



CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

COMPTE RENDU INTÉGRAL
AVEC
COMPTE RENDU ANALYTIQUE TRADUIT
DES INTERVENTIONS

INTEGRAAL VERSLAG
MET
VERTAALD BEKNOPT VERSLAG
VAN DE TOESPRAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

mercredi

woensdag

07-07-2004

07-07-2004

Après-midi

Namiddag

cdH	centre démocrate Humaniste
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	Front National
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	Parti socialiste
sp.a-spirit	Socialistische Partij Anders – Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht
VLAAMS BLOK	Vlaams Blok
VLD	Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
DOC 51 0000/000	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 51 0000/000	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	version provisoire du Compte Rendu Intégral (couverture verte)	CRIV	voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	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	séance plénière	PLEN	plenum
COM	réunion de commission	COM	commissievergadering

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

SOMMAIRE

Présentation et discussion du rapport d'évaluation de la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail 1
- question jointe de Mme Colette Burgeon à la secrétaire d'Etat à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, adjointe au ministre de l'Emploi et des Pensions sur "la loi sur le harcèlement moral" (n° 3248) 1

Orateurs: **Kathleen Van Brempt, Colette Burgeon, Greta D'hondt, Maggie De Block, Jean-Marc Delizée, Guy D'haeseleer, Annelies Storms, Denis Ducarme, Annemie Turtelboom, Trees Pieters**

INHOUD

Voorstelling en bespreking van het evaluatieverslag van de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk 1
- toegevoegde vraag van mevrouw Colette Burgeon aan de staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, toegevoegd aan de minister van Werk en Pensioenen over "de antipestwet" (nr. 3248) 1

Sprekers: **Kathleen Van Brempt, Colette Burgeon, Greta D'hondt, Maggie De Block, Jean-Marc Delizée, Guy D'haeseleer, Annelies Storms, Denis Ducarme, Annemie Turtelboom, Trees Pieters**

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MERCREDI 7 JUILLET 2004

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

WOENSDAG 7 JULI 2004

Namiddag

La séance est ouverte à 14.07 heures par M. Hans Bonte, président.
De vergadering wordt geopend om 14.07 uur door de heer Hans Bonte, voorzitter.

01 Présentation et discussion du rapport d'évaluation de la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

- question jointe de Mme Colette Burgeon à la secrétaire d'Etat à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, adjointe au ministre de l'Emploi et des Pensions sur "la loi sur le harcèlement moral" (n° 3248)

01 Voorstelling en bespreking van het evaluatieverslag van de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- toegevoegde vraag van mevrouw Colette Burgeon aan de staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, toegevoegd aan de minister van Werk en Pensioenen over "de antipestwet" (nr. 3248)

De **voorzitter**: Mevrouw de staatssecretaris, ik wil u bedanken omdat u ingegaan bent op de suggestie van een aantal collega's om het Parlement als eerste in te lichten over de evaluatie. Dat verklaart wellicht de media-aandacht.

Op basis van de door u uitgebrachte evaluatie kan onze commissie het debat voeren. Ik veronderstel en verwacht dat we ons de komende weken en maanden nog over deze problematiek zullen buigen, al was het maar om een aantal conclusies die u op een rijtje zult zetten, voort uit te werken.

Collega's, voor alle duidelijkheid: het document dat werd rondgedeeld, is het evaluatieverslag met een Nederlandstalige bijlage. Ik heb begrepen dat de Franstalige bijlage over een paar minuten rondgedeeld zal worden.

Aan de voorstelling van het evaluatieverslag is de vraag van mevrouw Burgeon gekoppeld over de antipestwet. Alle fracties kunnen echter reageren op de toelichting.

Ik geef het woord aan mevrouw de staatssecretaris voor de voorstelling van het rapport.

01.01 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt**: Mijnheer de voorzitter, er waren slides gepland, maar die worden nu uitgedeeld, omdat een en ander niet blijkt te werken. Zo kan men hopelijk volgen.

Beste collega's, zoals afgesproken een goede week geleden, stel ik hier vandaag de evaluatie voor. Ik zal een aantal dingen wat breder kaderen en een aantal conclusies trekken, waarover dan op suggestie van de voorzitter een eerste debat plaats kan vinden.

Sinds ik staatssecretaris ben en zeker en vast ook sinds de wet bestaat, staat de problematiek van pesten prominent op de agenda, zoals blijkt uit de vele parlementaire vragen die ik sindsdien heb

01.01 **Kathleen Van Brempt**, secrétaire d'Etat: Aujourd'hui 7 juillet 2004, le rapport d'évaluation de la loi anti-harcèlement est présenté en commission des Affaires sociales. Au cours des deux dernières années, cette loi a déjà fait l'objet de plusieurs évaluations et, parallèlement, des discussions ont été menées avec les acteurs de terrain. Ces évaluations constituent le point de départ de l'adaptation de la loi.

ontvangen. Niet alleen via het politieke forum kwam ik in contact met de thematiek; ik heb daarover vele brieven ontvangen. Bijna bij al mijn bedrijfsbezoeken werd ik daarop aangesproken door zowel vakbondsafgevaardigden, bedrijfsleiders als personeelsverantwoordelijken. Ieder had zijn kijk op de wet.

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is een wet die de publieke opinie beroert. Dat is waarschijnlijk nog een understatement. De afgelopen maanden werden via de media diverse opvattingen, meningen en interpretaties van de antipestwet kenbaar gemaakt. Dikwijls waren die gebaseerd op partiële informatie. Als mij om een reactie werd gevraagd, heb ik telkens verwezen naar de ongoing evaluatie. Vandaar dat ik ook bijzonder veel belang hecht aan de diverse evaluaties van de pestwet.

Het synthesesdocument dat u hebt ontvangen, is de evaluatie door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De bijlage omvat de bijkomende informatie: de evaluatie van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en het advies van de Nationale Arbeidsraad. Om het globale beeld scherp te stellen, werden op de beleidsceel hearings georganiseerd met diverse mensen uit het werkveld.

Dankzij de medewerking van velen aan de diverse evaluaties en hearings heb ik een genuanceerd beeld van de huidige antipestwet.

Een zaak is zonneklaar. Over deze problematiek en deze wet kan niet in zwartwittermen worden gedacht. Alvorens in te gaan op de resultaten van de evaluatie wil ik nog even de achtergrond van de antipestwet schetsen.

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel geweld op het werk zijn geen fenomenen die recent zijn ontstaan. Ik verwijs terzake naar de wet van 10 maart 1900. Artikel 7 verplichtte de werknemer op straffe van ontslag en om dringende redenen de goede zeden in acht te nemen. Artikel 11 gebood de werkgever zijn fatsoen te houden en droeg hem tevens op erover te waken dat de werknemers dat onderling ook zouden doen. Het is evenwel wachten tot eind jaren '80, begin jaren '90 dat het Europees niveau de problematiek van het ongewenst seksueel gedrag op het werk op de agenda plaatst. Een Europese richtlijn terzake mondde uit in twee koninklijke besluiten.

Terzelfder tijd werd de globale problematiek van mobbing het studieobject van psychologen. De Duitser Leymann wordt in dat kader beschouwd als de pionier. Na de vertaling van zijn boek werd men zich ook in België bewust van de problemen. Op 28 april 2000 werd een wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden ingediend door de senatoren Mahoux en Vanlerberghe. Hierop inspelend werd begin 2001 door minister Onkelinx een voorontwerp van antipestwet aan de sociale partners voorgelegd. Zij brachten hierover een verdeeld advies uit. In de problematiek bleek het water tussen de sociale partners erg diep te zijn. Uiteindelijk werd op 2 januari 2002 een wetsontwerp gedeponneerd dat vrij snel werd omgezet in de huidige wet van 11 juni 2002. Hiermee werd de Belgische wetgeving in overeenstemming gebracht met twee andere Europese richtlijnen terzake.

Le harcèlement moral sur le lieu de travail ne date pas d'hier puisque dans un texte de loi du 10 mars 1990, il était déjà question de la nécessité de veiller au respect des bonnes mœurs et du savoir-vivre au travail. Mais il a fallu attendre le début des années 1990 pour que ce problème soit inscrit réellement à l'ordre du jour politique. Une directive européenne a abouti à deux arrêtés royaux et le concept de *mobbing* ou harcèlement moral a fait l'objet d'études scientifiques. Une première proposition de loi a débouché sur un projet de loi de Mme Onkelinx et, in fine, sur la loi anti-harcèlement du 11 juin 2002 qui a mis la loi belge en concordance avec la directive européenne.

Il ressort d'une enquête qu'en Belgique, un travailleur sur dix est victime de harcèlement. La European Foundation à Dublin parle de 10 % des travailleurs et, selon la banque de données de la Direction chargée de la recherche visant à améliorer les conditions de travail, ce pourcentage serait même de 15 %. Il ressort d'une étude réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que 11,5 % des travailleurs se disent victimes de harcèlement, que 8 % d'entre eux affirment avoir subi l'une ou l'autre forme de harcèlement sexuel et que 3,5 % déclarent avoir été victimes de violences physiques. En outre, les travailleurs du secteur public sont deux fois plus exposés à ce fléau que leurs collègues du secteur privé. Et il semble que le risque de harcèlement soit proportionnel à la taille de l'entreprise. Les employés sont davantage harcelés que les ouvriers et la grande majorité des auteurs de harcèlement sont des hommes. Enfin, le harcèlement est souvent le fait d'un supérieur hiérarchique.

La loi sur le harcèlement moral a déjà suscité bien des

Samen met Zweden, Denemarken, Finland, Nederland en Frankrijk behoort België tot een eerste groep landen die de problematiek wettelijk aanpakt.

Het belang van de wet wordt bevestigd door de resultaten van diverse onderzoeken die werden uitgevoerd rond de problematiek. De cijfers van de onderzoeken zijn uiteraard niet dezelfde, omdat de methodiek ook heel vaak verschilt. Globaal wordt evenwel aangenomen dat 1 op 10 Belgische werknemers het slachtoffer is van pesterijen. De cijfers van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions te Dublin komen voor België op ongeveer 10% pestgevallen. In de DIOVA-databank ligt dat cijfer hoger; 15% van de Belgische werknemers wordt tijdens het werk soms gepest. Uit onderzoek gepubliceerd door de FOD Werkgelegenheid blijkt dat 11,5% van de werkende bevolking zich slachtoffer voelt van pesterijen op het werk, 8% van ongewenst seksueel gedrag en 3,5% van fysiek geweld.

Datzelfde onderzoek van de FOD Werkgelegenheid geeft ook nog een aantal andere, verhelderende cijfers weer. Werknemers in de overheidssector lopen tweemaal meer kans op hun werk te worden gepest dan werknemers uit de privé-sector. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de kans op pesten. Bedienden zijn meer aan pesterijen blootgesteld dan arbeiders. In 63% van de gevallen zijn de pesters mannen, 22% zijn vrouwen en in 14% van de gevallen worden de twee geslachten als dader naar voren geschoven. In 48% van de gevallen gaat het pesten uit van een hiërarchische overste, in 29% van de gevallen van een collega, in 7% van een ondergeschikte en in 16% van verschillende hiërarchische posities.

Daaruit mogen we concluderen dat pesten in bedrijven een realiteit is. België heeft, voortgestuwd door de Europese richtlijn, op vrij korte termijn de antipestwet gemaakt. Deze wet en de problematiek blijven de publieke opinie beroeren. Ze waren het voorwerp van diverse interpretaties. De wet verdeelt ook de sociale partners.

Er zijn dus redenen te over om uit te kijken naar de evaluatie.

La loi anti-harcèlement du 11 juin 2002 prévoit une évaluation dans les deux ans qui suivent son entrée en vigueur. Le 27 octobre 2003, j'ai demandé au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de commencer l'évaluation. J'ai aussi demandé au Conseil national du travail de formuler un avis. Comme je l'ai déjà dit, vous le trouverez parmi les documents qui vous ont été remis. Le rapport de synthèse que vous avez reçu est le résultat de l'évaluation réalisée par le FVA. Vous y trouverez une description du contexte législatif de la problématique du harcèlement, une présentation de la réglementation, un aperçu des problèmes rencontrés lors de l'application de la loi et une analyse de la jurisprudence.

Ce rapport de synthèse mentionne les domaines et les dispositions pour lesquels la réglementation pourrait être modifiée. Je tiens à préciser que cette évaluation ne concerne pas la phase de lancement de la loi anti-harcèlement. Il est important de le souligner car j'ai pu constater que les remarques formulées ces derniers mois sur la loi anti-harcèlement concernaient surtout la phase de lancement de la loi.

commentaires. D'aucuns n'hésitent pas à remettre en cause l'utilité de la réglementation en la matière. Les syndicats sont également partagés à ce sujet. Le présent rapport était dès lors attendu avec beaucoup d'intérêt.

De antipestwet voorziet in een evaluatie binnen de twee jaar na de inwerkingtreding ervan. Op 27 oktober 2003 vroeg ik de FOD Werkgelegenheid de evaluatie aan te vangen en verzocht ik de Nationale Arbeidsraad om een advies. Dit samenvattend verslag vloeit voort uit die evaluatie. De context, de reglementering, de toepassingsproblemen en de rechtspraak worden erin voorgesteld.

Het verslag vermeldt ook op welke punten de regelgeving zou kunnen worden aangepast. De evaluatie slaat niet op de eerste toepassingsperiode van de

Il est vrai que cette loi a connu au début beaucoup de maladies infantiles. Beaucoup de plaintes et des problèmes anciens et latents sont apparus après l'entrée en vigueur de la loi. C'est tout à fait logique. De plus, les gens pensaient peut-être que la loi anti-harcèlement pouvait les aider à résoudre des problèmes interpersonnels qui, par définition, ne peuvent être considérés comme du harcèlement. S'agit-il d'un abus ou d'une mauvaise information? Là est la question.

Autre constat: tous les services de prévention n'étaient pas prêts pour assurer une application adéquate de la loi anti-harcèlement.

Compte tenu de son ampleur et aussi des méthodes et procédures à utiliser, beaucoup d'entreprises ont d'ailleurs été confrontées au problème. Enfin, l'inspection de la Justice devait trouver un moyen pour assurer l'application de la loi. En effet, cette loi est innovante dans sa thématique et dans sa méthodologie, ce qui nécessite une période d'adaptation.

L'évaluation du SPF comprend un volet quantitatif et un volet qualitatif. Je voudrais d'abord citer les données que le SPF n'a pas pu rassembler. Ce sont toutes les données qui concernent le volet informel de la loi comme l'accueil, l'entretien, la médiation et la conciliation. S'il n'existe aucun chiffre en la matière, c'est en raison de la nature informelle de ce volet.

Dans la littérature spécialisée, nous apprenons qu'une bonne personne de confiance peut résoudre très tôt jusqu'à 70% des conflits. Faute de chiffres, nous n'avons aucune idée du nombre de personnes de confiance dans les entreprises. La désignation d'une personne de confiance est facultative. Cette désignation ne doit pas être déclarée officiellement et les dossiers traités par cette personne ne doivent pas non plus être déclarés. De même, il n'a pas été possible de recenser le nombre d'entreprises qui travaillent avec un conseiller interne en prévention ainsi que le nombre de plaintes traitées par celui-ci.

En ce qui concerne le profil des plaignants et des accusés dans la procédure formelle, il n'y a pas non plus de conservation systématique des données. Pour avoir, à l'avenir, plus de données quantitatives représentatives du nombre de personnes de confiance et de conseillers internes en prévention, il faudrait qu'elles soient reprises dans le rapport annuel des services internes de prévention et que le SPF les traite de manière systématique.

