



CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

BEKNOPT VERSLAG

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

mercredi

07-07-2004

Après-midi

woensdag

07-07-2004

Namiddag

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'État 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**, secrétaire
d'Etat à l'Organisation du travail et du Bien-
être au travail, **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**,
staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en
Welzijn op het werk, **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 07 JUILLET 2004

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

WOENSDAG 07 JULI 2004

Namiddag

La réunion publique est ouverte à 14h.07 par M. Hans Bonte, président.

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'État 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)

Le **président** : Nous nous réjouissons que la secrétaire d'Etat ait réservé la primeur de l'évaluation de la loi sur le harcèlement moral à notre commission. C'est sur la base de ce rapport et des conclusions du débat que nous aimerions approfondir certaines questions.

01.01 **Kathleen Van Brempt**, secrétaire d'Etat (*en néerlandais*): 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.

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

De vergadering wordt geopend om 14.07 uur door de heer Hans Bonte, voorzitter.

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**: We zijn blij dat de staatssecretaris onze commissie de primeur geeft van de evaluatie van de antipestwet. Wij zullen op basis van dit rapport en op basis van de conclusies van het debat een aantal dingen graag verder uitwerken.

01.01 Staatssecretaris **Kathleen Van Brempt** (*Nederlands*): Vandaag, 7 juli 2004, wordt het evaluatieverslag van de antipestwet voorgesteld in de commissie Sociale Zaken. De voorbije twee jaar gebeurden er reeds verschillende evaluaties van deze wet en werden er gesprekken gevoerd met het werkveld. Deze evaluaties vormen het vertrekpunt voor de aanpassing van de wet.

Pesten op het werk is geen recent fenomeen. Reeds in een wettekst van 10 maart 1900 wordt er verwezen naar de noodzaak van goede zeden en fatsoen op het werk. Maar pas begin jaren 90 werd de problematiek echt op de politieke agenda geplaatst. Een Europese richtlijn mondde uit in twee KB's en het begrip *mobbing* werd wetenschappelijk onderzocht. Een eerste wetsvoorstel mondde uit in een wetsontwerp van

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 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.

(En français) La loi anti-harcèlement du 11 juin 2002 prévoit une évaluation dans les deux ans de son entrée en vigueur. Le 27 octobre 2003, j'ai demandé au SPF Emploi de commencer l'évaluation, et au Conseil national du travail de formuler un avis. Le présent rapport de synthèse est le résultat de l'évaluation. Vous y trouverez une présentation du contexte de la matière, de la réglementation, des problèmes d'application de la loi et de la jurisprudence.

Ce rapport mentionne aussi les pistes de modification de la réglementation. L'évaluation ne concerne pas la phase de lancement de la loi anti-harcèlement, sur laquelle portaient beaucoup de remarques.

Cette loi a connu ses maladies infantiles. Beaucoup de plaintes et des problèmes sont apparus après son entrée en vigueur. D'aucuns pensaient que la loi pouvait les aider à résoudre des problèmes interpersonnels qui ne sont pas du harcèlement. Il peut s'agir d'abus ou de mauvaise information.

mevrouw Onkelinx en uiteindelijk in de antipestwet van 11 juni 2002, die de Belgische wet in overeenstemming bracht met de Europese richtlijn.

Uit onderzoek blijkt dat één op tien werknemers in België het slachtoffer is van pesterijen. Volgens de European Foundation in Dublin gaat het om 10 procent, volgens de databank van de Directie Onderzoek Verbetering van de Arbeidsomstandighedenom (DIOVA) zelfs om 15 procent. Uit een onderzoek van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg blijkt dat 11,5 procent van de werknemers zich slachtoffer noemt van pesterijen, 8 procent van ongewenst seksueel gedrag en 3,5 procent van fysiek geweld. Werknemers uit de overheidssector lopen tweemaal meer gevaar dan werknemers uit de privé-sector. Ook blijkt dat met de omvang van het bedrijf ook de kans op pesten toeneemt. Bedienden worden meer gepest dan arbeiders en de pesters zijn meestal mannen. Ook gaat pesten meestal uit van een hiërarchisch hoger geplaatste.

