

**BELGISCHE SENAAAT**


---

**ZITTING 2001-2002**


---

15 MEI 2002

**Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

---

*Evocatieprocedure*


---

**VERSLAG**

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR  
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR MEVROUW VAN RIET**

---

Dit wetsontwerp, dat ressorteert onder de optioneel bicamerale procedure, werd op 28 februari 2002 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers, met 71 stemmen bij 22 onthoudingen, en het werd op 1 maart 2002 overgezonden aan de Senaat.

Het is op 14 maart 2002 geëvoceerd. Vandaar dat de commissie Sociale Aangelegenheden het in haar

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren D'Hooghe, voorzitter; Barbeaux, mevrouw Bouarfa, de heren Cornil, Dedecker, Galand, Malmendier, Steverlynck en mevrouw Van Riet, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de dames De Roeck, De Schamphelaere, de heer Devolder, mevrouw Leduc, de heren Mahoux, Poty, Thissen en mevrouw Vanlerberghe.

*Zie :*

**Stukken van de Senaat :**

**2-1063 - 2001/2002 :**

Nr. 1: Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

Nr. 2: Amendementen.

**SÉNAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION DE 2001-2002**


---

15 MAI 2002

**Projet de loi relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

---

*Procédure d'évocation*


---

**RAPPORT**

**FAIT AU NOM  
DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR MME VAN RIET**

---

Le projet de loi qui vous est soumis, qui relève de la procédure bicamérale facultative, a été adopté le 28 février 2002 par la Chambre des représentants par 71 voix et 22 abstentions et transmis au Sénat le 1<sup>er</sup> mars 2002.

Il a été évoqué le 14 mars 2002. La commission des Affaires sociales l'a dès lors discuté au cours de ses

---

Ont participé aux travaux de la commission :

1. Membres effectifs : MM. D'Hooghe, président; Barbeaux, Mme Bouarfa, MM. Cornil, Dedecker, Galand, Malmendier, Steverlynck et Mme Van Riet, rapporteuse.

2. Membres suppléants : Mmes De Roeck, De Schamphelaere, M. Devolder, Mme Leduc, MM. Mahoux, Poty, Thissen et Mme Vanlerberghe.

*Voir :*

**Documents du Sénat :**

**2-1063 - 2001/2002 :**

N° 1: Projet évoqué par le Sénat.

N° 2: Amendements.

vergaderingen van 17 en 23 april 2002 heeft besproken in aanwezigheid van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid.

## **I. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE VICE-EERSTEMINISTER EN MINISTER VAN WERKGELEGENHEID**

Mevrouw Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, verklaart met genoegen het ontwerp van wet voor te leggen betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals het werd goedgekeurd door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 28 februari 2002.

Zij merkt op dat deze tekst het resultaat is van een lange weg die reeds aan het einde van de zomer 1999 begon. Er is een lange rijpingsperiode nodig geweest; de raadgevende organen hebben adviezen uitgebracht waarmee de regering zoveel mogelijk rekening heeft gehouden om haar ontwerp aan te vullen. De vice-eerste minister verwijst naar het verslag dat werd uitgebracht namens de Kamercommissie voor de Sociale Zaken, waaruit blijkt dat er heel wat bijzonder interessante discussies hebben plaatsgevonden. Het is juist dat het onderwerp wat passies doet oplaaien door zijn actualiteit, maar vooral omdat geweld op het werk voor heel wat werknemers een onweerlegbare realiteit is.

De regering kon niet zwijgzaam toekijken; van bij haar aantreden aan het hoofd van het Departement Tewerkstelling heeft de minister een antwoord willen aanreiken voor de problematiek van het geweld op het werk omdat er raakvlakken zijn met verschillende van haar prioriteiten: de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, de bescherming van de gezondheid en de strijd tegen elke vorm van discriminatie.

Zij zet de krachtlijnen van het wetsontwerp als volgt uiteen.

De nadruk ligt in het bijzonder op het preventieve facet, en dus op de noodzakelijke informatie van de werkgevers en van de werknemers over de problematiek van het geweld, de pesten en het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorkeur wordt gegeven aan — en er wordt liefst gezocht naar — een oplossing binnen het bedrijf door de verzoening van de partijen. Deze bemiddeling of verzoening zal gebeuren door geprofessionaliseerde interveniënten: de preventieadviseur, de leden van de geneeskundige inspectie. Naast deze preventieadviseur heeft de minister de positieve en bevredigende initiatieven van bepaalde bedrijven willen in stand houden. Het ontwerp laat bijgevolg voor de werkgever de mogelijkheid open, met het akkoord van de werknemers, één of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden. Deze persoon of personen zal of

réunions des 17 et 23 avril 2002, en présence de la vice-premier ministre et ministre de l'Emploi.