Cela pourrait se faire, au plus tôt en août 2005, sur la base du rapport annuel de 2004.

antipestwet. Veel opmerkingen hadden daarop betrekking.

Deze wet kende haar kinderziekten. Na de inwerkingtreding waren er heel wat klachten en kwamen de problemen aan het licht. Sommigen dachten dat ze van de wet gebruik konden maken om problemen tussen mensen, die niets met pesten te maken hebben, op te lossen. Dat kan wijzen op misbruik, maar kan ook aan gebrekkige informatie te wijten zijn.

Andere vaststelling: niet alle preventiediensten waren voldoende voorbereid om de wet op een afdoende manier toe te passen.

Gelet op de omvang van het fenomeen en de aan te wenden methodes hebben heel wat bedrijven met dit probleem te kampen gehad. De inspectie van Justitie moest erop toezien dat de wet werd nageleefd. Omdat die zo'n baanbrekende thema's en methodes inhoudt, is evenwel een aanpassingsperiode vereist.

De evaluatie van de FOD heeft een kwantitatief en een kwalitatief aspect. De gegevens die de FOD niet heeft kunnen verzamelen, betreffen het informele aspect van de wet: opvang, onderhoud, bemiddeling en verzoening. Hierover zijn geen cijfergegevens voorhanden.

Uit de vakliteratuur blijkt dat een goede vertrouwenspersoon tot 70 procent van de geschillen kan oplossen. Wij weten echter niet hoeveel vertrouwenspersonen de bedrijven tellen. De aanstelling van dergelijke persoon is trouwens niet verplicht; noch de persoon zelf, noch de dossiers die hij behandelt, dienen te worden kenbaar gemaakt. Evenmin kunnen de bedrijven die een interne preventieadviseur inschakelen of de door hem

behandelde klachten in kaart worden gebracht.

Ook over het profiel van de aanklagers en de beschuldigten in de formele procedure worden geen gegevens bijgehouden. Als men over een meer significante analyse wil beschikken, moeten deze gegevens in het jaarverslag van de interne preventiediensten worden opgenomen en moeten zij systematisch door de FOD worden verwerkt.

Dat zou ten vroegste in augustus 2005 gebeuren, op basis van het jaarverslag 2004.

Welke kwantitatieve gegevens heeft de FOD dan wel kunnen verzamelen? De FOD heeft een enquête georganiseerd bij de directies Toezicht op het Welzijn op het Werk en bij de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Daarnaast beschikken we over gegevens inzake het repressieve luik van de wet, met name gegevens over de klachten bij de rechtbank.

Laten we beginnen bij de externe preventiediensten. Negentien van de 22 aangeschreven externe preventiediensten hebben gereageerd en de vragenlijst teruggestuurd. Deze 19 externe preventiediensten vertegenwoordigen samen 146.577 ondernemingen die 2.141.993 werknemers tewerkstellen. Dit is 87% van alle werknemers. De gegevens hebben betrekking op de periode juni 2002-november 2003. Wat de resultaten betreft, hebben de meeste externe preventiediensten tussen 2 en 5 externe preventieadviseurs die actief bezig zijn met deze materie. De meeste externe preventiediensten hebben reeds risicoanalyses uitgevoerd in deze materie. Het aantal analyses dat ze in het kader van pesten hebben uitgevoerd, is echter beperkt. Agathos, Gedilo-IK en Famedi springen erbovenuit met respectievelijk 26, 38 en 57 risicoanalyses, wat al bij al heel weinig is.

Het aantal formele klachten – dit zijn de met reden omschreven klachten – die de 19 externe preventiediensten registreerden tot november 2003 bedroeg 1.626, zijnde 648 in Vlaanderen, 619 in Wallonië en 359 in Brussel. Gerelateerd aan het aantal werknemers dat deze externe diensten vertegenwoordigen, gaat het om 0,08% per 100 werknemers.

Over het aantal gevallen van misbruik van de regelgeving is bekend dat misbruik in het kader van de ontslagbescherming zeer beperkt is. Ik baseer mij op de cijfers van de grootste externe preventiedienst. Dit gebeurt in 0,4 procent van de gevallen.

Mag ik erop aandringen dat bovenstaande gegevens als indicatief moeten worden beschouwd aangezien een eenvormige registratie met een eenvormige definitie rond een aantal relevante thema's momenteel niet op poten staat. Ook het systematisch verzamelen en verwerken van de gegevens is momenteel niet geregeld. Hierop werd

En vue de procéder à une évaluation qualitative de la loi anti-harcèlement, nous avons collecté des données puisées à différentes sources: une enquête auprès des services externes de prévention, une enquête au sein des services d'inspection et les données des tribunaux.

Les données des services externes de prévention se rapportent à la période de juin 2002 à novembre 2003. 19 des 21 services externes de prévention en activité ont communiqué leurs données: ensemble, ils représentent 87 % de tous les travailleurs. Le nombre de plaintes formelles se monte à 1.626, soit 0,08 % de tous les travailleurs. Tant qu'il n'existera pas de système uniforme d'enregistrement et de traitement des plaintes, il va de soi que ces dernières n'auront qu'une valeur purement indicative.

Les inspections effectuées par les services de contrôle du bien-être au travail ont révélé que 1.616 plaintes formelles ont été enregistrées au cours de la période entre juin et novembre 2003. Peut-être y a-t-il des chevauchements avec les données des services externes de prévention. Les chiffres du premier semestre de 2004

reeds geanticipeerd. Binnen de FOD is momenteel een projectgroep bezig met het ontwikkelen van een uniform registratiesysteem binnen de diverse inspectiediensten. Dit zou in een tweede fase kunnen worden uitgebreid tot de externe preventiediensten.

Ik kom tot de inspectie. Tot nu toe registreerden de inspectiediensten in ons land 1.616 met redenen omklede klachten. Ik wil beklemtonen dat er overlappingen kunnen zijn met de klachten die bij de externe preventiediensten werden ingediend. Ook werden deze gegevens met twee maanden geëxtrapoleerd. Opgedeeld naar ambtsgebied geeft dit het volgende beeld: 191 klachten bij de directie Antwerpen, 146 klachten bij de directie Gent, 465 klachten bij de directie Brussel, 556 klachten bij de directie Charleroi en 258 klachten in Luik.

In de periode juli 2002 tot november 2003 waren er 1.157 met redenen omklede klachten bij de inspectiediensten of gemiddeld 72 klachten per maand. Meer recente cijfers voor de periode januari tot eind juni van dit jaar klokken af op 345 met redenen omklede klachten, wat neerkomt op 57 klachten per maand. Gemiddeld neemt het aantal klachten dus af bij de inspectie.

Op basis van de meest recente cijfers, die van 2004, zien wij dat 72% van alle klachten die bij de directies van Toezicht op Welzijn op het Werk binnenkomen, met reden omklede klachten zijn. Het aantal kennisgevingen van de arbeidsrechtbank aan de inspectiediensten is marginaal.

Ik wil uit de voorgaande cijfers en uit de vaststellingen omtrent de cijfers die we niet hebben, de volgende conclusies trekken.

Naast het informele, hebben wij dus vooralsnog geen zicht op de manier waarop de klachten bij de externe diensten en de inspectie exact worden afgehandeld. Willen wij dat weten, dan moet een omstandig wetenschappelijk onderzoek daarover ten gronde uitsluitsel geven.

Al bij al is het aantal met reden omklede klachten vrij beperkt. Als wij de klachten van de inspectie en de externe diensten samentellen – wat wij eigenlijk niet mogen doen, omdat er een aantal overlappingen zijn –, dan komen wij op 0,11 klachten op 100 werknemers. Dat is, zoals ik al zei, ruim geteld.

Tot slot, als het over de kwantitatieve analyse gaat, kom ik bij de rechtbanken.

De gegevens die ik u zal geven, hebben betrekking op de beslissingen die werden meegedeeld aan de FOD door de griffie van de rechtbanken en de hoven tot begin juni 2004. Sinds de wet van kracht is, werden 15 vonnissen geveld door de arbeidsrechtbank, namelijk 7 in Brussel, 2 in Luik, 2 in Bergen, 1 in Antwerpen, 1 in Turnhout, 1 in Brugge en 1 in Leuven. Hiervan hebben 9 uitspraken betrekking op de publieke sector en 6 op de privé-sector. In 14 gevallen gaat het om pesterijen en 1 geval betreft ongewenst seksueel gedrag. Negen verzoekschriften werden ingediend tegen de werkgever als rechtspersoon, 6 tegen de rechtspersoon en/of meerdere natuurlijke personen. In 9 gevallen was er een uitspraak ten gronde door de arbeidsrechtbank, de overige 6 volgden de procedure in kort geding. Er zijn 5 gevallen aanhangig gemaakt voor

montrent que le nombre de plaintes reçues par les services d'inspection a diminué.

Somme toute, on peut affirmer que le nombre de plaintes formelles enregistrées par les services externes de prévention et les services d'inspection est relativement restreint : cela représente 11 plaintes par tranche de 10.000 travailleurs, soit 0,11 pour cent. Par ailleurs, ce chiffre a été défini de façon assez large en raison des inévitables chevauchements.

Les plaintes tranchées par les tribunaux jusqu'au début du mois de juin et communiquées au SPF Emploi sont très peu nombreuses. Les tribunaux du travail ont rendu quinze jugements. Jusqu'à présent, toutes les plaintes ont été déclarées non fondées. Aucun cas de harcèlement n'a été confirmé et aucun employeur ou harceleur présumé n'a été condamné.

het arbeidshof. In 6 van de 15 zaken hadden de eisers voordien andere procedures doorlopen en 9 gingen rechtstreeks naar de arbeidsrechtbank. Er is 1 uitspraak inzake misbruik van de klachtenprocedure; de werknemer werd daarbij veroordeeld tot de uitbetaling van een vergoeding van 3.500 euro materiële en morele schadevergoeding. Tot nu toe heeft elk hof en elke rechtbank elke klacht in het kader van de antipestwet ongegrond verklaard. In geen enkele beslissing werd het bestaan van pesterijen bevestigd, wat niet wil zeggen dat er misbruik van procedure is. Dat betekent dat er tot nu toe geen enkele werkgever, geen enkele pester, is veroordeeld in het kader van die wetgeving.

Dat overzicht toont aan dat er al bij al zeer weinig klachten voor de rechtbank aanhangig worden gemaakt en dat tot nu toe in alle gevallen de klachten ongegrond werden verklaard. In die zin is de discussie over de gedeelde bewijslast of de omkering van de bewijslast, zoals sommigen het noemen, een storm in een glas water, omdat het enkel geldt voor arbeidsrechtbanken en omdat de klacht zelf gemotiveerd moet worden. Ook de aanvankelijke vrees voor de juridisering van de arbeidsverhoudingen bleek ongegrond.

A côté des données chiffrées, l'évaluation comprend également un large volet qualitatif, le chapitre "Aperçu des problèmes survenus lors de l'application de la loi" est la résultante d'un groupe de travail de conseillers en prévention, d'un groupe de personnes de confiance, d'un groupe d'experts et des visions des partenaires sociaux.

Les groupes de travail ont réalisé une analyse systématique de la loi anti-harcèlement selon la méthode "Doelgerichte interventie planificatie" ou planification ciblée de l'intervention. Vous trouverez une description du contexte et les résultats complets des groupes de travail dans les documents qui vous ont été remis. Vous y trouverez également une analyse qualitative de la jurisprudence et une analyse qualitative de la communauté d'experts en psychologie au sein de la direction contrôle du bien-être au travail.

Cette large consultation permet de tirer des analyses qualitatives et une image nuancée de la loi. Je ne vais pas examiner chacun des points du chapitre mais me limiter aux grandes lignes.

En ce qui concerne les mérites de la loi, tous sont d'accord sur ce point. La violence et le harcèlement au travail sont inadmissibles. Pour les victimes, des comportements sociaux aussi inacceptables sont très graves. De leur côté, les entreprises se rendent de plus en plus compte que ces comportements nuisent à l'efficacité d'une organisation. Les coûts sont élevés. Le harcèlement joue sur l'esprit du groupe.

Grâce à la loi, la problématique du comportement excessif est devenue un sujet qui, dans la culture de l'entreprise, peut être matière à discussion. Cette matière précaire, souvent qualifiée de personnelle et subjective, peut maintenant être analysée et discutée avec objectivité. Comme elle n'est plus un sujet tabou, il est maintenant possible de s'investir dans la prévention, de sensibiliser les entreprises et de stimuler le développement de l'accueil informel. En outre, les victimes ont la possibilité d'être entendues pour faire cesser le comportement de harcèlement.

Daarnaast is er een kwalitatief hoofdstuk, met onder meer een kwalitatieve analyse van de rechtspraak, dat werd opgesteld door een aantal experts en werkgroepen, die de antipestwet volgens de DIP-methode (doelgerichte interventie-planificatie) onderzochten.

Dankzij die ruime raadpleging kwam men tot een genuanceerd beeld van de wet en werden de verdiensten ervan duidelijk. Er wordt immers erkend dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag onaanvaardbaar zijn. De bedrijven hebben begrepen dat zo'n gedrag de arbeidsefficiëntie beïnvloedt. Het probleem wordt besproken en onderzocht, zodat preventie mogelijk wordt.

Een van de problemen is dat veel mensen die in de praktijk staan niet goed weten wat dit alles impliceert. Nochtans heeft de FOD zijn uiterste best gedaan de betrokkenen correct te informeren. In 2003 werden ten behoeve van diverse doelgroepen voorlichtingsvergaderingen georganiseerd en werden tal van informatiebrochures verspreid.

Een aantal formuleringen in de wet zorgt ook voor verwarring. De

L'un des problèmes rencontrés lors de l'application de la loi est que de nombreux acteurs de terrain ne savent pas très bien ce que cela implique exactement. Cela peut être dû à l'absence d'une communication claire ou à des imprécisions dans la loi elle-même.

begrippen “dader”, “slachtoffer” of “getuige”, bijvoorbeeld, zouden nauwkeuriger omschreven moeten worden.

En ce qui concerne la communication, ces deux dernières années, le SPF a fourni de gros efforts dans le domaine de la communication pour informer les hommes et les femmes sur la loi anti-harcèlement. Permettez-moi de vous expliquer ce qui a été réalisé en 2003. Six séances d'information ont été organisées pour les conseillers en prévention.

Dans le cadre du projet-pilote "Création d'un réseau", un réseau de conseillers en prévention spécialisés dans les facteurs psychosociaux a été mis sur pied. Huit séances ont été organisées pour les services policiers d'assistance aux victimes; quatre séances d'information ont été organisées pour les personnes de confiance et six séances pour les membres du comité de prévention et de protection au travail. Par ailleurs, plusieurs dizaines de milliers de dépliants et de brochures ont été élaborés et distribués.

Comme je l'ai déjà dit, l'évaluation qualitative a aussi montré une série d'imprécisions dans la loi existante. Ces imprécisions pourraient être corrigées. Le but est surtout de clarifier un certain nombre d'articles. Je vous donne quelques exemples. Les termes "auteur" et "victime" utilisés dans la loi reviennent régulièrement chez les différents acteurs de terrain. Ces termes sont perçus comme trop graves et trop critiques. Les notions de "témoin" et "accord du comité" devraient être précisées. Par ailleurs, il faudrait spécifier notamment en quoi consiste le rôle de l'inspection, quand commence précisément la protection contre les licenciements, ce qu'est la médiation vis-à-vis des tiers. Dans le rapport d'évaluation, vous trouverez encore toute une série d'autres exemples. Vous constaterez – c'est frappant – que les imprécisions avancées par les différents acteurs sont en grande partie les mêmes.