Rond de antipestwet is al heel wat te doen geweest. Sommigen stellen zelfs het nut van de regelgeving in vraag. Ook de vakbonden zijn verdeeld over deze kwestie. Er werd bijgevolg met veel belangstelling uitgekeken naar dit rapport.

(Frans) 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 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.

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

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

Vu l'ampleur du phénomène et les méthodes à utiliser, beaucoup d'entreprises ont été confrontées à certains problèmes. L'inspection de la Justice devait faire appliquer la loi, qui exige cependant une période d'adaptation, étant innovante dans sa thématique et sa méthodologie.

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.

L'évaluation du SPF comprend un volet quantitatif et qualitatif. Le SPF n'a pu rassembler les données portant sur le volet informel de la loi : accueil, entretien, médiation et conciliation, sur lesquelles il n'existe aucun chiffre.

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.

La littérature spécialisée indique qu'une personne de confiance compétente peut résoudre jusqu'à 70 % des conflits. Mais nous ne savons pas combien il y a de personnes de confiance dans les entreprises. La désignation de telles personnes est d'ailleurs facultative ; elle ne doit pas être déclarée et les dossiers traités par elle non plus. De même, on ne peut recenser les entreprises ayant un conseiller interne en prévention et les plaintes traitées par lui.

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.

Pour le profil des plaignants et des accusés dans la procédure formelle, il n'y a pas non plus de conservation des données. Pour disposer d'une analyse plus significative, il faudrait que ces données soient reprises dans le rapport annuel des services internes de prévention et que le SPF les traite systématiquement.

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.

Cela se ferait au plus tôt en août 2005 sur la base du rapport annuel 2004.

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

(En néerlandais) 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.

(Nederlands) Met het oog op de kwalitatieve evaluatie van de antipestwet werden gegevens verzameld uit drie verschillende bronnen: een enquête bij de externe diensten voor preventie, een enquête bij de inspectiediensten en de gegevens van de rechtbanken.

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,

De gegevens van de externe preventiediensten hebben betrekking op de periode juni 2002 tot november 2003. Van de 21 actieve externe preventiediensten hebben er 19 hun gegevens

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 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.

(En français) Le volet qualitatif, qui comprend une analyse qualitative de la jurisprudence, a été réalisé par différents experts et groupes de travail qui ont réalisé une analyse systématique de la loi antiharcèlement selon la méthode DIP (planification ciblée de l'intervention).

Cette large consultation permet de mettre en évidence et une image nuancée de la loi et son mérite. En effet, la violence et le harcèlement sont reconnus comme inadmissibles. Les entreprises ont pris conscience de son lien avec l'efficacité au travail. La problématique est devenue sujet à discussion et analyse, ce qui rend la prévention possible.

Un problème rencontré est la connaissance imprécise de nombreux acteurs de terrain. Le SPF a pourtant fourni de gros efforts concernant la communication. En 2003, des séances d'information ont été organisées pour différents

meegedeeld: zij vertegenwoordigen samen 87 procent van alle werknemers. Het aantal formele klachten bedraagt 1.626, wat neerkomt op 0,08 procent van alle werknemers. Zolang er geen eenvormig systeem van registratie en verwerking van de klachten bestaat, zijn deze gegevens vanzelfsprekend louter indicatief.

De inspecties door de directies toezicht op het welzijn op het werk hebben in de periode juni 2003 tot november 2003 1.616 formele klachten geregistreerd. Wellicht zijn hier overlappingen met de gegevens van de externe preventiediensten. Het cijfermateriaal van de eerste zes maanden van 2004 wijst op een afname van het aantal door de inspectiediensten ontvangen klachten.

