

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 janvier 2011

PROPOSITION DE LOI

**créant un point-contact
“harcèlement au travail”**

(déposée par Mme Zuhal Demir
et M. Karel Uyttersprot et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 januari 2011

WETSVOORSTEL

**tot de oprichting van een meldpunt
“pesten op het werk”**

(ingediend door mevrouw Zuhal Demir
en de heer Karel Uyttersprot c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs considèrent que le seuil à franchir pour dénoncer le harcèlement au travail est trop élevé, car les initiatives existantes sont liées aux entreprises elles-mêmes. Ils proposent dès lors de créer un point-contact central “harcèlement au travail” en tant qu’organisme neutre des pouvoirs publics.

La mission du point-contact consiste à fournir des informations, à enregistrer les plaintes et à orienter les victimes vers les instances compétentes. Il peut aussi transmettre certaines plaintes à l’auditorat du travail.

SAMENVATTING

De indieners menen dat de drempel om pestgedrag op het werk te melden te hoog is, omdat de bestaande initiatieven verbonden zijn aan de ondernemingen zelf. Daarom stellen zij voor om een centraal meldpunt “Pesten op het werk” op te richten als een neutraal orgaan van de overheid.

Het meldpunt heeft tot taak informatie te verschaffen, klachten te registreren en slachtoffers door te verwijzen naar de bevoegde instanties. Het kan ook klachten overzenden naar het arbeidsauditoraat.

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les initiatives actuelles visant à protéger les travailleurs contre les situations intolérables au travail étant manifestement insuffisantes, nous proposons de créer un point-contact “harcèlement au travail” dans le cadre, par exemple, de l’ancienne “Inspection médicale”, désormais “Contrôle du Bien-être au Travail” des pouvoirs publics.

Les dérives mises au jour dans l’entreprise MACtac, dans le Hainaut, ne constituaient manifestement pas un cas isolé, des témoignages de harcèlement ayant également été enregistrés, depuis lors, dans d’autres entreprises et services publics.

En dépit du travail louable des Comités de prévention et de protection au travail, des conseillers en prévention et des personnes de confiance, il s’avère que ces dispositifs ne suffisent pas pour protéger les travailleurs contre le harcèlement.

À l’heure actuelle, le travailleur qui s’estime être l’objet de violence et de harcèlement peut s’adresser aux inspecteurs de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L’inspection vérifie alors si l’employeur a respecté la législation en la matière. Elle peut également contraindre l’employeur à organiser — s’il ne l’a pas encore fait — un service interne de prévention et de protection au travail ou l’obliger à faire appel à un service externe. L’inspection peut également ordonner à l’employeur de prendre certaines mesures organisationnelles.

La pratique montre toutefois que cette mission confiée au service Contrôle du bien-être au travail est généralement inconnue et qu’aucun suivi du dossier n’est assuré après sa transmission à l’employeur par l’inspection.

Notre objectif est d’ajouter explicitement la prise en charge du point-contact “Harcèlement au travail” aux missions du service Contrôle du bien-être au travail. Cette mission supplémentaire devrait également être très largement annoncée. Lorsqu’elle est appelée à intervenir pour une victime de harcèlement, l’inspection doit transmettre le dossier aux services compétents comme le prévoit la procédure légale. Ensuite, ces services (personne de confiance, conseiller en prévention, service interne ou externe de prévention et de protection au travail) doivent, dans le délai d’un mois, recontacter l’inspection à propos des mesures à prendre.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Omdat de huidige initiatieven om de werkgever te beschermen tegen wantoestanden op het werk blijkbaar niet volstaan, stellen wij voor een meldpunt “Pesten op het werk” op te richten, bijvoorbeeld binnen het kader van de voormalige “Medische inspectie”, nu “Toezicht en welzijn op het werk” van de overheid.

De schrijnende situatie bij het bedrijf MACtac in Henegouwen was blijkbaar geen geïsoleerd geval, zo blijkt, nu ook bij andere bedrijven en overheden getuigenissen over pesterijen zijn opgedoken.