Naast de meer punctuele toepassingsproblemen komen enkele structurele problemen van de wet naar voren in de evaluatie.

Chacun s'accorde pour dire qu'il faut renforcer la partie préventive. Les procédures préventives, le rôle du conseiller en prévention et la tarification fournissent encore matière à controverse.

Laat ik misschien beginnen met een aantal aspecten waarover een vrij grote consensus bestaat op het werkveld.

Er bestaat een grote consensus over het feit dat het preventieve gedeelte moet worden versterkt. Over de manier waarop het moet worden versterkt, verschillen de visies evenwel. Sommigen vinden dat de preventieve procedures inzake arbeidsreglementen of risicoanalyses nader moeten worden omschreven, terwijl anderen pleiten voor een vereenvoudiging. Ook over de rol van de preventieadviseur, psychosociale aspecten verschillen de visies, evenals over de aanstellingsprocedure en de procedure bij klachtenbehandeling.

Toutes les parties conviennent également de la nécessité de consolider la phase informelle prévue dans la loi. Et c'est la raison pour laquelle il faut consacrer un débat à l'ancrage légal de la cascade prévisible de procédures et au rôle de la personne de confiance.

De tarifiering van de externe preventiediensten kwam eveneens aan de orde, hoewel dat betrekking heeft op een bredere problematiek dan de antipestwet. Ik voeg eraan toe dat in het kader van FARAO een discussie moet worden gestart met de externe preventiediensten over de globale tarifiering. Ik meen dat we de tarifiering omtrent de antipestwet best in de discussie meenemen.

D'aucuns jugent absolument indispensable la protection contre les licenciements abusifs, d'autres estiment au contraire qu'elle produira des effets pervers.

Ik vind het zelf zeer belangrijk dat inzake het geheel van psychosociale aspecten in een bedrijf op een preventieve manier wordt gewerkt, want we weten immers dat de stressproblematiek en de pestproblematiek samenhangen. Ik pleit er dus voor om binnen de bedrijven de risicoanalyse, alsook de actieplannen op een geïntegreerde manier aan te pakken.

Il est impensable d'abroger la loi car elle comporte de nombreux points positifs. Néanmoins, je compte y apporter certains aménagements après m'être concertée avec tous les intéressés.

Er bestaat eveneens een vrij grote consensus over de informele fase en het feit dat de informele fase van de wet moet worden versterkt. Opnieuw zijn de meningen verdeeld wanneer het gaat over de wijze waarop dat zou moeten gebeuren. Sommigen pleiten ervoor om de rol van de vertrouwenspersoon te versterken, hetzij door ze verplicht te maken, hetzij door de aanwijzingsprocedure aan te passen, hetzij door de opleiding te versterken, hetzij door de ontslagbescherming ook op hen van toepassing te maken.

Sommigen pleiten ervoor om de drempel voor het indienen van een formele klacht te verhogen. Sommigen pleiten ervoor om de geest van de wet, met name het volgen van de cascade in de klachtenprocedure, wettelijk te verankeren. Men moet het probleem dus eerst informeel proberen op te lossen. Pas daarna kan een formele klacht bij een preventieadviseur worden ingediend en pas daarna kan eventueel de inspectie of de rechtbank worden ingeschakeld.

Ik zou heel graag met jullie het debat over de rol van de vertrouwenspersoon voeren. Het is mijn visie dat vertrouwenspersonen een heel belangrijke rol te vervullen hebben in een bedrijf en dat hiervoor mensen nodig zijn die weten hoe die rol moet worden vervuld. Dat betekent dat in een zekere basisopleiding moet worden voorzien. Ik pleit er evenwel niet voor om dat verplicht te maken in alle bedrijven.

Ik wil eveneens het debat voeren over de verankering van de cascade in de klachtenprocedure, van de informele fase tot de rechtbank. Ik geloof daar sterk in. Dat is trouwens volledig in de geest van de wet.

Helemaal anders is het gesteld met aspecten die door verschillende actoren al dan niet als problematisch worden ervaren of die door verschillende actoren op een andere manier worden geproblematiseerd.

Dat zijn onderwerpen waarover we in de commissie al uitgebreid hebben gediscussieerd. In eerste instantie denk ik daarbij aan de ontslagbescherming van het slachtoffer en de getuigen. Volgens sommigen is dat absoluut noodzakelijk. Anderen leggen het accent op de modulering van de ontslagbescherming inzake tijdstip, aard van de klacht, duur van de bescherming en doelgroep, met name enkel voor het slachtoffer en niet voor de getuige. Volgens anderen duwt de ontslagbescherming de gepeste in een zware formele procedure en werkt ze contraproductief voor een snelle oplossing van het probleem. Ook leeft de idee dat de ontslagbescherming absoluut is, terwijl ze enkel betrekking heeft op de feiten die verband houden met het pesten.

In dat kader denk ik dat het belangrijk is dat iemand die een formele

klacht indient, ook effectief beschermd is, omdat hij of zij zich in een zwakke positie bevindt. Het kan dus niet dat iemand die een klacht indient, wordt ontslagen, precies omdat hij of zijn een klacht indient. Toch moet duidelijk worden gemaakt dat de ontslagbescherming niet absoluut is en dat mogelijke misbruiken heel consequent zullen worden bestreden. Ook hieromtrent is een ruim debat wenselijk.

Inzake de omkadering van de bewijslast bestaat er ook heel wat commotie. Ik benadruk nogmaals dat het in de realiteit gaat om een gedeelde bewijslast die, zoals ik daarnet al aangaf, enkel geldt in een zeer beperkt aantal gevallen.

Ik heb hier in enkele grote lijnen de kwalitatieve evaluatie geschetst. Het rapport gaat uiteraard veel dieper in op een aantal details.

Ik rond af. De evaluatie is een basis, een vertrekpunt om de reglementering inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag aan te passen. Ik ben ervan overtuigd dat de evaluatie aanknopingspunten geeft. Zoals ik niet zo lang geleden reeds aangaf, vind ik dat de wet afschaffen niet aan de orde is, omdat hij heel wat positieve elementen in zich draagt. Toch zal een aantal aanpassingen moeten worden doorgevoerd en dit zowel puntsgewijs - om een aantal onduidelijkheden in het koninklijk besluit uit te zuiveren -, als meer ingrijpende.

Ik heb daarnet een aantal pistes aangegeven in welke richting ik denk dat de wetgeving zou kunnen worden gewijzigd. Ik ben er mij wel degelijk van bewust dat we hierover een debat moeten voeren. Ik vind het alleszins belangrijk dat we na de aanpassing een zeer goede communicatie voeren over wat de antipestwet wel en niet is. Tevens zal ik ervoor zorgen dat de best practices van het pestpreventiebeleid op grote schaal zullen worden verspreid. Ik denk dat daaraan nood is.

Ten slotte hoop ik dat we door een goed debat en door een brede maatschappelijke steun voor de aanpassing kunnen komen tot een punt waarop de rust rond de wet terugkeert.

Ik eindig met een vaststelling die het hoofd van een interne preventiedienst van een groot bedrijf maakte in het kader van de hearings die we georganiseerd hebben. Hij zei me dat, telkens wanneer er in de media berichtgeving over de antipestwet verscheen, de dagen erna het aantal klachten opmerkelijk toenam. Hij weet dus in ieder geval wat hem de komende dagen te wachten staat.

De **voorzitter**: Dames en heren, zoals ik daarstraks meegegeven heb, is het nu de bedoeling dat we hier naar aanleiding van de toelichting en de voorstelling van de evaluatie een eerste globaal debat houden.

Ik heb begrepen van mevrouw de staatssecretaris dat we nog niet direct aan concrete wetgevende voorstellen of ingrepen toe zijn, maar dat die ongetwijfeld later tijdens onze werkzaamheden aan de orde zullen komen.

Ik geef als eerste in de rij het woord aan mevrouw Burgeon. Zij heeft terzake een vraag ingediend, die aan ons agendapunt werd gekoppeld.

01.02 Colette Burgeon (PS): Monsieur le président, madame la secrétaire d'Etat, lorsque j'ai déposé ma question, je ne savais pas

01.02 Colette Burgeon (PS): Ik had niet verwacht dat er zo'n

que vous présenteriez un rapport aussi complet. Aujourd'hui, ma question n'a plus lieu d'être puisque vous m'avez rassurée en la matière. Ainsi, à la question de savoir si la suppression de la loi était à l'ordre du jour, vous avez répondu qu'il n'en était pas question mais que vous envisagiez plutôt une amélioration de cette loi.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'évaluation réalisée, vous nous avez fourni tous les documents nécessaires. Je ne vois donc pas la nécessité de poser ma question.

En tout cas, je tiens à vous remercier, madame la secrétaire d'Etat, pour le travail effectué et les conclusions qui nous ont été remises aujourd'hui. Ces documents nous seront utiles lors de nos travaux en vue de la modification de la loi.

01.03 Greta D'hondt (CD&V): Mevrouw de staatssecretaris, pesten bestaat. Pesten bestaat in het dagelijkse leven van iedereen. Daarvoor moeten we de krant maar openslaan. Pesten bestaat ook op het werk. Het negeren zou compleet fout zijn. Het overdrijven zou eveneens compleet fout zijn.

De evaluatie moet ons de gelegenheid bieden om de zaken op een rijtje te zetten en de kinderziektes van de wet te analyseren.

Ik herinner me de totstandkoming van de wet op het seksueel geweld onder het ministerschap van Miet Smet. Toen werden we met dezelfde problemen geconfronteerd. Ik blijf nog steeds een tegenstander van de wet op het seksueel geweld en ik zal eveneens tegenstander blijven van de wet op pesterijen, omdat ik tegen de fenomenen zelf ben. Ik ben niet tegen een wet op zichzelf, maar betreur dat een land als het onze wetten moet uitvaardigen tegen seksueel geweld en tegen pesterijen. We kunnen echter niet ontkennen dat de fenomenen bestaan. De wetgever moet dat beseffen.

Na de conclusies van het evaluatierapport snel te hebben doorgenomen, wens ik te wijzen op een volgende punt. Men kan niet ontkennen dat de pijngrens zowel bij fysieke pijn als bij andere zaken die veeleer op psychosociale vlak liggen, enorm verschilt van persoon tot persoon. Die verschillende pijngrens werd eveneens vastgesteld bij seksueel geweld. Wat door de ene als seksueel geweld of pesterij wordt ervaren, zal door een ander als niet aangenaam beschouwd worden, maar zal niet uitmonden in een noodzaak tot klacht. We mogen dat zeker niet uit het oog verliezen.

Wat me bijzonder appelleert in het evaluatieverslag, is de vaststelling dat, zelfs indien een klacht ongegrond is op basis van pesterijen, er sluimerende klachten van "zich niet goed voelen in de werkomstandigheden en te kampen hebben met frustraties" verdoken liggen. Die problematiek moet ons appelleren! Ik maak onmiddellijk de link met een van de laatste punten van het verslag en de vraag of de wet nog moet worden uitgebreid met een deel over het voorkomen van psychosociale belasting.

Dan kom ik tot het punt waar ik tegen ben, mevrouw de staatssecretaris, namelijk dat wij voor alles wat zich zou kunnen voordoen een afzonderlijke wet moeten maken. Eigenlijk vraagt deze evaluatie ons nog veel meer rekening te houden met de kwaliteit van

volledige uiteenzetting zou worden gegeven en zie er dan ook het nut niet meer van in mijn vragen met betrekking tot de mogelijke afschaffing van de wet en de evaluatie ervan te stellen.

01.03 Greta D'hondt (CD&V): Le harcèlement est une triste réalité. Gardons-nous d'en ignorer ou d'en exagérer la gravité. Le moment est venu d'évaluer la loi anti-harcèlement à l'égard de laquelle j'ai toujours été très sceptique. Le seuil physique mais aussi psychosocial de souffrance varie beaucoup d'un individu à l'autre. Ce que certains ressentent comme de la violence n'est ressenti par les autres que comme un désagrément. D'autre part, il y a les plaintes jugées infondées qui dissimulent souvent un autre problème individuel de sentiment de malaise ou de frustration.

Le travailleur actuel est soumis à très rude épreuve car il est amené à supporter le stress combiné de sa vie professionnelle et de sa vie privée. Il est donc nécessaire de mener une politique de prévention afin de garantir aux travailleurs un environnement de qualité et de leur témoigner l'estime à laquelle ils ont droit. Cela me semble préférable à l'élaboration et à l'adoption d'une énième loi. De manière générale, il serait souhaitable de simplifier la loi anti-harcèlement tout en gardant à l'esprit la nécessité de protéger les plus faibles dans notre société.

de werkomgeving, het zich geapprecieerd voelen als mens en het ten volle kunnen aanbrengen van de capaciteiten, en niet een opeenstapeling van wetten te maken voor alles wat ons minder gemakkelijk ligt.

Wat mij bijzonder belangrijk lijkt uit de synthese van de evaluatie, is dat wij nog veel meer het accent moeten leggen op voorkomingbeleid, wat ik daarnet genoemd heb een kwalitatief goede werkomgeving en het zich geapprecieerd voelen. Mijn fractie en ik zouden graag samen met u, of uw opvolger, mevrouw de staatssecretaris – op de duur weten wij niet meer wie hier binnen enkele dagen zal zitten –, heel graag het debat aangaan over dit noodzakelijk te voeren voorkomingbeleid. Ieder van ons loopt namelijk op de toppen van de tenen, en de generatie die na mij komt nog veel meer. Iedereen brengt de problemen van thuis mee naar het werk en vice versa. Het is dus niet altijd meer mogelijk om nog uit te maken waar de oorzaak van het probleem ligt. De problemen zijn er echter en wij moeten er dus aandacht voor hebben en er iets aan doen, zonder te betuttelend op te treden.

Mevrouw de staatssecretaris, ik vind het een goede aanzet. De drie punten die erin staan, namelijk de gesuggereerde punten die kunnen worden aangepast in het KB van 11 juli 2002, zijn terecht. Wat de aanpassingen betreft, of de verduidelijkingen die aangebracht zouden moeten worden in de wetgeving, denk ik dat dit ook op het juiste spoor zit, tenminste wat betreft de meeste bedenkingen die ik heb opgevangen sinds de wet bestaat. Wat de voorstellen tot uitbreiding betreft, ben ik dus zeer aarzelend, vooral omdat ik niet houd van nog een bijkomende wet. Naast het seksueel geweld volgde het pesten, dan de psychosociale belasting en zo kan men voortdoen. Ik denk dat wij veeleer tot een geheel moeten komen en onze bekommernis om kwalitatief werk opkrikken.

Tot slot, deze wetgeving heeft ook de zwaksten willen beschermen. Ik denk dat dit goed is en zo moet blijven. De zwakste partij moet beschermd blijven. Er zijn – dat blijkt ook uit de klachten – heel wat klachten die als pesterij geformuleerd werden, en uiteindelijk geen pesterijen bleken te zijn. Maar het einde van het verhaal is nog niet geschreven. Ik zou van zij die de evaluatie maken graag weten of er wel een probleem achter zat.

Het kan natuurlijk zijn dat iemand een klacht heeft ingediend tegen pesterijen en dat er geen pesterijen waren, maar dat er wel iets anders achterzat dat ook heel behartigenswaard was. Om een juist beeld te hebben, is het dus volgens mij wel belangrijk dat ook de aanvullende informatie wordt verstrekt. Dan zou misschien blijken dat een x-aantal klachten ongegrond waren volgens de antipestwet, maar dat er toch een noodzaak was om op allerlei factoren in te grijpen.