Het aantal formele klachten dat via de externe preventiediensten en de inspectiediensten werd geregistreerd, is al bij al vrij beperkt te noemen: het gaat om 11 klachten per 10.000 werknemers of 0,11 procent. Dit cijfer is dan nog vrij ruim genomen wegens de onvermijdelijke overlappingen.

Het aantal klachten dat door de rechtbanken werd beslecht tot begin juni en aan de FOD Werkgelegenheid werd meegedeeld, is heel beperkt. Er werden vijftien vonnissen geveld door de arbeidsrechtbanken. Tot dusver werden alle klachten ongegrond verklaard. Het bestaan van pesterijen werd nergens bevestigd en geen enkele werkgever of pester werd veroordeeld.

(Frans) 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 interventieplanificatie) 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

groupes cibles et de nombreuses brochures ont été distribuées.

Un autre problème réside dans certaines formulations de la loi. Les notions d'«auteur», de «victime», de «témoin», par exemple, pourraient être mieux décrites.

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.

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.

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

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.

01.02 Colette Burgeon (PS): Je ne m'attendais pas à un exposé aussi complet et je ne vois donc plus l'intérêt de poser mes questions concernant l'éventualité de la suppression de la loi et son évaluation.

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 psycho-social 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

voorlichtingsvergaderingen georganiseerd en werden tal van informatiebrochures verspreid.

Een aantal formuleringen in de wet zorgt ook voor verwarring. De begrippen "dader", "slachtoffer" of "getuige", bijvoorbeeld, zouden nauwkeuriger omschreven moeten worden.

Er is een consensus over het feit dat het preventieve onderdeel moet worden versterkt. Er is nog discussie over de preventieve procedures, de rol van de preventieadviseur en de tarifiering.

Ook de informele fase in de wet moeten worden versterkt, daarover zijn alle partijen het eens. Er moet daarom een debat worden gevoerd over de wettelijke verankering van de procedurele cascade en over de rol van de vertrouwenspersoon.

Volgens sommigen is de ontslagbescherming absoluut noodzakelijk, volgens anderen werkt ze contraproductief.

De wet afschaffen is geen optie, omdat ze veel positieve elementen omvat. Wel zal ik na overleg met alle betrokkenen veranderingen aanbrengen.

01.02 Colette Burgeon (PS): Ik had niet verwacht dat er zo'n 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): Pesten is een droeve realiteit. We mogen de ernst ervan noch negeren, noch overdrijven. De tijd is rijp voor een evaluatie van de antipestwet, tegen dewelke ik me altijd zeer sceptisch heb opgesteld. Niet alleen de fysieke, ook de psychosociale pijndrempel is zeer individueel. Wat sommigen als geweld aanvoelen, is voor anderen slechts onaangenaam. Anderzijds zijn er de klachten die ongegrond worden bevonden, maar waarachter dikwijls een ander individueel probleem van zich slecht voelen of frustratie schuilgaat.

De huidige werknemer loopt door de zware combinatie van arbeids- en privé-leven op de toppen van zijn tenen. Het is noodzakelijk een preventiebeleid te voeren voor een kwalitatieve werkomgeving en waardering voor het personeel, veeleer dan weer een nieuwe wet te maken. In het algemeen is het wenselijk de antipestwet te

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.

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.

La protection contre le licenciement n'est apparemment pas toujours efficace. Par ailleurs, il se peut que des travailleurs qui 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.

01.05 Jean-Marc Delizée (PS) : Le débat sur la loi du 11 juin 2002 a parfois été idéologique. Même si certains collègues ne sont pas d'accord avec la philosophie de la loi, il ne faut pas nier la réalité de la violence au travail. La loi comporte un volet préventif et un volet répressif.

Le volet préventif énumère les dispositions qui doivent être prises par l'employeur. C'est la clef de voûte du dispositif. Le succès de la prévention permet de mobiliser tous les acteurs au sein de l'organisation. Il ne faut pas qu'il s'agisse de mesures passives.

