Le dédommagement pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et le dédommagement en cas de violation de la protection contre le licenciement peuvent être cumulés.

7. Enfin, les sanctions prévues par la "loi sur le bien-être" doivent être examinées. En particulier, la sanction qui frappe l'absence d'analyse de risque doit

regeler, opdat de werknemer een andere baan kan vinden. Hierbij kan gedacht worden aan outplacement.

3. In een aantal gevallen wordt evenwel vastgesteld dat de toestand voor de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend onhoudbaar is geworden in de onderneming en dat hij weg wil uit de onderneming. Daarom moet worden onderzocht in welke omstandigheid(heden) de werknemer de mogelijkheid heeft om de arbeidsovereenkomst te verbreken zonder opzegging en een ontslagvergoeding te genieten omdat de samenwerking onmogelijk is geworden. Ook moet worden onderzocht in welke fase van de procedure de werknemer deze vaststelling kan doen.

F. Sancties

1. De hoogte van **de strafsancties** werd in het Wetboek van sociaal strafrecht opgetrokken, zowel ten aanzien van de werkgever als ten aanzien van de werknemers.

2. Onderzocht moet worden of de verlenging van de verjaringstermijn tot tien jaar bijdraagt tot de bescherming van de slachtoffers.

3. Daarnaast dienen de sancties en de verjaringstermijnen betreffende belaging in het Strafwetboek, aangepast te worden, zodat beter rekening kan worden gehouden met verzwarende omstandigheden, meer in het bijzonder het feit dat de belaging gebeurt in het kader van een juridische of feitelijke gezagsrelatie en/of gepaard gaat met andere overtredingen van het Strafwetboek.

4. Op het vlak van de **burgerlijke sancties** dient voorzien te worden in een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag worden vastgesteld, zulks naar analogie met de forfaitaire schadevergoeding als bepaald in de antidiscriminatiewetten.

5. Het bestaan van deze forfaitaire schadevergoeding doet geen afbreuk aan de mogelijkheid voor het slachtoffer om de reële schade te bewijzen en dus een hogere schadevergoeding te krijgen.

6. De schadevergoeding wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kan gecumuleerd worden met de schadevergoeding in geval van miskenning van de ontslagbescherming.

7. Tot slot behoren ook de sancties waarin de welzijnswet voorziet onderzocht te worden. Met name de sanctie die het niet opmaken van een risico-analyse

être comparable au coût de la réalisation d'une telle analyse de risque.

II. EN MATIÈRE DE SENSIBILISATION

A. Informer davantage sur la législation existante

Il convient de mieux informer encore les différents groupes cibles sur la législation existante relative à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail, ses possibilités et ses limites. C'est ainsi qu'il faut souligner la possibilité d'invoquer, outre la violence physique, également la violence psychique et clarifier le rôle du registre des faits de violence commis par des tiers. Il convient ainsi de rappeler aux services de police qu'ils sont tenus d'informer l'employeur qu'ils ont été saisis d'une plainte pour violence, ou harcèlement moral ou sexuel au travail.

B. Une campagne de sensibilisation à l'égard des différents groupes cibles

La problématique des risques psychosociaux d'une manière générale et de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail touche différentes personnes. Il s'agit d'expliquer clairement les obligations et missions de chacune de ces parties, qui doivent être sensibilisées afin d'assumer effectivement leur rôle.

1. En concertation et/ou collaboration avec les organisations représentatives des employeurs, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale doit organiser une campagne de sensibilisation à l'intention des employeurs et des membres de la ligne hiérarchique qui représentent l'employeur ou auxquels l'employeur a confié certaines missions. Les risques psychosociaux étant liés de manière intrinsèque à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise, cette campagne de sensibilisation doit attirer l'attention sur l'importance de la prévention des risques psychosociaux et ses avantages pour l'employeur et proposer des instruments de travail destinés à une analyse des risques psychosociaux et à la définition de mesures préventives adaptées. C'est ainsi qu'il convient également d'attirer l'attention sur l'élaboration de déclarations de politique et de codes de conduite au sein de l'entreprise. Elle doit sensibiliser les employeurs et les managers à la nécessité de mener réellement une politique de prévention en concertation avec tous les acteurs concernés.

2. En concertation et/ou en collaboration avec les organisations représentatives des travailleurs, le SPF

bestraft moet vergelijkbaar zijn met de kosten voor het opmaken van een risico-analyse.

II. OP HET VLAK VAN SENSIBILISATIE

A. Meer informatie over de bestaande wetgeving

De bestaande wetgeving in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, de mogelijkheden en de grenzen ervan dienen nog beter bekend gemaakt te worden bij de verschillende doelgroepen. Zo moet onder meer aandacht worden besteed aan de mogelijkheid om naast fysiek geweld, ook psychisch geweld in te roepen en moet de rol van het register van geweldsfeiten door derden verduidelijkt worden. Zo moet de politiediensten worden gewezen op hun verplichting om de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat bij hen een klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend.