Dat zijn mijn belangrijkste bekommernissen. Mevrouw de staatssecretaris, afrondend wil ik vragen dat, als het koninklijk besluit en de wet worden gewijzigd, tegelijkertijd de gelegenheid te baat wordt genomen om een en ander te vereenvoudigen. De antipestwetgeving blinkt immers niet uit in transparantie en administratieve eenvoud. Op dat vlak valt er nog wel wat te doen. Heel wat van de terecht frustraties in werkgevers- en ondernemerskringen gaan niet zozeer over de grond van de wet, dan

wel over de toch wel vrij hoge graad van betutteling die in de wet vervat zit. Die zou ik heel graag uit de wet krijgen, zonder dat het kind met het badwater wordt weggegooid. De betutteling mag er echt wel uit.

01.04 Maggie De Block (VLD): Mevrouw de staatssecretaris, ik wil u eerst bedanken voor uw uitvoerig evaluatieverslag. Wij hebben het net gekregen en zullen het met de nodige aandacht doornemen.

De evaluatie werd de voorbije twee weken door ons gevraagd, omdat ze in de wet was ingeschreven. Ze werd twee jaar geleden in de wet ingeschreven tijdens de bespreking in commissie op vraag van verscheidene collega's, die hier nu aanwezig zijn. Dat was volgens mij ook een nuttige reflex. Wij hadden immers ook al bij de uitwerking van het wetgevend werk de indruk dat de wet aanleiding kon geven tot misverstanden of misbruiken – hoe u het ook wil noemen – aan beide zijden.

Dat is uit de evaluatie ook gebleken. We merken immers dat op twee jaar niemand is veroordeeld, ondanks een hoog aantal klachten dat door het gerecht werd verwerkt. Dat is toch iets om ongerust over te zijn. Hoe komt het immers dat heel wat werknemers de hele cascade van procedures tot op de rechtbank doorlopen en dat niemand erin geslaagd is om het tot een veroordeling van de werkgever te laten komen? Hoe voelen de betrokkenen zich wanneer zij terugkeren naar hun werkvloer? Is er dan niet iets mis met de wet, wanneer een en ander zo verwatert dat op twee jaar tijd niemand op de rechtbank zijn gelijk kan halen?

Wat het preventieve luik betreft, is de risicoanalyse inderdaad zeer belangrijk. Wij zouden deze in de toekomst misschien nog meer moeten accentueren en hieraan nog meer aandacht geven in de bedrijven. In de pers ging het meer over het andere luik, te weten de bewijslast en de verregaande bescherming van de getuigen. Ook de kosten van de werkgevers kwamen in de pers aan bod. Verschillende studies werden ook naar ons verzonden. Ik denk dat wij een deel van die informatie in uw evaluatie zullen terugvinden.

Mevrouw de staatssecretaris, u hebt het over een gedeelde bewijslast. Wij hebben altijd een gedeelde bewijslast gevraagd, maar in de wet staat wel een omgekeerde bewijslast. U zegt dat het de facto een gedeelde bewijslast is. Ik meen dan ook dat wij er in de komende besprekingen toch moeten over praten om dit zo in de wet te zetten. Gedeeld is nooit omgekeerd en vice versa. Dit is niet voor interpretatie vatbaar. Als het toch over een gedeelde bewijslast gaat, zou ik toch voorstellen dat wij bij de volgende bespreking door argumentatie en beter omljnd tot een vergelijk moeten kunnen komen van wat na de evaluatie in de wet komt. Blijft de omgekeerde bewijslast in de wet staan of wordt het gedeelde bewijslast?

Uw opmerking over de eenvormige registratie is juist. Het was wellicht zeer moeilijk uit al deze studies waarin andere methodes werden toegepast, correcte cijfers te distilleren en om die cijfers ook met elkaar te kunnen vergelijken. Men kan nog altijd geen appels met peren vergelijken. Dat geldt ook voor de antipestwet.

Twee weken geleden hebben wij gezegd dat er een aantal misbruiken werden gesignaleerd en wij hebben eraan toegevoegd dat

01.04 Maggie De Block (VLD): L'évaluation de la loi contre le harcèlement est imposée légalement mais est également utile pour déterminer si la loi n'engendre pas d'abus et est efficace. Après deux ans, l'application de la loi n'a donné lieu à aucune condamnation. Comment cela s'explique-t-il? Ne faut-il pas y voir une dilution de la loi?

En ce qui concerne le volet préventif, il faut être plus attentif à l'analyse des risques. La charge de la preuve partagée — qui n'est nullement synonyme de renversement de la charge de la preuve — et le système en cascade pour la procédure de plaintes doivent être inscrits dans la loi. La présence d'une personne de confiance sur le lieu de travail n'est pas encore généralisée. En outre, il est en effet difficile, faute d'enregistrement uniforme, de comparer les données.

deze van de ene of de andere kant alleen zouden komen. Dat is ook zo gebleken. Daarom hebben wij u toen ook gevraagd of u de evaluatie van de wet hier wilde bespreken. U hebt dat gedaan. Wij hebben ook gevraagd om na te gaan hoe de problemen omtrent de toepassing van de wet in de toekomst konden worden vermeden en aangepast.

Wat de cascade van klachtenprocedure betreft, vindt men in de cijfers wellicht terecht hetzelfde aantal personen terug op verschillende echelons. Niet iedereen weet immers dat men best de cascade doorloopt, dus eerst een aangifte doen en een bemiddelingsperiode invoeren. Wij hebben dat hier gezegd, maar daarom is dat niet geweten in de bedrijven. Wij hebben ook vastgesteld dat de uitvoering van de toewijzing van vertrouwenspersonen op de werkvloer nog niet overal is gebeurd. Er is dus nog veel werk aan de winkel.

Het zou inderdaad goed zijn die cascade van de klachtenprocedure in de toekomst in de wet te verankeren.

Wij zouden in de toekomst ook graag een blijvende herevaluatie van de wet in deze wet willen verankeren. Mevrouw D'hondt heeft gezegd dat deze wet twee jaar na de inwerkingtreding zijn kinderziekten heeft gehad, maar kinderziekten komen natuurlijk ook na de leeftijd van twee jaar nog voor, inentingten ten spijt. Ik meen dat het nuttig zou zijn om ook nog in de toekomst een evaluatie, bijvoorbeeld tweejaarlijks, in te schrijven.

Wat de ontslagbescherming betreft, kunt u de cijfers inderdaad op twee manieren interpreteren. Er is de discussie geweest dat een derde van de mensen die zijn beschermd, nadien toch worden ontslagen. Wat betekent dat? Dienen zij klacht in, omdat zij een nakend ontslag verwachten of worden zij ontslagen ondanks dat er andere zaken zijn misgegaan of slecht gaan in de onderneming, waarvoor zij klacht hebben ingediend? Men kan dat op verschillende manieren interpreteren. Ik denk dat we ook moeten zien hoe in de wet een en ander kan worden verfijnd om het aantal misbruiken aan beide zijden in de toekomst te vermijden.

Tot daar een eerste evaluatie. Ik onthoud dat u zult zorgen voor een zeer goede communicatie daaromtrent aan de bedrijven en het maatschappelijk werkveld. Het is goed dat u dat zegt, maar het zou nog beter zijn geweest mocht dat twee jaar geleden zijn gebeurd. Dat de definitie van pesten door de mensen zeer breed kan worden ervaren, verklaart misschien een aantal misverstanden en het verkeerd gebruik van de wet. Ik zeg wel verkeerd gebruik en niet misbruik. Het gaat over subjectieve ervaringen, over gevoelens. Mevrouw D'hondt heeft het ook al gezegd: de pijngrens van de ene ligt nogal wat hoger of lager dan die van de andere. Ik denk dat wij als politici toch wel een hoge pijngrens moeten hebben.

De **voorzitter**: Voelt u zich gepest, mevrouw De Block?

01.05 Maggie De Block (VLD): Helemaal niet. Ik denk dat het inderdaad goed zou zijn, mocht daarover beter worden gecommuniceerd.

Ik hoop, mevrouw de staatssecretaris, dat u daarvoor nog kan

01.05 Maggie De Block (VLD): La protection contre le licenciement n'est apparemment pas toujours efficace. Par ailleurs, il se peut que des travailleurs qui

instaan, want de stoelendans van de jongste weken en maanden komt de communicatie van bepaalde ministers die bevoegd zijn voor bepaalde wetten niet ten goede. Dat is niet persoonlijk tot u gericht, want u kunt niet alleen rond stoelen dansen. Ik zeg dat in het algemeen. Ik vind het spijtig dat wij de inwerkingtreding van deze wet – dat is nu eenmaal zo – met een andere minister hebben moeten bespreken, dat u dat dossier hebt overgeërfd en, spijtig genoeg, de blijde boodschap hebt mogen brengen van de evaluatie en van de vele knelpunten die er nog zijn.

U hebt er werk van gemaakt om samen met uw medewerkers na te gaan wat voor wijziging in aanmerking komt. Het is echter best mogelijk dat we in september met een collega van u – wie het ook moge zijn –, die opnieuw met een erfenis in tweede graad opgezadeld wordt – van mevrouw Onkelinx naar u en van u naar een nieuwe collega –, de discussie zullen moeten voeren en heel onze argumentatie opnieuw moeten ontwikkelen. Dit komt, mijns inziens, het wetgevend werk niet ten goede.

01.06 Jean-Marc Delizée (PS): Monsieur le président, je voudrais remercier Mme la secrétaire d'Etat pour le rapport qui nous a été remis et qui était prévu dans la loi.

Madame la secrétaire d'Etat, j'ai envie de dire que nous avons un premier échange de vues "à chaud" sur la base de votre exposé introductif sans avoir eu le temps de prendre connaissance du rapport. Vous nous en réservez la primeur mais cela ne nous permet pas une intervention détaillée sur la base des éléments qu'il contient.

J'ai le souvenir, sous la précédente législature, du débat qui a conduit à cette loi du 11 juin 2002. C'était un débat assez nuancé, serré, parfois un peu idéologique, qui avait néanmoins conduit, après discussions, argumentations, amendements, à l'adoption de cette loi par la majorité de l'époque, dite arc-en-ciel.

Si, aujourd'hui, certains collègues ne sont pas d'accord avec la philosophie de la loi, il ne faudrait pas nier l'existence du phénomène de harcèlement moral, de violence au travail car il existe. Je suis assez d'accord avec ce que dit Mme D'hondt: "pesten bestaat en het is inderdaad een werkelijkheid". Puisque nous avons un échange de vues aujourd'hui, je renvoie à l'exposé des motifs, aux arguments donnés par la ministre à l'époque, qui quantifiaient les difficultés de harcèlement, de stress dû au harcèlement, les conséquences sur la santé et, finalement, sur le coût du travail tant en Belgique que dans les pays européens.

Il y a deux volets dans la loi: un volet préventif et un volet répressif. Dans un premier temps, je voudrais m'arrêter au volet préventif qui est essentiel et qui énumère les types de mesures de prévention que l'employeur doit prendre, qui sont au nombre de huit. Etant donné que le harcèlement doit être considéré comme un phénomène à part entière, il est normal que la prévention se traduise par des mesures minimales concrètes que l'employeur doit prendre si l'on veut protéger efficacement les travailleurs.

Nous pensons que ce volet préventif est la clé de voûte du dispositif,

risquent d'être licenciés déposent plainte pour conserver leur emploi. Un affinement de la loi permettrait d'éviter divers abus. Il me semble qu'une meilleure communication avec les entreprises pourrait contribuer à prévenir bien des recours abusifs à la loi.

La secrétaire d'Etat a hérité cette loi de la ministre Onkelinx. C'est tout à son honneur qu'elle nous présente aujourd'hui le rapport d'évaluation, mais j'espère que le jeu politique de chaises musicales ne va pas tout paralyser. En effet, la loi doit faire l'objet d'une évaluation permanente et doit être aménagée au besoin.

01.06 Jean-Marc Delizée (PS): Het debat over de wet van 11 juni 2002 was soms ideologisch gekleurd. Ook al zijn sommige collega's het niet eens met de filosofie van de wet, toch kan niet worden ontkend dat geweld op het werk een reëel probleem is. De wet omvat een preventief en een repressief gedeelte.

Het preventief gedeelte behelst de maatregelen die door de werkgever moeten worden genomen. Het is de hoeksteen van de regeling. Als de preventie een succes is, zullen alle actoren binnen de organisatie zich daarbij betrokken voelen. Het mag niet om passieve maatregelen gaan.

Op te merken valt dat misbruik van de wet zeer ernstige gevolgen kan hebben. Het kan met name leiden tot ontslag wegens zware fout.

De repressieve aanpak omvat drie vorderingsmogelijkheden die tegelijkertijd kunnen worden aangewend. De interne procedure is doeltreffend omdat onmiddellijk wordt ingegrepen. Wat vindt u van de inschakeling van de medische inspectie om de procedure te vereenvoudigen?

selon l'adage qui dit qu'il vaut mieux prévenir que guérir. Le succès de la prévention dépend aussi, et essentiellement, de l'engagement de tous les acteurs au sein de l'entreprise ou de l'organisation. L'objectif est bien de faire comprendre que la prévention n'est pas une mesure passive que l'on doit traiter avec légèreté ou désinvolture.

Pour prendre un exemple, certains services externes de prévention ont dénoncé que des frustrations liées à des pics de travail, à une promotion manquée, à des mauvaises relations avec le supérieur hiérarchique, à des décisions qui concernent l'organisation du travail s'exprimeraient par le biais de plaintes contre de prétendus harcèlements au travail.

Dans d'autres cas, on entend dire que la plainte serait même introduite pour se protéger contre le licenciement. Bref, ce concept de harcèlement moral serait finalement qualifié par certains comme une opportunité de "confort" offerte par la loi.

Sur la base de certains dossiers traités par des services externes, on veut tirer des conclusions politiques. La procédure de plainte détaillée, les règles de protection et l'encadrement administratif que la loi impose auraient un effet contre-productif et devraient être adaptés, pour ne pas dire supprimés. On dit aussi que le traitement de ces plaintes encombrerait ou paralyserait le travail des services de prévention.

A ce sujet, je voudrais faire observer, madame la secrétaire d'Etat, que le recours éventuel à des allégations qui seraient considérées comme fantaisistes ou mensongères, viole, bien entendu, l'esprit et la lettre de la loi. S'il s'avère qu'il y a eu un usage abusif de la loi, les conséquences peuvent être très graves pour le travailleur concerné comme, par exemple, l'application de sanctions prévues à cet effet dans le règlement de travail y compris, d'ailleurs, le licenciement pour motif grave, la mise en cause de la responsabilité civile du travailleur et la mise en cause de la responsabilité pénale, par le biais de l'application des articles 443 et suivants du Code pénal relatifs à la calomnie et à la diffamation.

Bien entendu, lorsque l'on crée une loi et que l'on met en œuvre des procédures de recours, des dossiers particuliers peuvent toujours démontrer que, finalement, des abus peuvent exister. Cependant, ces abus peuvent aussi être la conséquence de l'échec d'une politique de prévention active. Pour y remédier, il y aurait peut-être lieu de reconsidérer – c'est une première réflexion et je voudrais connaître votre avis à ce sujet, madame la secrétaire d'Etat – le rôle de la personne de confiance. En effet, celle-ci intervient dans le cadre du règlement informel d'un litige alors que le conseil en prévention intervient dans la phase formelle. L'importance de la personne de confiance se situe au niveau de sa capacité de créer un climat de confiance et d'écoute au sein de l'entreprise. Il s'agit donc, si on peut dire, d'un intervenant de première ligne qui est le mieux placé pour dépister et traiter, en considérant la responsabilité du travailleur, le dialogue ou éventuellement mener une conciliation, toutes démarches qui n'entrent pas dans le cadre strict de la loi. C'est d'autant plus important qu'il est très utile de désamorcer le plus vite possible les plaintes sans fondement pour lesquelles le travailleur est de bonne foi. En effet, se tromper dans l'appréciation de faits ne rend

Het debat rond de omkering van de bewijslast in burgerlijke zaken heeft al heel wat inkt doen vloeien. Het is logisch dat de bewijslast bij de sterkste partij berust.