En ce qui concerne les usages abusifs de la loi, il faut noter que les conséquences d'une telle

vereenvoudigen, waarbij we nooit uit het oog mogen verliezen dat de zwakste bescherming verdient. Meer administratieve eenvoud en minder betutteling, dat moet het streefdoel zijn, zonder dat evenwel het kind met het badwater wordt weggegooid.

01.04 Maggie De Block (VLD): De evaluatie van de antipestwet is niet alleen wettelijk opgelegd, ze is ook nuttig om na te gaan of de wet geen aanleiding geeft tot misbruiken en of ze wel efficiënt is. De wet heeft na twee jaar nog tot geen enkele veroordeling geleid. Hoe verklaart men dat? Wijst dat niet op een verwatering van de wet?

Wat het preventieve gedeelte betreft, is het wenselijk de risicoanalyse meer onder de aandacht te brengen. De gedeelde bewijslast – wat zeker niet hetzelfde is als de omgekeerde bewijslast – en het cascadesysteem voor de klachtenprocedure moeten wettelijk worden vastgelegd. Nog niet overal is werk gemaakt van een vertrouwenspersoon op de werkvloer. Daarnaast is het bij gebrek aan een eenvormige registratie inderdaad moeilijk gegevens te vergelijken.

De ontslagbescherming werkt blijkbaar niet altijd. Het is anderzijds mogelijk dat mensen die op de rand van het ontslag staan, een klacht indienen om hun job te beschermen. Een verfijning van de wet kan dergelijk en ander misbruik tegengaan. Ik denk dat een betere communicatie met de bedrijven heel wat verkeerd gebruik van de wet kan voorkomen.

De staatssecretaris heeft deze wet geërfd van minister Onkelinx. Het siert haar dat zij ons nu het evaluatierapport voorstelt, maar ik hoop dat de politieke stoelendans niet alles zal verlammen. Een blijvende evaluatie en bijschaving van de wet zijn immers nodig.

01.05 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

utilisation peuvent être très graves. Elles peuvent notamment conduire au licenciement pour faute grave.

La présence d'une personne de confiance est importante. Elle permet de gérer la phase informelle de la plainte, et donc d'informer le travailleur, y compris sur les conséquences d'une dénonciation abusive. Mme la ministre dispose-t-elle de chiffres par rapport aux personnes de confiance, et d'éléments par rapport à la formation et à la protection données ? Le groupe socialiste n'est pas favorable à la suppression de la prévention. Il faut respecter l'esprit de la loi qui veut rompre avec la minimisation de ces faits.

Le volet répressif comporte trois voies d'action qui peuvent être suivies en même temps. La procédure interne est efficace car immédiate. Dans le cadre d'une simplification, que pensez-vous du recours à l'Inspection médicale ?

Le débat sur le renversement de la preuve au civil fait couler beaucoup d'encre. Il est logique que la charge de la preuve dépende de la partie la plus forte.

La protection contre le licenciement constitue un élément essentiel de la loi, qui permet aux victimes de s'exposer sans craintes de représailles. En conclusion, la loi représente un outil utile qui peut être amélioré, mais qui ne doit pas être modifié dans ses principes fondamentaux.

01.06 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

ernstige gevolgen kan hebben. Het kan met name leiden tot ontslag wegens zware fout.

Het is belangrijk dat er een vertrouwenspersoon is. Die houdt zich bezig met de informele fase van de klacht en informeert de werknemer, ook over de gevolgen van een onterechte klacht. Beschikt de minister over cijfers met betrekking tot de vertrouwenspersonen en over gegevens in verband met de opleiding van die personen en met de vertrouwelijkheid van de gegevens? De socialistische fractie is geen vragende partij om de preventie af te schaffen. We moeten de geest van de wet, die van de gewoonte om dat soort feiten te bagatelliseren af wil, respecteren.

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 ?

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.