Niettegenstaande de verdienstelijke werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, de preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen, blijkt dat dit niet voldoende is om de werknemer te beschermen tegen pestgedrag.

Op dit moment kan een werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld en pesterijen zich wenden tot de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De inspectie gaat dan na of de werkgever de wetten terzake heeft gerespecteerd. Ze kan de werkgever — voor zover dit nog niet bestaat — ook verplichten om een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten of hem opleggen een beroep te doen op een externe dienst. Ook kan de inspectie de werkgever bevelen om bepaalde organisatorische maatregelen te nemen.

Uit de praktijk blijkt echter dat deze aan de dienst Toezicht en Welzijn op het Werk toegewezen taak doorgaans onbekend is en dat er geen opvolging is nadat de inspectie het dossier heeft overgemaakt aan de werkgever.

De bedoeling van de indieners van dit wetsvoorstel is om het meldpunt “Pesten op het werk” expliciet toe te voegen aan de taak en de opdracht van “Toezicht en welzijn op het werk”. Deze aanvulling zou ook heel breed wereldkundig moeten worden gemaakt. Als de inspectie ingeschakeld wordt door een slachtoffer van pesterijen, moet zij het dossier doorverwijzen naar de bevoegde diensten zoals bepaald in de wettelijke procedure. Vervolgens moeten deze diensten (vertrouwenspersoon, preventieadviseur, interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) binnen een termijn van 1 maand terugkoppelen naar de inspectie over de te nemen maatregelen.

La NV-A estime que le seuil à franchir pour dénoncer le harcèlement est trop élevé, dès lors que toutes les initiatives existantes sont liées aux entreprises elles-mêmes. C'est pourquoi la NV-A propose de faire du point-contact un organe neutre des pouvoirs publics.

Le dispositif proposé s'inspire de l'article 10, § 5, de la loi du 25 mars 1964 sur les médicaments.

L'article 10, § 5, de la loi sur les médicaments est rédigé comme suit:

“§ 5. Le Roi instaure un point-contact qui est chargé de la centralisation et de la réception de toutes informations concernant des faits susceptibles de constituer des infractions aux dispositions relatives à la lutte contre les excès de la promotion des médicaments.

Le Roi fixe les règles de fonctionnement de ce point-contact et les conditions et modalités de la communication des informations.

Toutes les décisions ou avis du ministre ou de son délégué, visés aux §§ 3 et 4, sont publiés par le point-contact.

Le point-contact établit un rapport bisannuel qui est communiqué à la Chambre des représentants.”.

Le point-contact “Harcèlement au travail” a pour mission de fournir des informations, d'enregistrer les plaintes et de renvoyer les victimes vers les instances compétentes. Le point-contact peut également transmettre des plaintes à l'auditoriat du travail. À cet effet, les victimes doivent marquer leur accord écrit.

De N-VA meent dat de drempel om pestgedrag te melden te hoog is, omdat alle bestaande initiatieven gelinkt zijn aan de ondernemingen zelf. Daarom stelt N-VA voor om het meldpunt te installeren als een neutraal orgaan van de overheid.

De voorgestelde regeling werd geïnspireerd door artikel 10, § 5, van de wet van 25 maart 1964 op de geneesmiddelen.

Artikel 10, § 5, van de wet op de geneesmiddelen luidt als volgt:

“§ 5. De Koning richt een meldpunt op dat belast wordt met het verzamelen en ontvangen van alle informatie over feiten die een inbreuk kunnen betekenen op de bepalingen ter bestrijding van de uitwassen van promotie van geneesmiddelen.

De Koning bepaalt de werkingsregels van dat meldpunt en legt de voorwaarden en de wijze vast volgens welke de informatie moet worden meegedeeld.

Alle in §§ 3 en 4 bedoelde beslissingen of adviezen van de minister of van zijn afgevaardigde worden door het meldpunt openbaar gemaakt.

Het meldpunt maakt een tweejaarlijks verslag op dat wordt medegedeeld aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.”.