De bescherming tegen ontslag is een essentieel element van de wet, waardoor slachtoffers met hun probleem naar buiten kunnen komen zonder represailles te moeten vrezen. Deze wet is dan ook een nuttig instrument dat nog kan worden bijgeschaafd, maar waarvan de basisbeginselen niet mogen worden gewijzigd.

pas automatiquement le comportement abusif, mais cela a pour effet d'avertir le travailleur de ce qu'il risque en cas de déclaration malveillante.

Madame la secrétaire d'Etat, je voudrais savoir si vous disposez de chiffres sur le nombre de personnes de confiance qui ont été désignées par les entreprises. Ne devrait-on pas imposer la désignation d'une telle personne et lui donner une fonction d'intervenant obligatoire et préalable dans tout conflit?

Je voudrais avoir votre avis sur cette question. Cela suppose également qu'une formation et une protection adéquates doivent être prévues pour cette personne.

La désignation concernant la personne de confiance est particulièrement complexe. Si on évalue aujourd'hui la loi, on doit considérer – comme l'a dit Mme D'hondt et je suis d'accord avec elle sur ce point – que ce système est complexe, pas toujours transparent. J'y reviendrai dans les conclusions. Pour la désignation de cette personne, il faut l'accord de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection. Mais, il nous semble anormal que l'employeur puisse, en cas de désaccord, désigner la personne contre l'avis de l'inspection médicale du travail.

En ce qui concerne le conseiller en prévention, on se demande si le recours obligé à un conseiller externe, dans l'hypothèse où l'accord de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité n'est pas obtenu, ne pourrait pas être remplacé par une procédure plus consensuelle – c'est une deuxième suggestion.

En tout cas, le groupe socialiste n'est pas favorable à une suppression des mesures de prévention que doit prendre l'employeur et à leur remplacement par une seule disposition qui renverrait aux dispositions générales de la loi sur le bien-être. Selon nous, une telle orientation ne serait pas en adéquation ni avec la prise de conscience collective du phénomène de harcèlement et de violence au travail, ni avec l'objectif politique de la loi qui est précisément de rompre avec la banalisation, avec une sorte d'excès de tolérance qu'on retrouve malheureusement trop souvent – et dans beaucoup de domaines d'ailleurs, pas uniquement dans le monde de l'entreprise.

Nous pensons que la réalité du harcèlement moral n'est pas réductible à l'une des conséquences possibles de la charge psychosociale en entreprise et donc au stress et aux tensions émotionnelles. Elle est une cause possible du harcèlement mais elle n'épuise certainement pas le phénomène.

Par ailleurs, l'argument selon lequel la loi de 2002, en instituant un conseiller en prévention spécialisé, ne respecte pas l'approche intégrée et multidisciplinaire de la prévention est à nouveau, nous semble-t-il, un prétexte pour banaliser le phénomène et le diluer dans une problématique plus large. Une amélioration souhaitable serait peut-être d'exploiter la possibilité prévue explicitement par la loi, de préciser certaines mesures obligatoires de prévention par une convention collective de travail, à débattre et à conclure au sein du Conseil national du travail. Madame la secrétaire d'Etat, j'aurais

également voulu connaître votre avis sur cette suggestion.

J'en viens au deuxième volet, qui est le volet répressif. Effectivement, il n'est pas simple.

Il existe trois voies d'action pour le travailleur. Il est parfaitement possible d'utiliser plusieurs voies d'action simultanément. Pour nous, la procédure interne offre le plus de garantie pour la victime de harcèlement car l'intervention est immédiate. Par ailleurs, cette voie donne la possibilité d'obtenir davantage d'éléments afin d'établir le commencement de la preuve de la violence ou du harcèlement dans l'hypothèse où les faits sont portés devant le tribunal.

L'objectif est évidemment de régler le problème au sein de l'entreprise autant que faire se peut et d'éviter donc les recours devant les juridictions. Le filtre supplémentaire de l'inspection médicale nous paraît une bonne chose. On se demande également si une simplification des différentes voies d'action ne serait pas opportune. Par exemple, que pensez-vous d'un recours direct à l'inspection médicale? Est-ce utile? Quel est votre avis à ce sujet?

Un élément qui suscite un débat juridique est le renversement de la charge de la preuve au civil. C'est un point central, une sorte de nœud gordien par rapport à cette loi. C'est un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre ou de salive. Pour notre groupe, il n'est pas question de toucher à cet acquis important de la loi qui, si je ne me trompe – vous le confirmerez ou l'infirmez – est la transposition dans notre droit interne de toutes les directives européennes consacrées à la lutte contre les discriminations. Une personne qui dépose plainte pour harcèlement est rarement une personne déséquilibrée. En outre, il est très difficile sinon impossible d'apporter des preuves en cette matière.

Dès lors, d'après l'esprit et la philosophie de la loi que nous avons votée – et quand je dis "nous", il s'agit de celles et ceux qui l'ont votée à l'époque -, il convient de faire supporter la charge de la preuve à la partie la plus forte car le harcèlement est souvent une question de pouvoir. Du reste, le renversement de la charge de la preuve n'est applicable que lorsque le travailleur justifie d'un intérêt, ce qui est nettement plus difficile dans l'hypothèse où le travailleur ne passe pas par la procédure interne. C'est le cas du travailleur qui s'adresserait directement à l'inspection médicale sans passer par la personne de confiance ou par le conseiller en prévention ou qui porterait directement l'affaire devant le tribunal du travail.

Une dernière observation avant de conclure qui concerne la protection contre le licenciement ou contre les modifications unilatérales des conditions de travail. Pour nous, il s'agit évidemment aussi d'un élément essentiel de la loi car l'objectif est de permettre à la victime d'oser exposer sa situation sans crainte de représailles en ce qui concerne sa situation professionnelle. Le même raisonnement vaut également pour les témoins.

Monsieur le président, je conclus en disant en style plus télégraphique que le phénomène du harcèlement et de la violence au travail est une réalité et que la présente loi est un outil permettant d'y faire face. Ce n'est pas la huitième merveille du monde; elle peut être adaptée sur la base de l'évaluation réalisée mais, selon notre

groupe, elle ne peut pas être modifiée dans ses principes fondamentaux.

01.07 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): Mijnheer de voorzitter, ik wil mevrouw de staatssecretaris bedanken voor het feit dat ze woord heeft gehouden en de primeur van deze evaluatie – zoals het hoort trouwens – aan het Parlement heeft voorbehouden. Ik zou zeggen, net nu we een staatssecretaris met goede manieren hebben, lijkt ze terug te vertrekken naar een ander niveau.

Mevrouw, een eerste opmerking wat de cijfers betreft. U hebt gezegd dat u een aantal cijfers hebt binnengekregen en u heeft dat dan geëxtrapoleerd naar het totaal aantal werknemers. U zegt dat we eigenlijk op een percentage van 0,08 komen daar waar u in uw inleiding duidelijk meldde dat naargelang de bron 5% tot 10% van de werknemers het slachtoffer is van pesterijen. Nu, wat die extrapolatie en het percentage van 0,08 betreft, kan men de vraag stellen of de wet haar doelgroep bereikt.

U hebt ook gezegd dat nog geen enkele pester of werkgever is veroordeeld op basis van deze wet. Ik denk dan ook dat we openlijk de vraag moeten durven stellen wat de efficiëntie is van de methodiek die in deze wet vervat is, dit zowel bekeken vanuit het oogpunt van de werkgevers als dat van de werknemers.

Nog iets wat die gegevensverzameling betreft. U zegt dat daarover op dit moment niets geregeld is. Er is eigenlijk weinig of geen informatie wat het functioneren van de vertrouwenspersoon betreft. Ik denk nochtans dat de vertrouwenspersoon in deze wet erkend wordt als een sleutelfiguur in het bedrijf. Op eenvoudige vragen die ik in het verleden heb gesteld, zoals hoeveel vertrouwenspersonen er nu aanwezig zijn, wat de evaluatie is van de klachten bij vertrouwenspersonen en welke positieve effecten dat heeft, is er echter op dit ogenblik geen enkel antwoord. Ook bijvoorbeeld over de manier waarop de klachten worden behandeld bij de externe diensten – dat hebt u juist zelf gezegd – is er geen informatie. Ik denk dan ook, mevrouw de staatssecretaris, dat er op het vlak van de gegevensverzameling nog heel wat werk aan de winkel is. Ik denk ook dat u daar in het kader van deze wet een prioriteit van moet maken. U hebt ernaar verwezen dat in het jaarverslag van 2005 de bedrijven verplicht zullen zijn om de informatie mee te delen omtrent de concrete toepassing van deze wet. Ik zou toch graag van u vernemen welke concrete stappen u hebt gezet om binnen afzienbare tijd een duidelijk beeld te krijgen van de exacte cijfers.

U zegt als besluit dat er over een aantal zaken een consensus zou kunnen bestaan bij werknemers en werkgevers. U hebt gezegd inzake de versterking van het preventieve luik en van de informele fase dat daarover een consensus bestaat dat dit moet worden aangepast, afgezien van de manier waarop dit moet gebeuren. U zult ook moeten beseffen dat werkgevers en werknemers ook in de toekomst van mening zullen blijven verschillen over een aantal fundamentele aspecten van deze wet.

Wat de omkering van de bewijslast betreft, zegt u dat dit een storm in een glas water is. Ik denk echter dat we op dat vlak een principiële keuze moeten durven maken en eventueel moeten overgaan tot het bewandelen van de gulden middenweg. De werkgevers reiken u zelf

01.07 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): Je me réjouis que la secrétaire d'Etat présente l'évaluation de la loi au Parlement avant de la présenter à la presse.

Cinq à dix pour cent des travailleurs seraient victimes de harcèlement moral, mais 0,08 pour cent seulement d'entre eux invoquent la loi anti-harcèlement pour se protéger contre ces pratiques, et ce, alors qu'aucun auteur de harcèlement ni employeur n'a jamais été effectivement condamné à ce jour. Le groupe-cible a-t-il bien été atteint? La méthodologie mise en place est-elle suffisamment efficace?

Les données relatives au nombre de personnes de confiance désignées, à leur mode de fonctionnement et aux plaintes qu'elles examinent sont rares, voire inexistantes. Nous n'en savons pas davantage à propos de la manière dont les services externes examinent les plaintes qui leur sont adressées. Il y a manifestement encore beaucoup de pain sur la planche en ce qui concerne la collecte de données. Les entreprises devraient être tenues de communiquer, dans leur rapport annuel pour 2005, des informations relatives à l'application concrète de la loi. Quelles initiatives la secrétaire d'Etat envisage-t-elle de prendre encore pour collecter des informations précises?

Quant au renforcement du volet préventif et à la phase informelle, la secrétaire d'Etat évoque l'existence d'un consensus entre travailleurs et employeurs. Il apparaît clairement, toutefois, que les partenaires sociaux resteront divisés à propos d'une série d'aspects fondamentaux. A cet égard, je songe au renversement de la charge de la preuve et au

de gulden middenweg aan.

Zij zeggen akkoord te gaan met de omkering van de bewijslast als voorwaarde voor het feit dat er in het bedrijf geen geïntegreerd preventiebeleid wordt gevoerd. Dat is toch ook een opmerking waarover men eens goed moet nadenken.

Ook over de aanduiding van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs en hun rol zult u waarschijnlijk geen consensus kunnen bereiken tussen de werkgevers en de werknemers. U zult als staatssecretaris zelf een aantal keuzes moeten maken. Ik hoop dat u de keuzes zult maken die ervoor zorgen dat de echte gepesten bereikt worden. Uit de cijfers blijkt dit nu immers niet het geval zijn. Ik hoop ook dat de misbruiken die er zeker zijn worden uitgesloten.

Mevrouw de staatssecretaris, ik heb nog een vraag over de timing. Ik weet ook dat het voor u nu drukke dagen zijn, maar ik zou toch graag vernemen wanneer u de aanpassingen zult doen. Dat zal waarschijnlijk in september zijn. Ik hoop alleen dat de stoelendans waarop mevrouw De Block reeds alludeerde niet als effect zal hebben dat deze wet, de evaluatie en de noodzakelijke aanpassingen op de lange baan worden geschoven. Ik denk dat dit inderdaad geen goede zaak zou zijn voor de getroffen. Ik had toch graag enige duidelijkheid hierover.

U hebt gezegd dat u hoopt dat wij hierover een goed debat kunnen voeren en de rust rond deze wet kunnen doen terugkeren. U hebt daarin 100% gelijk. Ik wil er echter op wijzen dat wij dit debat beter voor de totstandkoming van deze wet hadden gevoerd. Iedereen die de totstandkoming van deze wet heeft meegemaakt zal het met mij eens zijn dat deze wet ons door de strot is geduwd door mevrouw Onkelinx in de vorige legislatuur. Toen heeft de oppositie al gezegd dat er een aantal malversaties inzat. Alles wat uit de analyses is gebleken, stond in de sterren geschreven. Toen was er echter geen tijd om een groot debat te voeren. Dit moest snel gebeuren. Men heeft niet willen luisteren naar de constructieve voorstellen.

Mevrouw de staatssecretaris, ik kijk uit naar de aanpassingen. Ik had ook graag meer duidelijkheid gekregen over de timing die wordt aangehouden.

01.08 Annelies Storms (sp.a-spirit): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de staatssecretaris, ik wil u danken voor het grondige werkstuk dat u hebt afgeleverd. Ik denk dat die evaluatie net op tijd is gekomen. Wij hebben er nu grote duidelijkheid over dat pesten op het werk wel degelijk bestaat en dat het niet om een schim of een psychologische voorstelling van een aantal mensen gaat. Het is goed dat hieruit duidelijk blijkt dat 11,5% zich het slachtoffer van pesterijen voelt.

Ik vind dat de evaluatie ook net op tijd komt omdat er vanuit verschillende hoeken duidelijk is gepleit voor een afschaffing van de wet. Het moet gezegd dat die afschaffing werd gevraagd op basis van gegevens die vaak niet correct waren. Die manier van werken met onjuiste gegevens en onrust zaaien, valt ten zeerste te betreuren en getuigt ook van weinig wetenschappelijkheid.

Het grote voordeel van deze evaluatie is dus dat we nu over cijfers

rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention.

En ce qui concerne l'inversion de la charge de la preuve, nous devons faire des choix sur le plan des principes. En la matière, les employeurs sont clairement partisans de la voie médiane. Ils adhèrent à l'inversion de la charge de la preuve à condition de ne pas devoir mener une politique de prévention intégrée.

En ce qui concerne la désignation des personnes de confiance et les conseillers en prévention, la secrétaire d'Etat devra également faire elle-même des choix en poursuivant toujours le même objectif : atteindre les victimes de harcèlement, ce qui n'est pas souvent le cas.

Quand aménagez-vous le texte? J'espère que le jeu de chaises musicales au sein du gouvernement ne vous en empêchera pas? La secrétaire d'Etat a raison quand elle dit que cette loi mérite un bon débat. Mais je pose la question: n'aurait-il pas mieux valu mener ce débat avant l'élaboration de la loi? La ministre Onkelinx nous a alors contraints et forcés de la voter et il apparaît aujourd'hui que l'opposition avait raison sur quantité de points.