01.06 Guy D'haeseleer (VLAAMS BLOK): Het is positief dat de staatssecretaris de evaluatie van de wet eerst aan het Parlement voorstelt, en dan pas aan de pers.

Tussen 5 en 10 percent van de werknemers zou het slachtoffer zijn van pesterijen, terwijl slechts 0,08 percent van de werknemers zich beroept op de antipestwet om zich tegen pesterijen te verweren, terwijl nog geen enkele pester of werkgever daadwerkelijk werd veroordeeld. Wordt de doelgroep wel bereikt? Is de in deze wet vervatte methodiek wel voldoende efficiënt?

Er zijn weinig of geen gegevens voorhanden over het aantal vertrouwenspersonen dat werd aangesteld, over hun werking en over de klachten die zij behandelen, evenmin als over de manier waarop de externe diensten klachten behandelen. Er is duidelijk nog heel wat werk aan de winkel op het vlak van gegevensverzameling. Bedrijven zouden verplicht zijn om in hun jaarverslag van

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 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.

01.07 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 préventif de la loi, en particulier, pourrait faire l'objet d'aménagements.

2005 information mee te delen over de concrete toepassing van de wet. Welke stappen zal de staatssecretaris nog nemen om duidelijke gegevens te verzamelen?

Over de versterking van het preventieve gedeelte en de informele fase zou volgens de staatssecretaris een consensus bestaan bij werknemers en werkgevers, maar het is duidelijk dat zij over een aantal fundamentele aspecten van mening zullen blijven verschillen. Ik denk aan de omkering van de bewijslast en de rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur.

Wat het omkeren van de bewijslast betreft, zullen we principiële keuzes moeten maken. De werkgevers zijn hier duidelijk voorstander van de gulden middenweg. Zij gaan akkoord met het omkeren van de bewijslast op voorwaarde dat ze geen geïntegreerd preventiebeleid moeten voeren.

Ook inzake de aanduiding van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs zal de staatssecretaris zelf keuzes moeten maken. Het moet daarbij steeds de bedoeling zijn om slachtoffers van pesterijen te bereiken, wat nu vaak nog niet gebeurt.

Wanneer zullen de aanpassingen worden doorgevoerd? Ik hoop dat dit alles niet in het gedrang wordt gebracht door de stoelendans binnen de regering? De staatssecretaris heeft gelijk dat over deze wet een goed debat moet worden gevoerd, maar hadden we dat debat niet beter voor de totstandkoming van de wet gehouden? Minister Onkelinx heeft ons de tekst toen door de strot geduwd en nu krijgt de toenmalige oppositie op veel punten gelijk.

01.07 Annelies Storms (sp.a-spirit): Deze evaluatie komt net op tijd, vooral omdat er reeds meermaals werd gepleit voor een afschaffing van de wet op basis van manifest foute gegevens. De cijfers tonen nu aan dat het probleem reëel is en dat niet minder dan 11,5 procent van de werknemers zich een slachtoffer van pesterijen voelt. Ook is het duidelijk dat de mogelijkheden tot misbruik van de wet zeer beperkt zijn.

Volgens onze fractie zijn er vooral in het preventieve gedeelte van de wet aanpassingen

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.

01.08 Denis Ducarme (MR): J'ai été frappé par l'absence de toute condamnation.

Les problèmes posés par la loi sont nombreux dans les entreprises. Ils sont en partie dus au renversement de la charge de la preuve, ce qui peut créer des tensions et un climat difficile.

Si ces lourdeurs administratives sont souvent dues au recours à des conseillers en prévention externes, neuf dixièmes des entreprises estiment que la loi a un coût supplémentaire. Si elle doit perdurer – et nous le souhaitons –, il faudra indiquer les moyens de lutter contre ce phénomène de violence sociale et revoir la forme de cette lutte. En effet, la loi actuelle semble créer autant de problèmes que de solutions.