B. Een sensibilisatiecampagne ten aanzien van de verschillende doelgroepen

Bij de problematiek van psychosociale risico's in het algemeen en geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn verschillende personen betrokken. De verplichtingen en de opdrachten van elk van deze partijen dienen duidelijk uitgelegd te worden en ze moeten worden gesensibiliseerd om hun rol daadwerkelijk op te nemen.

1. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dient in overleg en/of samenwerking met de representatieve werkgeversorganisaties een sensibilisatiecampagne te richten naar de werkgevers en de leden van de hiërarchische lijn die de werkgever vertegenwoordigen of aan wie de werkgever bepaalde opdrachten heeft toegewezen. Aangezien de psychosociale risico's intrinsiek verbonden zijn met de organisatie en de werking van de onderneming, moet deze sensibilisatiecampagne de aandacht vestigen op het belang van de preventie van psychosociale risico's en de voordelen ervan voor de werkgever en moet ze werkinstrumenten aanreiken voor een psychosociale risicoanalyse en voor de vaststelling van passende preventiemaatregelen. Zo moet ook de aandacht gevestigd worden op de ontwikkeling van beleidsverklaringen en gedragscodes binnen de onderneming. Ze moet de werkgevers en de managers bewust maken van de noodzaak daadwerkelijk een preventiebeleid te voeren in overleg met alle betrokken actoren.

2. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dient in overleg en/of samenwerking met de

Emploi, Travail et Concertation sociale doit organiser une campagne de sensibilisation à l'intention des membres des comités de prévention et de protection au travail et des délégués syndicaux, ainsi que des permanents syndicaux, en insistant sur l'importance d'un comportement respectueux au travail et en clarifiant le rôle des représentants des travailleurs.

3. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale doit sensibiliser les conseillers en prévention médecins du travail au problème des risques psychosociaux en épinglant les possibilités dont le médecin du travail dispose déjà dans son rôle actuel pour contribuer à une politique de prévention efficace en matière de risques psychosociaux.

4. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale doit lancer une campagne de sensibilisation de grande envergure à l'intention du grand public, de manière à ce que toute personne confrontée à une victime de faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sache où s'adresser et quelles actions entreprendre. Ce sont en effet les membres de la famille et les amis de la victime, ainsi que les médecins généralistes qui sont confrontés en premier lieu avec ce type de situation. À cet égard, il convient d'attirer l'attention sur le rôle de l'inspection du contrôle du bien-être au travail, qui peut informer les victimes sur la procédure à suivre.

5. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale veille à ce que chaque campagne de sensibilisation menée dans ce domaine accorde une attention suffisante aux besoins des travailleurs individuels. Il organise également des actions destinées à ces travailleurs individuels en vue de les familiariser avec les procédures existantes, leurs possibilités et leurs limites.

III. EN CE QUI CONCERNE LE CONTRÔLE DU RESPECT DE LA LOI

A. Le rôle de l'inspection du contrôle du bien-être au travail

1. Les directions régionales de l'inspection du contrôle du bien-être au travail sont les mieux placées pour fournir aux travailleurs individuels et à leurs proches des informations sur la procédure qu'il est préférable de suivre lorsqu'ils sont confrontés à des faits de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail et pour prendre les mesures nécessaires pour que les procédures soient effectivement respectées au sein de l'entreprise. Cette mission de l'inspection doit être renforcée.

representatieve werknemersorganisaties een sensibilisatiecampagne te richten tot de leden van de comités voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafgevaardigden evenals de vrijgestelden van de vakbonden, waarbij het belang van respectvol gedrag op het werk wordt benadrukt en de rol van de werknemersvertegenwoordigers wordt verduidelijkt.

3. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dient de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren te sensibiliseren voor de problematiek van psychosociale risico's door de aandacht te vestigen op de mogelijkheden waarover de arbeidsgeneesheer in zijn huidige rol reeds beschikt om bij te dragen tot een efficiënt preventiebeleid in verband met psychosociale risico's.

4. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dient een grootscheepse bewustmakingscampagne op te zetten ten aanzien van het publiek in het algemeen, opdat iedereen die geconfronteerd wordt met een slachtoffer van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zou weten waar hij terecht kan en welke acties kunnen worden ondernomen. Het zijn immers de familieleden en vrienden van het slachtoffer evenals de huisartsen die in eerste instantie geconfronteerd worden met diens toestand. Daarbij moet de aandacht gevestigd worden op de rol van de inspectie toezicht welzijn op het werk die de slachtoffers kan informeren over de te volgen procedure.

5. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waakt erover dat bij elke sensibilisatiecampagne in dit domein voldoende aandacht wordt besteed aan de noden van de individuele werknemers. Ze zet tevens acties op die zich richten tot deze individuele werknemers en die tot doel hebben ervoor te zorgen dat zij de bestaande procedures en de mogelijkheden en grenzen ervan beter zouden kennen.

III. TOEZICHT OP DE NALEVING VAN DE WET

A. De rol van de inspectie toezicht welzijn op het werk

1. De regionale directies van de inspectie toezicht welzijn op het werk zijn het best geplaatst om aan individuele werknemers en hun naasten informatie te verstrekken over de procedure die het best gevolgd wordt wanneer zij geconfronteerd worden met feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en de nodige maatregelen te treffen opdat de procedures in de onderneming effectief worden toegepast. Deze opdracht van de inspectie moet worden versterkt.

2. Les directions régionales de l'inspection du contrôle du bien-être au travail doivent exercer un contrôle plus strict sur l'application de la législation en matière de risques psychosociaux et de violences et de harcèlement moral et sexuel au travail. À cet effet, elles doivent, lors de chaque visite d'inspection en entreprise, vérifier si l'employeur est attentif aux risques psychosociaux, s'il dispose d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux et éventuellement de personnes de confiance, ainsi que de procédures pour le traitement des faits de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail.

3. Pour que l'Inspection Contrôle du bien-être au travail puisse remplir ces missions, il y a lieu de prendre les mesures suivantes:

a) Les services d'inspection doivent être équipés de manière à pouvoir remplir convenablement leur mission d'information et de contrôle. Cela requiert une extension du cadre des inspecteurs et une spécialisation plus poussée des inspecteurs dans les aspects psychosociaux du travail, dont la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail.

b) L'Inspection Contrôle du bien-être au travail doit avoir un accès complet au dossier individuel de plainte qui est tenu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cela signifie plus particulièrement qu'ils doivent pouvoir disposer des déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Il y a toutefois lieu de prévoir que l'inspection ne peut pas communiquer ces déclarations à des tiers.

B. Le rôle du ministère public

1. Le ministère public et plus particulièrement les auditeurs du travail doivent également avoir accès aux déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, mais cet accès doit être subordonné au consentement de l'intéressé.

2. Il y a lieu d'examiner si le ministère public, et plus particulièrement l'auditeur du travail, doit également avoir le droit, à l'instar du tribunal, de renvoyer le plaignant à la procédure interne.

IV. AUTRES POINTS IMPORTANTS

1. Le gouvernement doit examiner de quelle manière la législation relative à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail, d'une part, et la législation relative à la lutte contre la discrimination, d'autre part, peuvent être mieux harmonisées.

2. De regionale directies van de inspectie toezicht welzijn op het werk dienen meer toezicht te houden op de correcte toepassing van de wetgeving inzake psychosociale risico's en geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Hiertoe dienen zij bij elk inspectiebezoek in een bedrijf na te gaan of de werkgever aandacht heeft voor de psychosociale risico's, over een preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel vertrouwenspersonen beschikt evenals over procedures voor de behandeling van feiten in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3. Opdat de inspectie toezicht welzijn op het werk deze opdrachten kan vervullen dienen de volgende maatregelen getroffen te worden:

a) De inspectiediensten moeten dermate uitgerust worden dat zij hun informatie en toezichtsoopdracht adequaat kunnen vervullen. Dit vereist een uitbreiding van de formatie van de inspecteurs en een verdere specialisatie van de inspecteurs in de psychosociale aspecten van de arbeid waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

b) De inspectie toezicht welzijn op het werk dient volledige toegang te hebben tot het individueel klachtendossier dat door de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt bijgehouden. Dit betekent meer bepaald dat zij moeten kunnen beschikken over de verklaringen van de personen die gehoord werden door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Er moet worden bepaald dat de inspectie deze verklaringen niet mag meedelen aan derden.

B. De rol van het openbaar ministerie

1. Het openbaar ministerie en meer bepaald de arbeidsauditeurs dienen eveneens toegang te hebben tot de verklaringen van de personen die gehoord werden door de preventieadviseur psychosociale aspecten, maar deze toegang moet afhankelijk gemaakt worden van de toestemming van de betrokkene.

2. Onderzocht moet worden of het openbaar ministerie en meer bepaald de arbeidsauditeur eveneens het recht moet hebben, zoals de rechtbank, om de klager terug te verwijzen naar de interne procedure.

IV. ANDERE AANDACHTSPUNTEN

1. De regering dient te onderzoeken hoe de wetgeving in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk enerzijds en de wetgeving inzake bestrijding van discriminatie anderzijds beter op elkaar kunnen afgestemd worden.