01.08 Annelies Storms (sp.a-spirit): Cette évaluation tombe à pic, surtout parce que d'aucuns ont déjà plaidé à plusieurs reprises en faveur d'une abrogation de la loi en invoquant des données manifestement erronées. Or les chiffres indiquent maintenant que le problème est bien réel et que pas moins de 11,5 % des travailleurs se sentent victimes de harcèlement. D'autre part, il est clair que les possibilités de tirer abusivement profit de cette loi sont très réduites.

Mon groupe estime que le volet

beschikken. Hoewel het indicatieve cijfers zijn, geven ze een duidelijke richting aan. Daaruit blijkt, denk ik, ook duidelijk dat het misbruik ervan voor ontslagbescherming eigenlijk heel beperkt is. Dit is toch een belangrijke vaststelling uit dit rapport.

Vanuit onze fractie sp.a-spirit willen we de staatssecretaris volgen in haar optie om de wet aan te passen op een aantal punten. Ik denk dat we nog verder het verslag zullen moeten lezen om te zien wat de knelpunten juist waren en welke opties we daar hebben. Ik denk vooral aan het preventieve en het informele luik van de wet en aan een aantal vaststellingen die gedaan zijn zoals, heel opvallend, dat het pesten meer bij de overheid dan bij de privé voorkomt, meer in grote bedrijven dan in kleine bedrijven en meer bij arbeiders dan bij bedienden. Blijkbaar is daarnaast een heel groot deel van de pesters, 63%, mannen en gebeurt 48% van het pesten door een hiërarchische overste. Ik vind dat heel belangrijke vaststellingen waaraan vooral in het preventieve luik conclusies vastgeknoopt moeten worden. De overheid kan bijvoorbeeld op een andere manier gaan werken. Ik denk dat de minister van Ambtenarenzaken aan de hand van deze cijfers eens moet nadenken over het beleid dat daaromtrent bij de overheid wordt gevoerd.

We willen een duidelijke versterking van het preventieve en informele luik. In het formele luik zijn zeker ook nog punten voor verbetering vatbaar. Ik kijk dan ook uit naar uw voorstellen daaromtrent.

01.09 Denis Ducarme (MR): Monsieur le président, je commencerai par remercier la secrétaire d'Etat pour son exposé et la présentation de cette évaluation. Il est vrai que, compte tenu du fait que nous venons de recevoir les documents, notre réaction sera assez brève; elle sera plus longue dès que nous aurons eu l'occasion d'examiner de manière plus approfondie ce rapport d'évaluation.

J'ai toutefois été assez frappé par un des chiffres issus des constats que vous avez tirés: il évoque le fait qu'aucune condamnation n'ait été prononcée.

Quant aux problèmes posés par la loi, à l'heure actuelle, ils sont nombreux au sein des entreprises. Pour un certain nombre, ils sont dus au phénomène du renversement de la charge de la preuve qui, constate-t-on, crée parfois des déséquilibres internes, des tensions et un climat parfois rendu assez difficile.

Si diverses nouvelles lourdeurs administratives apparaissent par le fait notamment du recours à des conseillers en prévention externes – on y a fait allusion –, neuf entreprises sur dix estiment en outre que la loi a généré un coût supplémentaire. Si cette loi doit perdurer – et nous le souhaitons parce qu'elle a un bon fond –, il faudra donner aux employeurs et aux employés les moyens techniques de lutter contre un phénomène de violence sociale au travail qu'on ne peut pas nier. En ce sens, nous sommes d'accord: cette lutte doit se poursuivre, mais sa forme doit être revue, c'est clair. En effet, la loi telle qu'appliquée aujourd'hui semble à certains égards poser autant de problèmes qu'elle n'amène de solutions.

Nous avons évoqué des pistes sur lesquelles vous travaillez et je trouve ça très bien. A mon avis, cette loi a été évaluée et l'on

préventif de la loi, en particulier, pourrait faire l'objet d'aménagements. Le constat selon lequel le harcèlement est plus fréquent dans le secteur public que dans le secteur privé, plus courant au sein des grandes entreprises qu'au sein des petites, touche plus souvent les employés que les ouvriers, est dans 63% des cas le fait d'hommes et dans 48% des cas d'une personne placée plus haut dans la hiérarchie, revêt une grande importance au regard de la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace. Nous voulons avant tout amener la ministre de la Fonction publique à prendre des mesures en la matière dans le secteur public. La secrétaire d'Etat peut toutefois également compter sur notre soutien en ce qui concerne d'éventuelles modifications de la partie formelle de la loi.

01.09 Denis Ducarme (MR): Wat me getroffen heeft is dat nog niemand werd veroordeeld.

De wet veroorzaakt tal van problemen in de bedrijven. Ze zijn voor een deel te wijten aan de omkering van de bewijslast, wat soms voor spanningen en een onaangename werksfeer zorgt.

Het inschakelen van externe preventieadviseurs leidt vaak tot administratieve rompslomp en bovendien zijn negen bedrijven op tien van mening dat de wet bijkomende kosten meebrengt. Als deze wet behouden blijft, wat overigens onze wens is, zullen we moeten aangeven met welke middelen deze vorm van sociaal geweld kan bestreden worden. Tegelijk moeten we de wijze waarop die strijd gevoerd wordt herzien. De huidige wet lijkt wel evenveel problemen te creëren als op te lossen.

U werkt aan een aantal verbeteringen. Wij hebben een voorstel ingediend om het debat

constate diverses difficultés. Il ne s'agira pas de tarder à mettre en application les pistes, les réflexions et les résolutions à tous ces problèmes. Nous avons déjà fait une proposition visant à rouvrir le débat sur la question, compte tenu des problèmes que nous avons constatés au vu de l'application de cette loi. Nous en ferons encore dans l'avenir. A la lecture de l'évaluation, des idées nous viendront certainement encore.

Il faudra éviter de voir se produire un certain nombre d'abus, constatés d'ailleurs de part et d'autre: ils se produisent en effet dans les deux camps, car il n'y a pas un bon et un mauvais côté. Il conviendra ainsi d'éviter de compliquer davantage les relations sociales au sein de l'entreprise et de faciliter encore les possibilités de règlement interne dans le cadre de ces conflits.

01.10 Annemie Turtelboom (VLD): Mijnheer de voorzitter, ik zal uiteraard niet alles herhalen wat mijn collega De Block al gezegd heeft. Uit dit rapport onthoud ik vooral twee zaken. 11,5% van de bevolking voelt zich gepest. Daarvan dient 0.08% effectief een klacht in. Ik denk dat het een heel belangrijke taak zal zijn om niet alleen aandacht te hebben voor de mensen die effectief gepest worden, maar ook voor de meer dan 10% die zich gepest voelt en geen klacht indient.

Zoals er terecht in een van de conclusies van het rapport staat, zullen wij moeten kijken naar dieperliggende oorzaken. In een van de conclusies van het rapport staat dat die vooral hun oorsprong vinden in organisatorische gebreken en een gebrek aan communicatie van het bedrijf. Daarom zijn preventie en risicoanalyse zo belangrijk voor een bedrijf. Daarmee pakt men namelijk het probleem globaler aan en wordt er niet alleen gekeken naar het kleine percentage dat effectief een klacht indient, maar ook ruimer, naar de meer dan 10% die zich effectief gepest voelt, maar nog niet in die mate dat een klacht wordt ingediend.

Ik wil nog eens op het belang wijzen van die organisatorische gebreken en het gebrek aan communicatie in een bedrijf, omdat men zo het probleem iets ruimer aanpakt. Klachten voorkomen moet het doel van het wetgevend werk zijn, en niet meer klachten genereren. Wij moeten bij wijze van spreken op termijn de wet overbodig maken. Dat zou het uiteindelijke doel moeten zijn van een dergelijke wet.

In uw conclusie zei u ook, ik heb dat niet onmiddellijk in het rapport teruggevonden, maar ik heb het ook niet volledig kunnen lezen, dat er maar 0,4% effectieve misbruiken zijn. Over die cijfers is er nogal wat commotie geweest. Anderzijds lees ik wel in het rapport dat er wel misbruik wordt gemaakt. Men geeft als voorbeeld mensen die een negatieve evaluatie hebben gekregen en die de wetgeving inzake pesten aanwenden om de negatieve evaluatie opnieuw in vraag te stellen. Er zijn ook mensen die proberen bepaalde verplichtingen af te wentelen op de vertrouwenspersoonverplichting die zij normaal gezien hebben ten opzichte van hun hiërarchische overste. Ook vakbondsafgevaardigden gebruiken de wetgeving om invloed te hebben op andere domeinen van arbeidsorganisatie.

Ik wil toch vragen dat wij die misbruiken zeker niet uit het oog verliezen. Op dit ogenblik is er natuurlijk een beperkt aantal klachten,

opnieuw aan te zwengelen, wat we in de toekomst nog zullen doen. De misbruiken, waaraan beide partijen zich schuldig maken, moeten worden uitgesloten. Het is niet de bedoeling de sociale verhoudingen binnen een bedrijf ingewikkelder te maken. We moeten eerder streven naar een intern conflictbeheer.

01.10 Annemie Turtelboom (VLD): Une conclusion étonnante tirée de cette évaluation est que si 11,5 pour cent des travailleurs se sentent harcelés, 0,08 pour cent d'entre eux seulement portent plainte. Ce groupe ne doit certainement pas être oublié lors de la mise en oeuvre de la politique de prévention. Il convient également d'être attentif aux causes profondes du harcèlement, à savoir des problèmes organisationnels ou un défaut de communication au sein de l'entreprise. La principale raison d'être de cette loi est de prévenir le harcèlement; on ne s'emploie qu'ensuite à traiter les plaintes le plus efficacement possible.

er zijn nog geen schuldigen gevonden. Wij moeten echter voldoende aandacht hebben voor de misbruiken, want een goede wetgeving kan maar functioneren wanneer ze duidelijk genoeg is en de misbruiken bijna zichzelf uitsluiten.

Tot slot, u pleit ervoor om ook een communicatiecampagne over deze wetgeving op te zetten. Ik heb daar niets tegen. Ik denk dat het belangrijk is dat men goed geïnformeerd is, zowel werkgevers als werknemers, en dat men weet waarvoor men kan gebruikmaken van deze wetgeving. Ik wil er echter toch op wijzen dat het uiteindelijk altijd een effect op korte termijn is. Zo'n communicatiecampagne werkt voor de periode dat ze duurt, maar een wet moet langer dienstdoen dan de periode van de communicatiecampagne. Ik sluit mij ook aan bij andere sprekers die zeggen dat deze wetgeving nog constant geëvalueerd zal moeten worden.

01.11 Trees Pieters (CD&V): Mijnheer de voorzitter, in eerste instantie wil ik de minister bedanken voor de evaluatie die weliswaar in de wet is opgenomen, maar waarmee zij toch eerst naar het Parlement is gekomen om ons inzage te geven in een toch wel lijvig rapport.

Dit debat kan enkel de weergave zijn van de informatie en documentatie die wij aan de hand van slides moesten krijgen. De informatie en documentatie die ons werden bezorgd zijn echter veel lijviger en vergen studie, zeg maar vakantiewerk. Ik vraag de voorzitter dus om dit bij het hervatten van de activiteiten nogmaals op tafel te leggen, zodat iedereen de kans krijgt dit te bekijken. Als er dan al maatregelen genomen zijn, des te beter. Het zou echter goed zijn moest er nog eens opnieuw worden geluisterd naar het Parlement en naar het lijvige verslag dat in opdracht van de staatssecretaris is gemaakt.

Tweede opmerking. Vandaag is dit plots een hot item. Ik weet niet hoe dit komt, mijnheer de voorzitter. Twee jaar geleden hebben wij vanuit de oppositie het debat gevoerd en gewezen op de noodzaak van de mobbingwet. Wij hebben de toenmalige minister van Arbeid ook heel duidelijk gewezen op de vele knelpunten die de wet bevatte en op de vele misbruiken die daaruit konden voortvloeien. Dit heeft niet de minste aandacht gekregen. Het was blijkbaar niet de moeite, al spreek ik nu niet over dit Huis, maar wel over de buitenwereld. Plots, naar aanleiding van een aantal vragen in de commissie een aantal weken geleden, was ik bij de zoveelste vraag op een rij verbaasd om zoveel commotie en interesse te zien voor de vragen van drie collega's uit deze commissie, met allerlei bedenkingen en oprispingen vanden in diverse kranten.

Ik vind het jammer dat de staatssecretaris haar opvolger niet heeft meegebracht – we kennen die ondertussen – want dan zou die zich vandaag al hebben kunnen vergewissen van de moeilijkheidsgraad van het dossier en de toekomstige problematiek die zij zal voorgeschoteld krijgen. Mevrouw De Block, als u de stoelendans aanklaagt, kan ik dat alleen maar bijtreden. Ik kan u toch wel verzekeren dat wij daar de oorzaak niet van zijn, maar dat vooral de meerderheid in dit Huis de oorzaak is van een serieuze stoelendans die door niemand meer gesnapt en door iedereen misprezen wordt.

Het dossier zelf. Mevrouw, u hebt een advies van de NAR

01.11 Trees Pieters (CD&V): Je propose aux membres de la commission de mettre les vacances parlementaires à profit pour consulter ce volumineux rapport, afin que nous puissions y revenir en détail à la rentrée.

Je m'étonne de l'intérêt que suscite actuellement la loi contre le harcèlement. Depuis l'approbation de la loi, mon parti a mis en évidence les problèmes structurels et les nombreux écueils, sans jamais être entendu. Il y a quelques semaines, des questions posées en commission ont soudainement remplacé la loi sous le feu des projecteurs.

Cette évaluation doit bien évidemment connaître un prolongement. L'attention manifestée par le Parlement et par la presse se traduit subitement par une augmentation du nombre de plaintes informelles. Des députés sont submergés d'informations provenant de travailleurs. L'évaluation devrait être quasi permanente. Il faut se féliciter de constater que l'évaluation quantitative est fondée sur des données issues d'un échantillon de 87 pour cent des travailleurs. En somme, le nombre de plaintes est limité. Je ne pense pas que tous les travailleurs — en particulier aux échelons inférieurs — soient au courant des possibilités offertes par la loi contre le harcèlement.

ontvangen. Dat was geen eenduidig advies, maar een verdeeld advies. Ik herinner mij nog dat wij ten tijde van de bespreking van het wetsontwerp hebben moeten constateren dat mevrouw Onkelinx het niet tot een advies heeft laten komen in de NAR. Op dat ogenblik heeft zij de NAR niet laten werken tot aan het ultieme advies.

Ik meen mij te herinneren dat de geesten toen nog dicht bij elkaar stonden dan nu het geval is.

Ten tweede, wil ik naar aanleiding van de evaluatie heel duidelijk zeggen dat die evaluatie zeer goed is maar dat dit niet het einde kan zijn. U hebt heel duidelijk gezegd, aan het einde van uw uiteenzetting, dat u overrompeld wordt door pestgevallen naar aanleiding van de commotie die door de evaluatie is teweeggebracht. Datzelfde geldt voor ons. Onze mailboxen zitten vol berichten over pestgevallen die ons nu gesignaleerd worden. Het is nu wellicht het moment, nu het in de media komt, voor een aantal mensen om te reageren. Ik wil dan ook uitdrukkelijk vragen dat die evaluatie blijvend zou zijn. Als zij nu gemaakt wordt, moet zij ook na x aantal jaren opnieuw gemaakt worden want wij zijn ervan overtuigd dat die wet toch een aantal lacunes bevat. Als dat geremedieerd wordt, zal een evaluatie misschien minder dringend zijn.