Vous travaillez sur des pistes d'améliorations. Nous avons fait une proposition visant à rouvrir le débat, et nous en ferons d'autres. Les abus, qui sont le fait des deux parties, doivent être évités. Il ne faut pas compliquer davantage les relations sociales au sein de l'entreprise, mais faciliter les possibilités de règlement interne de ces conflits.

01.09 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 œuvre 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.

possible. De vaststellingen dat er meer wordt gepest in de overheidssector dan in de privé-sector, meer bij grote dan bij kleine bedrijven, meer bij bedienden dan bij arbeiders, in 63 procent van de gevallen door mannen en in 48 procent van de gevallen door een hiërarchisch hoger geplaatst persoon, zijn zeer belangrijk voor een doeltreffend preventiebeleid. In de eerste plaats willen wij de minister van Ambtenarenzaken aansporen om ter zake actie te ondernemen in de overheidssector. Maar ook voor de aanpassingen in het formele onderdeel van de wet kan de staatssecretaris op onze steun rekenen.

01.08 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 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.

01.09 Annemie Turtelboom (VLD): Een opvallende vaststelling van deze evaluatie is dat 11,5 procent van de werknemers zich weliswaar gepest voelt, maar dat slechts 0,08 procent effectief klacht indient. Bij het preventiebeleid mag deze groep zeker niet vergeten worden. Ook moeten we oog hebben voor de dieperliggende oorzaken van het pesten, met name organisatorische gebreken of een gebrek aan communicatie binnen het bedrijf. De belangrijkste bestaansreden van de wet is immers het voorkomen van pesten op het werk en daarna pas het zo efficiënt mogelijk behandelen van klachten.

01.10 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 replacé 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.

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'État 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'État entend-elle régler le problème de la tarification et de quelle manière

01.10 Trees Pieters (CD&V): Ik stel voor dat de commissieleden dit lijvig rapport tijdens het reces kunnen inkijken en dat we bij de start van het nieuwe parlementaire jaar hierop uitvoerig kunnen terugkomen.

Dat de antipestwet momenteel zozeer in de belangstelling staat, bevreemdt mij zeer. Mijn partij heeft al sinds de goedkeuring van de wet gehamerd op de structurele problemen en de vele knelpunten, maar heeft nooit gehoor gevonden. Enkele vragen in de commissie een paar weken geleden hebben de wet ineens in het centrum van de belangstelling geplaatst.

Het spreekt vanzelf dat deze evaluatie een aanzet tot meer moet zijn. De aandacht die Parlement en pers aan deze evaluatie besteden, doet het aantal informele klachten ineens stijgen. Nogal wat volksvertegenwoordigers worden momenteel door werknemers met informatie bestookt. De evaluatie zou haast permanent moeten zijn.

Dat de kwantitatieve evaluatie wordt gebaseerd op gegevens die gedistilleerd werden uit een staal van 87 procent van de werknemers, is een goede zaak. Het aantal klachten blijft uiteindelijk beperkt. Ik denk wel dat niet alle werknemers - vooral die op de lagere echelons - de mogelijkheden van de antipestwet kennen.

Over de rol en de identiteit van de vertrouwenspersoon staat er nauwelijks iets in het rapport. Waarom niet?

Kan de staatssecretaris iets meer uitleg verschaffen over het cijfer van 0,4 procent gevallen van misbruik van de wet? Hoe komt men tot dit aantal?

Ik vraag me af waar de door de inspectiediensten geregistreerde klachten vandaan komen: komen zij uit het bedrijf zelf of is er een externe bron? De wet laat immers de mogelijkheid van een externe klacht toe.

Er werden vijftien vonnissen geveld door de arbeidsrechtbanken: zes hiervan hebben betrekking op een bedrijf uit de privé-sector. Zijn dat KMO's of multinationals?

De staatssecretaris relativeert het belang van de omgekeerde bewijslast en spreekt liever van een gedeelde bewijslast. Waarom werd dit dan opgenomen in de wet als er toch zoveel verwarring mogelijk is?