2. Le gouvernement doit examiner s'il y a lieu d'affiner les règles relatives aux procédures judiciaires.

3. En exécution de l'accord interprofessionnel, le gouvernement doit examiner, avec les partenaires sociaux, comment moderniser le système actuel de tarification appliqué par les services externes de prévention et de protection au travail afin de mieux tenir compte des objectifs de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en général et de la mise en œuvre de la politique de bien-être dans les entreprises en particulier.

À cet égard, il y a lieu de tenir compte des principes suivants:

a. La tarification doit tenir compte de toutes les missions et tâches que la loi assigne aux services externes de prévention et de protection au travail.

b. Elle doit promouvoir la mise en œuvre des missions et tâches liées à l'analyse des risques et à la fixation de mesures de prévention, et contribuer ainsi à la prévention primaire dans les entreprises.

c. Compte tenu de la nécessité, pour les petites et moyennes entreprises, de bénéficier du soutien d'experts, la tarification doit promouvoir l'exécution des missions et des tâches des services externes de PPT dans les PME.

d. La tarification doit tenir compte de la taille des entreprises et des risques qui y sont présents, comme il ressort de la répartition des travailleurs en groupes pour la détermination des missions des services internes de prévention et de protection au travail. *Les prestations qui font partie du forfait doivent être clairement différenciées des prestations qui donnent lieu à une facturation supplémentaire.*

e. La modernisation de la tarification ne peut avoir pour effet d'augmenter la pression financière globale pour les entreprises. Néanmoins, des glissements substantiels peuvent être réalisés entre secteurs et entre employeurs individuels, compte tenu de la taille des entreprises et de la nature des risques.

f. Il convient d'examiner si des systèmes de perception centralisée au niveau des autorités peuvent améliorer la répartition des coûts pour les entreprises et permettre aux services externes de prévention

2. De regering dient te onderzoeken of de regels in verband met de gerechtelijke procedures moeten worden verfijnd.

3. Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord dient de regering met de sociale partners te onderzoeken hoe de huidige tariefregeling die door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wordt toegepast kan gemoderniseerd worden om beter rekening te houden met de doelstellingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in het algemeen en de uitwerking van het welzijnsbeleid in de ondernemingen in het bijzonder.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de volgende uitgangspunten:

a. De tariefregeling moet rekening houden met alle opdrachten en taken die krachtens de wet worden toegewezen aan de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

b. Ze moet de uitvoering van de opdrachten en taken in verband met risicoanalyse en het vaststellen van preventiemaatregelen bevorderen en aldus bijdragen tot een grotere primaire preventie in de ondernemingen.

c. Gelet op de noodzaak van deskundige ondersteuning van de kleine en middelgrote ondernemingen, moet ervoor worden gezorgd dat de tariefregeling de uitvoering van de opdrachten en de taken van de externe diensten PBW in de KMO's bevordert.

d. De tariefregeling dient rekening te houden met de omvang van de onderneming en de risico's die aanwezig zijn in de onderneming, zoals blijkt uit de indeling van de werkgevers in groepen voor het bepalen van de opdrachten van de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk. *Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de vormen van dienstverlening die verplicht moeten worden opgenomen in het forfaitair pakket en die welke extra betalend zijn.*

e. De modernisering van de tariefregeling mag niet tot gevolg hebben dat de globale financiële druk voor de ondernemingen verhoogt. Dit neemt niet weg dat er belangrijke verschuivingen plaats kunnen vinden tussen sectoren en tussen individuele werkgevers, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's.

f. Onderzocht moet worden of systemen van centrale inning op het niveau van de overheid kunnen leiden tot een betere spreiding van de kosten voor de ondernemingen en tot een grotere onafhankelijkheid van de

d'avantage d'indépendance à l'égard de leurs clients, les employeurs.

4. Il y a lieu d'examiner l'opportunité de mettre en place un outil statistique reprenant les données annuelles relatives au harcèlement au travail.

5. La Chambre demande au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail de rendre un avis sur la mise en œuvre des présentes recommandations.

6. La Chambre transmet les présentes recommandations au Conseil national du travail.

Bruxelles, le 20 juillet 2011

*Le président de la Chambre
des représentants,*

*La greffière de la Chambre
des représentants,*

André FLAHAUT

Emma DE PRINS

externe Preventiediensten ten aanzien van hun klanten, de werkgevers.

4. Er dient te worden onderzocht of het opportuun is een statistisch instrument op te maken dat de jaarlijkse gegevens bevat met betrekking tot pesten op het werk.

5. De Kamer verzoekt de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk advies uit te brengen over de tenuitvoerlegging van de voorliggende aanbevelingen.

6. De Kamer deelt de voorliggende aanbevelingen mee aan de Nationale Arbeidsraad.

Brussel, 20 juli 2011

*De voorzitter van de Kamer
van volksvertegenwoordigers,*

*De griffier van de Kamer
van volksvertegenwoordigers,*