Wat het kwantitatieve luik van de evaluatie betreft, hebt u gesproken over 1.626 formele klachten. Ik moet eerst zeggen dat u een zeer goed staal genomen hebt. U zegt mij dat 87% van de werknemers bevraagd geworden is, en dat 146.000 ondernemingen bevraagd geworden zijn. Dan kan ik niet anders zeggen dan dat dit mij een goed staal lijkt, veel beter dan alles wat wij voordien gehad hebben: Prevemed, Arista, en ook het VBO-onderzoek, waarbij van werkgeverszijde een poging gedaan werd om de zaken door te lichten. Dat laatste was ook een interessant document maar het uwe geeft een vrij goed staal van het publiek dat met pesten geconfronteerd wordt.

U zegt terecht dat het aantal klachten vrij beperkt is. Wij kunnen ons daar alleen maar over verheugen. Tenzij de communicatie van die aard is – maar ik kan bijna niet denken dat het zo is – dat zij niet doorstroomt tot op de werkvloer. U zegt dat vooral overheidsbedrijven bevraagd zijn. U maakt een cascade waarbij de bedienden bovenaan en andere werknemers op het laagste niveau staan, waar de communicatie misschien niet doorgesijpeld is tot het allerlaagste niveau. Nu, die evaluatie en een eventuele betere communicatie zal toch maken dat de bewustwording inzake het bestaan van die wet tot op het laagste niveau zal doorsijpelen en daar gevolgen zal hebben.

Wat volgens mij totaal ontbreekt – u hebt dat ook een paar weken geleden toegegeven – is dat u geen informatie hebt over de vertrouwenspersonen. De studies die daarover gemaakt zijn laten heel vaak uitschijnen dat er ook iets schort aan die vertrouwenspersoon en dat die niet zo te vertrouwen is als het hoort en als de betekenis van het woord inhoudt.

U hebt dus ook geen informatie over waar die vertrouwenspersoon is aangesteld, in welke bedrijven, in welke niet. U zegt dat dit confidentieel is en dat u dat moeilijk te weten kunt komen. Als de bedrijven dat niet bekendmaken, dan is dat zo. Ik denk dat we dus op

Le rapport est particulièrement laconique au sujet du rôle et de l'identité de la personne de confiance. Quelle en est la raison?

La secrétaire d'État peut-elle préciser le chiffre de 0,4 pour cent de cas de recours abusifs à la loi ? Comment ce chiffre a-t-il été obtenu?

Je m'interroge sur l'origine des plaintes enregistrées par les services d'inspection: proviennent-elles de l'entreprise elle-même ou d'une source externe ? La loi prévoit, en effet, la possibilité d'une plainte externe.

Quinze jugements ont été rendus par les tribunaux du travail : six ont trait à une entreprise du secteur privé. S'agit-il de PME ou de multinationales?

La secrétaire d'Etat relativise l'importance du renversement de la charge de la preuve et préfère parler d'une charge de la preuve partagée. Pourquoi cette notion, qui prête à confusion, a-t-elle alors été insérée dans la loi?

Comment la secrétaire d'Etat entend-elle régler le problème de la tarification et de quelle manière renforcera-t-elle la phase informelle? Existe-t-il une formation pour les personnes de confiance ou cette formation sera-t-elle mise sur pied? Quand peut-on attendre des résultats?

dit vlak ook nogal wat werk voor de boeg hebben.

Wat betreft het misbruik, u zegt dat er in 0,4% van de gevallen sprake is van misbruik in de ontslagbescherming. Dan moet u mij eens duidelijk maken op wat die 0,4% slaat. Is dat op de 0,08%? Wat betekent dit de facto?

Ik wou dan ook nog even horen van u, wat het kwantitatief luik inspectie betreft, van waar de klachten komen. In de discussie bij het totstandkomen van de wet hebben wij moeten constateren dat ook externen gebruik konden maken van pesten en dat bijvoorbeeld een vakbond kon optreden voor een werknemer en een procedure kon opstarten. Ik bedoel hiermee, komen de klachten vanuit het bedrijf zelf? Hoeveel klachten komen er extern? De wet bepaalt immers dat er ook van buiten uit klachten geformuleerd kunnen worden. Komen die allemaal van binnen, uiteraard van mensen die bij het bedrijf gewerkt hebben, of worden ze geformuleerd door externen? Dit zou mij ook interesseren.

Wat mij ook interesseert bij de evaluatie van het kwantitatieve luik Rechtbank is dat u zegt dat er 15 vonnissen zijn bij de rechtbank, 9 die uit de publieke sector komen en 6 die uit de privé-sector komen. Ik zou dus even willen weten wat de 6 uit de privé-sector behelzen. Welke soort privé-bedrijven zijn dat? Zijn dat grote of kleine bedrijven? Waar moet ik die terugvinden?

Ten slotte zegt u wat het luik evaluatie betreft dat bij 1 op de 15 uitspraken misbruik werd geconstateerd en dat de werkgever daarbij veroordeeld werd. (...) Is de werknemer veroordeeld? Dan heb ik dat verkeerd genoteerd en is het correct wat hier gezegd is, dat de werkgever op geen enkel ogenblik geconfronteerd is met een veroordeling.

Dat doet mij echter niet zeggen dat de omgekeerde bewijslast een goede zaak is. U stelt dat de bewijslast de facto gedeeld is. In de wet staat dat het gaat om een omgekeerde bewijslast. Daarom trent hebben wij ons heel veel zorgen gemaakt.

Wij hebben daarop nooit het antwoord gekregen van de minister dat die omgekeerde bewijslast omgekeerd kon worden. Nu worden wij geconfronteerd met uw opmerking dat de bewijslast gedeeld is. U zegt dat het een storm in een glas water is. Ik neem de nota van het VBO. Daarin lees ik dat de enquête, die veel beperkter is dan de enquête die u gedaan hebt, uitwees dat 76% van de bedrijven het daarmee niet eens is. Ik vraag mij af waarom men dat in de wet schrijft, wanneer het zoveel commotie veroorzaakt bij de werkgevers en in het bedrijfsleven.

Ik constateer ook, en dat maakt mij gelukkig, dat de gevreesde juridisering er niet gekomen is. Het lopen naar rechtbanken is op dit ogenblik geen noemenswaardig probleem. Dit wil echter niet zeggen dat het er niet kan komen, want het is in de wet opgenomen.

U zegt terecht dat er structurele problemen zijn. U ontkent dus niet dat er een en ander schort aan de wet. Dat hebben wij ook begrepen uit antwoorden op onze vragen en kunnen lezen in de communicatie die u daarover hebt gevoerd. De wet wordt niet afgeschaft, wat ook mijn bedoeling niet is, maar de wet zal worden geremedieerd. U hebt

ondertussen ook heel duidelijk gezegd dat het gedeelte preventie versterkt moet worden.

Over het volgende zou ik ook graag nog wat meer uitleg krijgen. In verband met de tarifiering verwijst u naar uw FARAO-plan. Houdt dit verband met de veiligheidscoördinatie? Nee? Het heeft er dus niets mee te maken. U wilt dit uniform maken, zodat er geen onvoorziene kosten aan te pas komen. Zoals een aantal collega's heeft gezegd, het is niet alleen administratieve rompslomp, maar er zijn ook financiële kosten. U moet toch even uitleggen hoe u die tarifiering in de toekomst wilt aanpakken.

U zegt terecht dat er een geïntegreerde aanpak moet zijn. U zegt dat u die informele fase zult versterken, maar ik heb erover geen duidelijkheid hoe u dat concreet wilt aanpakken. Hoe zult u het cascadesysteem concreet aanpakken? Wat zult u concreet met de vertrouwenspersonen doen? Zult u een daarvoor een specifieke opleiding geven? Hebben zij die al gekregen of niet?

Dit waren de belangrijkste opmerkingen op wat u hier vandaag hebt gebracht, maar ik behoud mij het recht voor om dit als vakantielectuur te beschouwen en bij de rentree daarop nog even terug te komen. Wanneer mogen wij een resultaat verwachten van deze wet?

De **voorzitter**: Alvorens het woord te geven aan de staatssecretaris, wil ik even ingaan op een aantal suggesties.

Collega Pieters, u vraagt of wij in september bij de hervatting hierop kunnen terugkomen. Het staat eenieder vrij om op basis van het rapport vragen of interpellatieverzoeken in te dienen. Er kan daaruit ook een globaler debat voortvloeien als daarvoor voldoende interesse bestaat. Ik plan dat nu niet effectief, omdat we voor september al veel andere zaken hebben gepland. Houdt u zich echter niet in en neem uw taak als controle-instantie van de regering ter harte om te zien of effectief gebeurt wat volgens u dient te gebeuren.

Een tweede element is de media-aandacht. Ik herhaal wat ik bij het begin van de vergadering heb gezegd. U kunt aan een regeringslid niet blijven vragen om het rapport te kunnen zien alvorens naar de pers te gaan en dan verbaasd zijn dat er media-aandacht is op het ogenblik dat het rapport hier wordt gepresenteerd. Dat is geen verwijt - als het dat al zou zijn - dat aan andere collega's moet worden gericht.

Mevrouw de staatssecretaris, ik wil zelf reageren op twee punten alvorens u het woord te geven. Ik herinner mij nog zeer goed de bespreking van het initieel wetsontwerp dat werd ingeleid en ingediend in het Parlement door minister Onkelinx. Ik heb dat zelf nooit ervaren als iets dat ons mordicus door de strot werd geduwd. Anderen hebben het wel zo ervaren. De pijngrens ligt bij iedereen blijkbaar anders.

Ik herinner mij in elk geval nog zeer goed de kritiek die werd geuit, de voorspellingen die werden gedaan en de karikaturen die werden voorgesteld. Ik herinner mij bijvoorbeeld de voorspelling dat het zou leiden tot een ongelofelijke lawine van mensen die de wet zouden misbruiken om zich onterecht tegen ontslag te beschermen. Ik herinner mij de ellenlange discussies over de omkering van bewijslast of niet waarbij de werkgevers massaal zouden worden gepest en gestalkt. Werkgevers zouden bijna geen ondernemingen meer durven te leiden wegens de verantwoordelijkheid en het risico van zware sancties. Ik herinner mij dat debat nog zeer levendig. Ik heb gemerkt dat die kritiek is blijven voortbestaan. Daar ligt misschien een van de elementen voor de verhoogde media-aandacht van de voorbije weken en dagen. Plots werd die kritiek ook gedeeld door mensen die zich daar vroeger blijkbaar minder aan stoorden.

Wanneer ik nu de neerslag krijg van het rapport, moet ik na een eerste lezing vaststellen dat die karikaturen en die doemscenario's bijzonder genuanceerd zijn. Wanneer men een eerste lezing van het rapport heeft gedaan of naar de toelichting heeft geluisterd, kan men concluderen dat het misbruik zeer

beperkt is, dat van die massale raid of die extra ontslagbescherming in het veld weinig te merken is, dat die massale veroordelingen van werkgevers in de feiten onbestaande zijn enzovoort.

Daarmee wil ik maar aangeven dat het rapport toch wel een zeer genuanceerd beeld geeft van de situatie. Dat belet niet dat een aantal elementen – daarnaar werd al voldoende verwezen door collega's – onze aandacht verdient. Een wet die onduidelijk is, is per definitie een slechte wet in mijn ogen. Waar er een gebrek aan duidelijkheid is, moet er duidelijkheid komen. Waar er interpretatieproblemen zijn, moeten die worden weggewerkt. Waar er, zij het zeer beperkt, misbruik wordt vastgesteld, is een inspanning op zijn plaats om de misbruiken verder te beperken.

De evaluatie bezorgt ons wel opdrachten, maar leidt ons ook tot de conclusie dat het kind niet dient weggegooid met het badwater, zoals bepaalde mensen in de commissie tot voor twee weken hier nog hebben bepleit. Ik deel wat dat betreft de mening van de meeste collega's, denk ik.

In mijn optiek is de belangrijkste verdienste van de wet tot op vandaag dat hij bestaat en een belangrijk probleem – de cijfers zijn vermeld – onder de ogen brengt en een taboe licht, waardoor er werk van kan worden gemaakt.

Ik sta volledig op de politieke lijn dat het preventieve gedeelte moet worden versterkt. Wij moeten voor ogen houden dat dergelijke intermenselijke problemen nooit ofte nimmer worden opgelost door vonnissen van rechtbanken. Laten wij dan ook samen zoeken naar aanpassingen om de wet duidelijker en bekender te maken, de misbruiken te beperken en in de eerste plaats het preventieve luik te versterken, zodat wij het dramatische cijfer van 11% verder zouden kunnen zien dalen.

Ik dank u, mevrouw de staatssecretaris. Ik ga ervan uit dat u kunt repliceren op de uiteenzettingen van de sprekers. Ik neem aan dat het niet evident is dat u op een aantal bijkomende punctuele vragen vandaag zeer concreet antwoordt.

01.12 Greta D'hondt (CD&V): Ik heb het over de vragen van mevrouw Pieters en uw reactie daarop, mevrouw de staatssecretaris. Ik hoop dat deze bijeenkomst geen eendagsvlieg is.

Mevrouw de staatssecretaris, ik had graag dat u op de volgende vraag antwoordt. De analyse geeft duidelijke aanwijzingen dat wij best het KB aanpassen en dat wij in de wet een aantal verduidelijkingen opnemen. Het Parlement krijgt hier als eerste het evaluatieverslag en dat is zeer goed. Ik zou zeer graag zien, niet dat wij nog eens een groot debat houden, maar dat wij in het Parlement ook eerst kennis krijgen van de KB's vóór hun publicatie.

De aanpassingen aan de wet moeten hier sowieso passeren. Hoe dan ook zag ik graag de koninklijke besluiten voor publicatie. Zo niet zijn we mekaar hier vandaag voor de gek aan het houden. Dan voeren we hier een show op.

01.13 Trees Pieters (CD&V): Aan wie zult u dat vragen?

01.14 Greta D'hondt (CD&V): De staatssecretaris heeft zich ertoe geëngageerd dat de koninklijke besluiten ook in de commissie worden besproken.

(...): De volgende staatssecretaris?

01.15 Greta D'hondt (CD&V): Dat blijft mij gelijk. U mag het zelf komen doen. Ik vraag dat we die koninklijke besluiten krijgen, want anders zijn we hier eigenlijk een show aan het opvoeren.

01.12 Greta D'hondt (CD&V): J'espère que la secrétaire d'Etat soumettra d'abord les arrêtés royaux qu'elle prendra à la commission. Sinon, il ne s'agit aujourd'hui que de sauver les apparences.

De **voorzitter**: Ik heb begrepen dat die vraag duidelijk is gesteld aan de staatssecretaris. Ik ga ervan uit dat het eventueel een element van haar repliek kan zijn. Zo niet is het natuurlijk conform de controlerende opdracht van het Parlement om daarop te hameren en de opvolger of opvolgster aan te spreken op het engagement dat de huidige staatssecretaris terzake kan aangaan.

Mevrouw de staatssecretaris, u hebt het woord voor uw repliek.

01.16 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik zal even repliceren op de grote lijnen en de vragen die daaromtrent zijn gesteld. Op een aantal heel punctuele vragen heb ik vandaag geen antwoord. Dat is eventueel voor na het grote vakantiewerk.

Ten eerste kom ik op het hele preventieve deel, waarover heel veel mensen hebben gesproken. Ik heb aangegeven in de evaluatie dat daarover ook in het werkveld een grote consensus is. We moeten er ons ook rekenschap van geven dat in de bedrijven alles nog in de kinderschoenen staat. Het is heel correct om de parallel te maken met het stressbeleid. We hebben daarover ook een CAO en bedrijven zijn vandaag verplicht om een stresspreventiebeleid op poten te zetten, maar dat gebeurt niet. Het bewijst opnieuw dat een verplichting niet zo maar onmiddellijk op het terrein wordt omgezet.