Het meldpunt “Pesten op het Werk” heeft tot taak informatie te verschaffen, klachten te registreren en slachtoffers door te verwijzen naar de bevoegde instanties. Het meldpunt kan ook klachten doorspelen aan het arbeidsauditoraat. Dat moet gebeuren met de instemming van de slachtoffers, die deze instemming schriftelijk moeten geven.

Zuhal DEMIR (N-VA)
Karel UYTTERSROT (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)
Miranda VAN EETVELDE (N-VA)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la phrase suivante est insérée après la première phrase.

"Il fait rapport, dans un délai d'un mois, au conseiller en prévention ou à la personne de confiance sur les mesures prises et leurs effets."

Art. 3

Le chapitre Vbis de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié en dernier lieu par la loi du 6 juin 2010 est complété par une section 5, intitulée "Point-contact harcèlement au travail", qui comprend un article 32noviesdecies, rédigée comme suit:

"Section 5. Point-contact harcèlement au travail

Art. 32noviesdecies. Le Roi instaure un point-contact qui est chargé de la centralisation et de la réception de toutes informations concernant des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce point-contact fournit toutes les informations nécessaires, enregistre les plaintes et oriente les plaignants vers les instances compétentes. Ces instances compétentes sont tenues de communiquer dans un délai d'un mois à compter de la réception de la lettre du point-contact la suite qui a été donnée à ce courrier.

Le point-contact transmet les plaintes écrites des plaignants, après avoir obtenu l'accord écrit de ces derniers, à l'auditeur compétent qui examine ces plaintes en priorité.

Le Roi fixe les règles de fonctionnement de ce point-contact et les conditions et modalités de la communication des informations.

Le point-contact établit un rapport bisannuel qui est communiqué à la Chambre des représentants."

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 32septies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt na de eerste zin, volgende zin ingevoegd:

"Hij brengt binnen de termijn van een maand verslag uit bij de preventieadviseur of vertrouwenspersoon over de genomen maatregelen en hun uitwerking."

Art. 3

Hoofdstuk Vbis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 juni 2010, wordt aangevuld met een afdeling 5, met als opschrift "Meldpunt pesten op het werk", die een artikel 32noviesdecies bevat, luidend:

"Afdeling 5. Meldpunt pesten op het werk

Art. 32noviesdecies. De Koning richt een meldpunt op dat belast wordt met het verzamelen en ontvangen van alle informatie over feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het meldpunt verstrekt alle nuttige informatie, registreert klachten en verwijst de klagers door naar de bevoegde instanties. Deze bevoegde diensten dienen binnen een periode van een maand na ontvangst van het schrijven van het meldpunt mee te delen welk gevolg werd gegeven aan dit schrijven.

Het meldpunt zendt de schriftelijke klachten van de klagers, na schriftelijke instemming, over aan de bevoegde auditeur, die deze klachten prioritair behandelt.

De Koning bepaalt de werkingsregels van dat meldpunt en legt de voorwaarden en de wijze vast volgens welke de informatie wordt meegedeeld.

Het meldpunt maakt een tweejaarlijks verslag op dat wordt medegedeeld aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers."

Art. 4

L'article 121 du Code pénal social est complété par un 13° libellé comme suit:

“13° ne fait pas rapport, dans le délai prévu, au conseiller en prévention ou à la personne de confiance sur les mesures prises et leurs effets, conformément à l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.”.

Art. 5

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard, le 1^{er} janvier 2012.

31 december 2010

Art. 4

Artikel 121 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met een punt 13°, dat luidt:

“13° over de genomen maatregelen en hun uitwerking binnen de gestelde termijn geen verslag uitbrengt bij de preventieadviseur of vertrouwenspersoon overeenkomstig artikel 32septies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”.

Art. 5

Deze wet treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum, en uiterlijk op 1 januari 2012.

31 december 2010

Zuhal DEMIR (N-VA)
Karel UYTTERSROT (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)
Miranda VAN EETVELDE (N-VA)