

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

9 juli 2014

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de opvoering van de strijd
tegen psychosociale druk
en pesten op het werk**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

9 juillet 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**pour un renforcement de la lutte
contre la charge psychosociale
et le harcèlement au travail**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 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: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel van resolutie DOC 53 1462/001.

De Belgische wetgeving is op Europees vlak één van de meest ontwikkelde wat de middelen betreft die ter beschikking staan van de slachtoffers van pesten op het werk. Ze werd in 2002 via de wet van 4 augustus 1996 op het welzijn van de werknemers ingevoerd.

Na een eerste evaluatie werden aan de reglementering een aantal wijzigingen aangebracht via de wet van 10 januari 2007 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007. Die wijzigingen hadden tot doel de klemtoon meer op de preventie te leggen en de interne procedure te verbeteren, onder andere door de rechtspositie van de vertrouwenspersoon te versterken.

Die wijzigingen maakten een tweede evaluatie nodig.

Bijgevolg heeft de minister van Werk een studie besteld. Die werd uitgevoerd door Audrey Eertmans en Sofie Mertens, onderzoekers bij ISW Limits, een *spin-off* van de KULeuven. Ada Garcia en François-Joseph Sion van *Cap-Sciences Humaines* van de UCL werden eveneens bij dit rapport betrokken. De studie werd vervolledigd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door middel van een reeks bijdragen en statistieken afkomstig van de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, de arbeidsinspectie, de arbeidsauditoraten en de rechtbanken.

Daarenboven heeft de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers hoorzittingen gehouden met verschillende actoren die gespecialiseerd zijn in de uitvoering van de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (wet van 22 juni 2002).

Uit die verschillende evaluaties blijkt dat de verschillende actoren de wetgeving over het algemeen positief vinden en dat de wijzigingen aan de wetgeving in 2007 verbeteringen zijn.

Er werden echter ook bepaalde moeilijkheden vastgesteld, waaronder:

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition de résolution DOC 53 1462/001.

La législation belge constitue l'une des réglementations les plus développées au niveau européen en ce qui concerne les moyens mis à la disposition des victimes de harcèlement au travail. Elle a été introduite en 2002 dans la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs.

Après une première évaluation, plusieurs modifications ont été introduites dans la réglementation par la loi du 10 janvier 2007 et l'arrêté royal du 17 mai 2007. Ces modifications avaient pour but de mettre davantage l'accent sur la prévention et d'améliorer la procédure interne en renforçant, entre autres, la position juridique des personnes de confiance.

Suite à ces modifications, il était nécessaire de procéder à une seconde évaluation.

Par conséquent, une étude a été commandée par la ministre de l'Emploi. Cette étude a été réalisée par Audrey Eertmans et Sofie Mertens, chercheuses d'ISW-Limits, une *spin-off* de la KUL. Ada Garcia et François-Joseph Sion de Cap-Sciences Humaines de l'UCL ont également été associés à ce rapport. L'étude a été complétée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au travers d'une série de contributions et statistiques en provenance des Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail, de l'Inspection du travail, des Auditorats du travail et des tribunaux.

De plus, la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants a auditionné différents acteurs spécialisés dans la mise en œuvre de la loi concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il ressort de ces différentes évaluations que les différents acteurs estiment que la législation est globalement positive et que les modifications de la législation introduites en 2007 constituent des améliorations.

Cependant, certaines difficultés ont été identifiées, parmi lesquelles:

1) de noodzaak om beter het onderscheid te maken tussen de formele en de informele procedure, waarbij die laatste meer kans op succes biedt;

2) het belang te voorzien in de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon te ontmoeten, als de werknemer tijdens het werk wordt geconfronteerd met psychosociale druk die geen daad is van geweld, pesterijen of seksuele intimidatie op het werk;

3) de moeilijkheid voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk om onafhankelijk te blijven, gelet op het huidige tarifieringsregeling;

4) de moeilijkheid om de naleving van het beroepsgeheim te combineren met de noodzaak om informatie mee te delen, zodat doeltreffende acties mogelijk worden;

5) de behoefte om de inspectiediensten te versterken.

Uitgaande van deze verschillende opmerkingen werden dus ingediend:

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, om de verjaringstermijn in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot tien jaar te verlengen (DOC 53 1100/001);

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met het oog op de opvoering van de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk (DOC 53 1461/001, ingediend samen met deze resolutie).

Met dit voorstel van resolutie wordt bovendien op verschillende mogelijkheden gewezen ter verbetering van de bestrijding van psychosociale druk en pesten op het werk.

1) la nécessité de mieux distinguer la procédure formelle et la procédure informelle; cette dernière étant un meilleur gage de réussite;

2) l'importance de prévoir la possibilité de rencontrer la personne de confiance lorsque le travailleur est confronté à une charge psychosociale à l'occasion du travail qui ne constitue pas un fait de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3) la difficulté pour les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail de rester indépendants, vu le système de tarification actuel;

4) la difficulté d'allier le respect du secret professionnel et la nécessité de communiquer des informations pour mener des actions efficaces;

5) le besoin de renforcer les services d'inspection du travail.