Stress en pesten zijn verbonden met elkaar en met een algemeen welzijnsbeleid in een onderneming. Ik geloof heel sterk in een risicoanalyse op het niveau van het bedrijf en ik pleit er in ieder geval niet voor om aparte risicoanalyses te hebben over pesten, over stress, over de combinatie gezin en arbeid enzovoort. Er moet één algemene risicoanalyse komen. We moeten eens kijken hoe we de welzijnswet en de antipestwet meer met elkaar in overeenstemming kunnen brengen en vooral daarop inzetten. Ik denk dat daarover een consensus is. We moeten dat in de praktijk omzetten, op het niveau van de bedrijven, want – ik herhaal – daar staan we nog in de kinderschoenen. We moeten daarin, samen met het stressbeleid, de komende maanden en jaren een aantal stappen vooruitzetten. Ik kan alleen bevestigen wat de verschillende interpellanten daarover hebben gezegd.

Wat de cijfers betreft, hoor ik hier verschillende interpretaties. Ik vind dat een beetje bizar, eerlijk gezegd. Sommigen interpreteren de 0,11% - dat is de som van de cijfers van inspectiediensten en de externe preventiediensten - alsof de wet slecht werkt. Ik interpreteer dat totaal anders, zeker niet omdat enerzijds de geest van de wet was preventief te werken en, anderzijds het de bedoeling was informeel oplossingen te zoeken binnen het bedrijf met de vertrouwenspersoon, indien deze reeds was aangesteld. Dat er zo weinig formele klachten zijn ingediend, is daarvan, mijns inziens, een bewijs. In gespecialiseerde lectuur vinden we terug dat meer dan 70% van de pestgevallen informeel wordt opgelost in het bedrijf. Dat percentage moet opgedreven worden en het aantal formele klachten moet dalen.

Ik kom tot de bewijslast. Ik ben niet per definitie tegenstander van een dergelijk debat. Ik wens er echter wel op te wijzen dat het, voor zover het reeds een probleem is, een minimaal probleem is. Op dit ogenblik is geen enkele werkgever veroordeeld op basis van de pestwet en heeft geen enkele werkgever negatieve gevolgen ondervonden van de gedeelde bewijslast.

01.16 **Kathleen Van Brempt**, secrétaire d'Etat: Le stress et le harcèlement vont de pair. C'est pourquoi le renforcement du volet préventif de cette loi doit prendre en compte l'ensemble de la politique du bien-être. Les lois sur le bien-être et la loi contre le harcèlement doivent être harmonisées.

D'aucuns considèrent que les 0,11 % prouvent que la loi ne fonctionne pas. Personnellement, je suis convaincue du contraire. Cela signifie que la majeure partie des problèmes de harcèlement trouvent une solution au sein de l'entreprise, ce qui fut toujours l'objectif.

Le fait qu'à ce jour aucun employeur n'ait été condamné prouve que la charge de la preuve partagée n'est pas préjudiciable à l'employeur. La directive anti-discrimination sera rédigée de la même manière.

Er wordt gesproken van een omgekeerde bewijslast. Ik citeer: "De eiser moet voor de rechter feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden". Dat betekent dat degene die gepest wordt en naar de rechtbank stapt, feiten moet aanvoeren. Hij moet alleen een reeks aanwijzingen aanbrengen. "De verweerder – de werknemer, werkgever, derde - moet vervolgens het bewijs leveren dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan". Ik ben geen jurist maar vind dat dat een gedeelde bewijslast is. Eerst moet worden aangetoond dat er een probleem is. Vervolgens moet de werkgever aantonen dat er geen probleem is.

Ik verwijs naar het betoog van de heer Delizée, omdat het cruciaal is. Vandaag bestaat de antidiscriminatie-richtlijn waarin de gedeelde bewijslast in de toekomst als basis zal dienen – de richtlijn moet nog worden omgezet – om aan te tonen of er al dan niet sprake is van discriminatie op de werkvloer. Ik ben voorstander – hopelijk samen met jullie – om een lijn te trekken en dat hetgeen voor de pestwet gebeurt, ook voor de antidiscriminatie-wetgeving gebeurt. Ik herhaal echter dat ik geen tegenstander ben van een debat over de bewijslast. Misschien moet dat in de wetgeving nog beter gespecificeerd worden. Voor mij is het echter geen prioriteit. Ik ben wel bereid het debat aan te gaan.

Er werd een aantal bemerkingen inzake communicatie gemaakt. Misschien heb ik me niet erg duidelijk uitgedrukt in de toelichting. De voorbije twee jaar heeft de FOD immense inspanningen geleverd om de wet uit te leggen en mensen op te leiden tot vertrouwenspersonen en preventieadviseurs terzake.

Vertrouwenspersonen en preventieadviseurs werden aangesteld en tienduizenden brochures die op een ge vulgariseerde manier de wet uitleggen voor zowel werknemers als werkgevers, werden uitgegeven. Eerlijk gezegd, er zijn niet zoveel wetten die op deze manier en zo omstandig werden uitgelegd.

Ik ben ervan overtuigd – ik wil mij graag vergissen – dat het feit dat tot op heden de wetgeving op de werkvloer niet altijd goed werd begrepen en dat er vooral van werkgeverszijde grote commotie is omtrent deze wetgeving, nu net komt door de verkeerde informatie die via de media wordt verspreid. Voor alle duidelijkheid – anders krijg ik de media op mijn dak –, dat is geen verwijt aan de media. Het is misschien een verwijt aan onszelf, omdat wij met deze wetgeving veel te dogmatisch en veel te ideologisch omgaan in plaats van de wet te gebruiken voor wat ze nodig is, namelijk ervoor zorgen dat er minder wordt gepest op de werkvloer.

En ce qui concerne la personne de confiance, je suis tout à fait convaincue qu'elle a un rôle-clé dans tous les débats au sein de l'entreprise et je suis donc favorable au renforcement de son rôle. Par contre, je ne suis pas favorable – mais j'attends le débat – à leur désignation obligatoire dans toutes les entreprises.

Ik ben ervan overtuigd dat de vertrouwenspersoon een belangrijker rol dient te worden toebedeeld, maar ik ben geen voorstander van de verplichte aanduiding van zo'n persoon.

Meerdere leden stelden vragen over de herevaluatie. Ik ben er absoluut een voorstander van. Ik ben er zelfs voor dat de wetgeving

met een dermate grote maatschappelijke impact, met een grote impact op onze bedrijven en werknemers, op gezette tijden wordt geëvalueerd. Er is niets dat zo snel evolueert als onze bedrijven. De inhoud van arbeid en van onze jobs is onderhevig aan heel grote en verregaande veranderingen. We moeten de wetgeving sowieso durven te evalueren. We zijn nu bezig met de pestwetgeving. Waarom laten we de anti-pestwetgeving binnen dit en twee jaar ook niet opnieuw evalueren?

Ik wil wel een opmerking maken over de cijfergegevens en over het gebrek aan cijfergegevens over bijvoorbeeld het aantal vertrouwenspersonen, maar ook over het profiel van de pestdossiers. We moeten toch weten wat we willen. Als we heel veel cijfers willen, vooral over het informele dat gebeurt in de bedrijven, dan moeten we een heel zware last leggen op de bedrijven inzake de rapportering. We zitten op dit moment in een heel ander debat omtrent de sociale balans. We trachten te vereenvoudigen wat we opleggen aan bedrijven, bijvoorbeeld alle mogelijke cijfergegevens die ze moeten bijhouden.

Vraag nu niet om dat opnieuw te gaan verzwaren in het kader van de pestwetgeving en ze bijvoorbeeld te verplichten om te melden of er al dan niet een vertrouwenspersoon is en over wat voor soort van klachten het gaat. Ik ben daar geen voorstander van. Ik zeg dat duidelijk. Dat is een verzwaring van de taak van de bedrijven. Dat is vandaag de dag niet aan de orde. We zouden wel moeten overwegen om uitgebreid wetenschappelijk onderzoek te doen naar het fenomeen en de manier waarop het wordt opgelost in de bedrijven. Dat kan mogelijk soelaas brengen.

Ik herhaal wat ik gezegd heb bij het algemene exposé. Ik ben geen voorstander om de rol van de medische inspectie te versterken. Ik ben voorstander om die rol beter te definiëren en eigenlijk kleiner te maken. Ik ben voorstander van een meer uitgebreide rol van de externe preventiediensten in plaats van de medische inspectie.

01.17 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): U hebt in uw inleiding gesproken over het jaarverslag 2005. Dat is een beetje in tegenspraak met hetgeen u daarnet zei.

01.17 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): Dans son introduction, le secrétaire d'Etat a cité des données d'un rapport annuel, mais de quel rapport annuel s'agit-il exactement?

01.18 **Staatssecretaris Kathleen Van Brempt**: Dat is iets anders. Dat zijn de externe preventiediensten. Het staat in het jaarverslag van de externe preventiediensten en niet in het jaarverslag van de ondernemingen. Vergeet niet dat een groot aantal ondernemingen en vooral de grote ondernemingen, en daarin zit de foutenmarge van de gegevens, werken met interne preventiediensten. Daarop zit een groot verschil.

01.18 **Kathleen Van Brempt**, secrétaire d'Etat: Il s'agit du rapport annuel des services externes de prévention. De nombreuses entreprises, généralement de grande taille, disposent cependant de services internes de prévention. Un groupe de travail élabore actuellement une proposition visant à instaurer un enregistrement uniforme.

Ik heb daarnet aangekondigd dat op dit moment een werkgroep van de FOD bezig is met de registratie en de definitie van een klacht en hoe we die registreren. Men is daarmee bezig en we kunnen daar wel stappen vooruit zetten waardoor we een betere registratie van gegevens krijgen. Als u mij vraagt om ervoor te zorgen dat we binnen dit en een jaar weten hoeveel vertrouwenspersonen er zijn, dan vraagt u mij om dat op te leggen aan de bedrijven en hen te

Nous pourrions probablement mettre à profit les vacances parlementaires pour étudier le

verplichten om die melding te doen.

rapport et examiner d'éventuelles modifications en automne.

01.19 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): Ik denk dat een bedrijf andere lasten heeft...

01.20 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt**: We zijn op dit moment bezig de sociale balans te vereenvoudigen zodat er minder aan bedrijven gevraagd wordt om allerlei zaken bij te houden en te registreren, u vraagt mij er nog iets bij te doen. Ik neem dat mee maar ik ben er geen voorstander van.

01.21 **Guy D'haeseleer** (VLAAMS BLOK): (...)

01.22 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt**: Kleine bedrijven toch wel hoor, mijnheer D'haeseleer.

01.22 **Kathleen Van Brempt**, secrétaire d'Etat: Il y a un certain flou en ce qui concerne la tarification. Il faut négocier à ce sujet avec les employeurs et avec les services externes de prévention.

Hoe gaan we nu verder? Herevaluatie wil ik zeker en vast meenemen. Wanneer en waar landen we met de aanpassing? Een voorstel ook, op vraag van mevrouw Pieters, is om de vakantie te gebruiken om het rapport goed te lezen. Ik weet dat er in deze commissie een aantal leden erg betrokken zijn bij deze thematiek. Ik kan me inbeelden dat ze effectief de tijd willen nemen om het allemaal te onderzoeken en bijkomende vragen te stellen waar nodig. De volgende etappe is, denk ik, een standpuntbepaling omtrent de richting waarin de wet en de KB's aangepast moeten worden. Ik denk dat het najaar, ik wil me niet vastpinnen op september, oktober, november..., een moment mag zijn waarop voorstellen gelanceerd worden over aanpassingen aan de pestwet op basis van de evaluatie en de pistes zoals die door de collega's en mezelf in de commissie zijn aangegeven.

Ik wil nog een paar punctuele antwoorden geven op de vragen van mevrouw Pieters. Wat betreft de tarifiering, dat heeft te maken met de onduidelijkheid en ook de ontevredenheid van zowel de werkgevers als van de externe preventiediensten over hoe de tarifiering vandaag de dag werkt. Dat heeft met allerlei onderwerpen te maken: met medische opdrachten en met risicoanalyses. Ik stel voor om hierover globale onderhandelingen te voeren tussen werkgevers en externe preventiediensten om die tarifiering duidelijk te stellen.

Zonet werd er gesproken over de risicoanalyse en ik ben er echt van overtuigd dat we moeten vragen dat bedrijven nu eens echt werk maken van een welzijnsbeleid wat betreft risicoanalyse: stress, pesten en dergelijke meer. Je moet ook de externe preventiediensten de middelen in handen geven om dat uit te voeren.

01.23 **Trees Pieters** (CD&V): U weet dat er ook een heel grote klacht bestond over het feit dat de externe preventiediensten die uitgerust waren voor allerlei activiteiten van medische en van gezondheidszorg in een bedrijf verplicht werden door die wet niet langer met arbeidsgeneesheren te werken maar met psychologen. De klacht was dat dit bijzonder kostenverhogend was. Heeft u daar zicht op?

01.24 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt**: Ik denk eerlijk gezegd

01.24 **Kathleen Van Brempt**,

dat dit niet waar is. Ik heb er geen exact zicht op maar het feit dat men dit in deze wetgeving vraagt, is gewoon een logisch gevolg van het feit dat in de welzijnswetgeving op zich gezegd wordt dat er multidisciplinair gewerkt moet worden. Terwijl het welzijnsbeleid vroeger twee poten had, arbeidsgeneeskunde en de ingenieurs die bezig zijn met de veiligheidsaspecten, zijn we vandaag al veel verder. De meeste externe preventiediensten werken, gelukkig maar, met psychologen, ergonomen en dergelijke meer. Daardoor krijgen we een betere registratie van gegevens.

Dat is niet alleen zo in het kader van de pestwetgeving. Wat dat betreft, ben ik er geen voorstander van om stappen terug te zetten en terug te vallen op de twee klassieke poten. Een welzijnsbeleid moet ook gestoeld zijn op de psychosociale problemen. Ik denk dat u het daarin met mij eens bent. Daarbij heb je de psychologie als discipline nodig.

Heel kort over de 0,4%. Dat zijn gegevens van IDW, de grootste externe preventiedienst in dit land. Dit gaat terug op 228 klachten. Op basis daarvan heeft IDW geconcludeerd dat er 0,4% misbruiken waren.

Ik denk niet dat ik alle vragen punctueel heb beantwoord, maar ik hoop toch wel in grote lijnen.

De **voorzitter**: Ik wil het hierbij laten op dit punt. Op de gemaakte afspraken kunnen we later terugkomen.

Ik deel u mee dat minister Demotte heeft gevraagd om de agendapunten die op zijn beleidsterreinen betrekking hadden, uit te stellen naar volgende week.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.10 uur.
La réunion publique de commission est levée à 16.10 heures.*

secrétaire d'Etat: Les entreprises doivent définir une politique de bien-être et les services externes de prévention doivent disposer de moyens suffisants pour la mettre en oeuvre. Le fait que les services externes de prévention ont également besoin de psychologues est une conséquence de la politique de bien-être en général et non de la loi contre le harcèlement en particulier. Le bien-être présente également des aspects psychosociaux.

Le chiffre de 0,4 pour cent de cas d'abus provient du SMIB, le plus important service externe de prévention.

Le **président**: Le débat n'est certainement pas clos.

Les questions adressées au ministre Demotte sont, à sa demande, reportées à la semaine prochaine.