Hoe wil de staatssecretaris de tarifiering aanpakken en hoe zal zij de informele fase versterken? Bestaat

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?

01.11 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.

01.12 Kathleen Van Brempt, secrétaire d'Etat (*en néerlandais*): 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.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale n'a pas ménagé ses efforts pour expliquer cette loi au monde du travail. Le fait que des malentendus persistent malgré tout est dû à la façon dont la loi est présentée dans les médias, et ce, y compris par des membres du gouvernement.

(*En français*) Je suis pour le renforcement du rôle de la personne de confiance, mais ne suis pas favorable à ce que la désignation d'une personne à cette fonction soit obligatoire.

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

01.14 Kathleen Van Brempt, secrétaire d'Etat (*en néerlandais*): 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.

er of komt er een opleiding voor de vertrouwenspersonen? Wanneer mogen wij resultaat verwachten?

01.11 Greta D'hondt (CD&V): Ik hoop dat de staatssecretaris de koninklijke besluiten die zij zal nemen eerst aan de commissie zal voorleggen. Zoniet is dit debat enkel schone schijn.

01.12 Staatssecretaris Kathleen Van Brempt (*Nederlands*): Stress en pesten gaan samen. Daarom moet bij de versterking van het preventieonderdeel van deze wet rekening worden gehouden met het hele welzijnsbeleid. De welzijnswet en de antipestwet moeten in overeenstemming worden gebracht met elkaar.

Voor sommigen levert het cijfer van 0,11 procent het bewijs dat de wet niet werkt. Voor mij is het net omgekeerd. Het betekent dat de meeste pestproblemen informeel binnen het bedrijf zelf worden opgelost, wat ook altijd de bedoeling was.

Dat er tot op vandaag geen enkele werkgever is veroordeeld, is het bewijs dat de gedeelde bewijslast niet in het nadeel van de werkgever speelt. De antidiscriminatie richtlijn zal op dezelfde wijze worden opgesteld.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft kosten noch moeite gespaard om de wet uit te leggen aan de arbeidswereld. Dat er toch nog misverstanden leven, is het gevolg van de manier waarop de wet in de media is gebracht, ook door leden van de regering.

(*Frans*) 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.

01.13 Guy D'haeseleer (VLAAMS BLOK): De staatssecretaris vermeldde in haar inleiding gegevens uit een jaarverslag, maar om welk jaarverslag ging het precies?

01.14 Staatssecretaris Kathleen Van Brempt (*Nederlands*): Ik had het over het jaarverslag van de externe preventiediensten. Heel wat bedrijven, vooral de grote, werken echter met interne preventiediensten. Een werkgroep stelt een voorstel voor een vormige registratie op.

Nous pourrions probablement mettre à profit les vacances parlementaires pour étudier le rapport et examiner d'éventuelles modifications en automne.

Wellicht kunnen we de zomer gebruiken om het rapport te bestuderen en dit najaar mogelijke aanpassingen bespreken.

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.

De tarifiering is nu onduidelijk. Hierover zijn onderhandelingen tussen de werkgevers en de externe preventiediensten nodig.

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 psycho-sociaux.

De bedrijven moeten werk maken van een welzijnsbeleid en de externe preventiediensten horen over voldoende middelen te beschikken om dat beleid uit te voeren. Dat de externe preventiediensten ook psychologen nodig hebben, is een gevolg van het welzijnsbeleid in het algemeen, niet specifiek van de antipestwet. Welzijn heeft ook psychosociale aspecten.

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

Het cijfer van 0,4 procent misbruik is afkomstig van IDW, de grootste externe preventiedienst.

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

De **voorzitter**: Dit debat krijgt zeker een vervolg.

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

De vragen aan minister Demotte worden op zijn vraag uitgesteld naar volgende week.

La réunion publique de commission est levée à 16.10 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.10 uur.