En s'inspirant de ces différentes remarques, il a donc été déposé:

— la proposition de loi n° 1100 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, afin de porter la prescription à dix ans en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

— la proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en vue d'un renforcement de la lutte contre la charge psychosociale et le harcèlement au travail (DOC 53 1461/001), déposée conjointement à la présente proposition de résolution.

Par la présente proposition de résolution, il est en outre précisé différentes pistes d'amélioration pour renforcer la lutte contre la charge psychosociale et le harcèlement au travail.

Catherine FONCK (cdH)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het onderzoeksrapport “*Evaluatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale belasting 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;

B. gelet op de studie “*Financement des missions de prévention des services externes de prévention et de protection*”;

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

D. gelet op de Nationale Strategie inzake Welzijn op het Werk 2008-2012;

E. gelet op advies nr. 1683 van de Nationale Arbeidsraad van 6 mei 2009 over de “Nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012”;

VERZOEKT DE REGERING:

1. beter rekening te houden met de door het werk veroorzaakte psychosociale belasting omdat:

a. het begrip “pesterijen” te beperkt is;

b. een werknemer die zich in een situatie van onbehagen en psychosociale overlast bevindt, zonder dat het daarbij om echte pesterijen gaat, zich tot aangepaste preventiestructuren moet kunnen wenden;

2. de preventie aan te moedigen en de werkgevers ertoe aan te sporen gedragscodes uit te werken met eenvoudige regels, met de bedoeling de betrekkingen binnen de onderneming te verbeteren;

3. psychosociale overbelasting te voorkomen en meer informatie te verstrekken;

4. de rol van de vertrouwenspersonen te versterken en voor die personen verplichte opleidingen te organiseren;

5. de uitwisselingen van inlichtingen tussen de verschillende veldwerkers, zoals de arbeidsinspecteurs en de gerechtelijke actoren, te verduidelijken en te versterken;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. 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;

B. vu l'étude “*Financement des missions de prévention des services externes de prévention et de protection*” réalisée par l'Université de Liège;

C. vu les auditions organisées par la Commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants;

D. vu la *Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012*;

E. vu l'avis du Conseil National du Travail n° 1683 du 6 mai 2009 sur la *Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012*;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de prendre davantage en considération la charge psychosociale à l'occasion du travail car:

a. la notion de harcèlement est trop réduite;

b. un travailleur se trouvant dans une situation de mal-être et de surcharge psychosociale, sans qu'il s'agisse à proprement parler de harcèlement, doit pouvoir s'adresser à des structures préventives appropriées;

2. d'encourager la prévention et d'inciter les employeurs à élaborer des codes de bonne conduite avec des règles simples destinées à améliorer les relations au sein de l'entreprise;

3. de prévenir les excès de charge psychosociale et de renforcer l'information;

4. de renforcer le rôle de la personne de confiance et d'organiser des formations obligatoires à suivre par celle-ci;

5. de clarifier et de renforcer les échanges d'informations entre les différents acteurs de terrain, tels que les inspecteurs du travail et les acteurs judiciaires;

6. het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te wijzingen teneinde de termijn waarin de preventiediensten de formele klachten moeten behandelen terug te brengen tot drie maanden;

7. de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te herzien en zich daarbij te baseren op eensdeels het onderzoek van de Universiteit van Luik en anderdeels op de volgende beginselen:

a. de bijdrageregeling van de ondernemingen zou moeten kunnen worden gecentraliseerd bij de overheidsdiensten, wat de mogelijkheid zou bieden in de verdeling van de uitgaven van de sectoren rekening te houden met de behoeften van de kmo's en, onder meer, gerichte preventiecampagnes te organiseren en de onafhankelijkheid van de diensten te versterken;

b. de prioriteiten van de te financieren prestaties bepalen en de tarifiering verduidelijken;

c. de geneeskundige onderzoeken van de werknemers *beter* toespitsen op het risicobeheer;

d. de aan dat medisch toezicht onderworpen categorieën van werknemers hervormen;

e. een recht op gezondheidstoezicht instellen voor alle werknemers.

8. te zorgen voor een ruime bewustmaking van het grote publiek en van de veldwerkers want:

a. slachtoffers van misbruiken zijn kwetsbaar en hebben het moeilijk om hun lijden te verwoorden;

b. doorgaans komt de eerste hulp van hun naasten, dat wil zeggen de familie, de vrienden, de huisartsen enzovoort; die mensen zijn echter niet altijd op de hoogte van de mogelijke demarches en moeten daarover *beter* worden ingelicht;

c. op de werkvloer zijn de vertegenwoordigers van de werknemers, zowel het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk als de vakbondsafgevaardigden, de personen die het best in staat zijn om situaties van psychosociaal lijden van werknemers op te sporen en om naderhand een luisterend oor te bieden; die mensen moeten op de hoogte zijn van de mogelijkheden die de slachtoffers worden geboden en moeten hen in

6. de modifier l'arrêté royal du 17 mai du 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, afin de ramener à trois mois le délai dans lequel les plaintes formelles doivent être traitées par les services de prévention;

7. de revoir le financement des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail en se basant, d'une part, sur l'étude réalisée par l'Université de Liège et, d'autre part, sur les principes suivants:

a. le système de cotisations des entreprises devrait pouvoir être centralisé auprès de l'administration, ce qui permettrait de tenir compte, dans la répartition des dépenses des secteurs, des besoins des PME et, notamment, d'organiser des campagnes de prévention ciblées et de renforcer l'indépendance des services;

b. la fixation des priorités des prestations à financer et la clarification de la tarification;

c. mieux cibler les examens médicaux des travailleurs en fonction de la gestion des risques;

d. la réforme des catégories de travailleurs soumis à cette surveillance médicale;

e. introduire un droit à la surveillance de la santé pour tous les travailleurs.

8. de prévoir une large sensibilisation du grand public et des acteurs de terrain car:

a. les personnes victimes de comportements abusifs sont fragilisées et ont des difficultés à exprimer leur souffrance;

b. ce sont le plus souvent les personnes appartenant à leur entourage immédiat qui constituent leur première aide; il s'agit de la famille, des amis, des médecins de famille, etc; or, celles-ci ne sont pas toujours au courant des démarches possibles et il convient de davantage les en informer;

c. sur le lieu de travail, les personnes les plus à même de détecter des situations de souffrance psychosociale de travailleurs, et par la suite d'être à leur écoute, sont leurs représentants, tant le Comité pour la Prévention et la Protection au travail que les délégués syndicaux; ceux-ci doivent être au courant des possibilités offertes aux victimes et pouvoir, le cas échéant, les soutenir; de ce fait, les conseillers en prévention internes, les

voorkomend geval kunnen steunen; daarom zijn de interne preventieadviseurs, de bedrijfsartsen en de humanresourcesmanagers daarbij betrokken;

d. er moet een grootscheepse bewustmakingscampagne worden opgezet met rechtstreekse ontmoetingen tussen enerzijds de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en anderzijds de managers en de humanresourcesmanagers;

9. meer zichtbaarheid te geven aan de arbeidsinspectie als aanspreekpunt; vaak zijn de werknemers niet op de hoogte van de mogelijkheden waarover zij beschikken als zij het slachtoffer zijn van psychosociale overbelasting; zij zouden zich moeten kunnen wenden tot een "aanspreekpunt" dat hen zou kunnen doorverwijzen; de arbeidsinspectie lijkt daarvoor het meest geschikt;

10. de controles en de inspectie op de volgende manier te versterken:

— de arbeidsinspectie zou bij elk bezoek aan een onderneming systematisch moeten nagaan of in de risicoanalyse rekening wordt gehouden met de psychosociale aspecten en of in procedures is voorzien in geval van pesterijen;

— de arbeidsinspectie zou de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk systematisch moeten controleren; dat gebeurt thans onvoldoende;

— er moeten extra arbeidsinspecteurs in dienst worden genomen;

— de politieagenten moeten via een opleiding vertrouwd worden gemaakt met de problematiek van het geweld of van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zodat zij het hoofd kunnen bieden aan de ergste gevallen;

11. verschillende lopende onderzoeken van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg inzake het voorkomen van *burn-out* en van zelfmoord en naar de indicatoren inzake psychosociale belasting voor te zetten en af te ronden.

30 juni 2014

médecins du travail ainsi que les responsables des ressources humaines sont concernés;

d. une large campagne de sensibilisation doit être lancée avec des rencontres directes entre, d'une part, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et, d'autre part, les managers et les responsables des ressources humaines;

9. de donner plus de visibilité à l'Inspection du travail en tant que point de contact; les travailleurs ne sont souvent pas au courant des possibilités dont ils disposent lorsqu'ils sont victimes de surcharge psychosociale; ils devraient pouvoir s'adresser à un "point de contact" qui pourrait les aiguiller, et l'Inspection du travail est, à cet égard, la meilleure solution;

10. de renforcer les contrôles et l'inspection de la façon suivante:

— l'inspection du travail devrait contrôler systématiquement, lors de chaque visite d'inspection dans une entreprise, la prise en compte des aspects psychosociaux dans l'analyse des risques et la présence de procédures en cas de harcèlement;

— l'inspection devrait contrôler systématiquement les Services externes pour la Prévention et la Protection au travail, ce qui n'est pas suffisamment fait;

— des inspecteurs du travail complémentaires doivent être recrutés;

— les policiers doivent être formés à la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail afin de pouvoir faire face aux cas les plus graves;

11. de poursuivre et de finaliser différentes recherches en cours du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en matière de prévention du *burn-out* et des suicides et sur l'étude des indicateurs en matière de charge psychosociale.

30 juin 2014

Catherine FONCK (cdH)