## **I. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA VICE-PREMIER MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI**

Mme Onkelinx, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, déclare que c'est avec plaisir qu'elle présente le projet de loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, adopté par la Chambre des représentants le 28 février 2002.

Elle fait observer que ce texte est le résultat d'un long cheminement qui a commencé dès la fin de l'été 1999. Une longue maturation s'est avérée nécessaire; les organes consultatifs ont émis des avis dont le gouvernement a tenu compte autant que faire se peut pour compléter son projet. La vice-premier ministre renvoie au rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales de la Chambre, duquel il ressort que les discussions ont été nourries et particulièrement intéressantes. Il est vrai que le sujet passionne par son actualité mais surtout parce que la violence au travail est une réalité incontestable pour bon nombre de travailleurs.

Le gouvernement ne pouvait rester silencieux: dès son arrivée à la tête du département de l'Emploi, la ministre a voulu apporter une réponse à la problématique de la violence au travail parce qu'elle touche à plusieurs de ses priorités: l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et la lutte contre les discriminations.

Elle définit comme suit les idées maîtresses du projet de loi.

L'accent est mis en particulier sur l'aspect préventif et donc sur la nécessité d'informer les employeurs et les travailleurs sur la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

On cherchera de préférence une solution interne à l'entreprise par la voie de la conciliation des parties à l'intervention d'intermédiaires professionnels comme le conseiller en prévention et les membres de l'inspection médicale. Outre le recours au conseiller en prévention, la ministre a souhaité préserver les initiatives positives et satisfaisantes qui ont été prises par certaines entreprises. Aussi le projet de loi laisse-t-il la possibilité à l'employeur de désigner, avec l'accord des travailleurs, une ou plusieurs personnes de confiance chargées de jouer un rôle d'intervenant de première ligne, c'est-à-dire de recevoir les plaintes,

zullen de rol spelen van eerste-lijnsinterveniënt(en). Die rol zal er één zijn van opvang, hulp, steun aan het slachtoffer, en in ontvangst nemen van de klachten.

De vice-eerste minister heeft in elk geval een gerechtelijke inflatie willen vermijden. Daarom werd de aan het bedrijf interne oplossing — bemiddeling en verzoening — geprivilegieerd.

Wij leven binnen een Europese ruimte. De minister heeft bijgevolg uitwerking willen geven aan drie richtlijnen: de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk (89/391/EEG), richtlijn 2000/43/EG rond de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, en richtlijn 2000/78/EG over de gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De Senaat kent perfect deze richtlijnen, door de werkzaamheden betreffende het wetsontwerp voor de bestrijding van de discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor de gelijkheid van de kansen en de strijd tegen het racisme. De minister wenst daarover dan ook niet uit te weiden.

Nochtans wil zij onderstrepen dat men gelet heeft op de verenigbaarheid van de bepalingen in dat wetsontwerp en deze in voorliggende tekst. Vermits er verschillen blijven bestaan zullen de bestemmelingen van de normen bijzonder waakzaam moeten zijn.

Voor het overige verwijst de minister naar de uiteenzetting die zij gehouden heeft voor de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer.

Zij herinnert eraan dat de voorliggende bepalingen zich situeren in het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze wet legt aan de werkgevers, werknemers en derden verplichtingen op in verband met veiligheid en gezondheid. De keuze om de voorliggende bepalingen in deze wet in te schrijven brengt met zich mee dat in de nieuwe bepalingen de nadruk wordt gelegd op het aspect van de preventie, dat er wordt gewerkt met de bestaande organen en dit wet toepasbaar is op alle werknemers, welke ook hun sector of contract is.

Alhoewel geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag zich niet beperken tot de werkvloer, is het toepassingsveld van de bepalingen wel beperkt tot het werk.

Het gaat met andere woorden om feiten die gebeuren in het kader van de uitvoering van een arbeidscontract. Het betreft hier zowel de « horizontale » — tussen collega's — als de « verticale » pesterijen — tussen de chef en diens ondergeschikte.

Aangezien het belangrijk is om de ondernemingen in een bepaalde richting te stimuleren, preciseert het voorgestelde artikel 32<sup>quater</sup> acht verschillende pre-

d'organiser l'accueil des victimes et de leur fournir aide et soutien.

La vice-premier ministre a en tout cas voulu prévenir une inflation judiciaire en privilégiant la recherche d'une solution interne à l'entreprise, par la voie de la conciliation.

Nous vivons dans un espace européen. Aussi la ministre a-t-elle voulu donner effet à trois directives, à savoir la directive cadre en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail (89/391/CEE), la directive sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race (2000/43/CE) et la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE).

Le Sénat connaît parfaitement ces directives de par les travaux relatifs au projet de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. La ministre ne souhaite pas s'étendre sur cette question.

Toutefois, elle tient à souligner que l'on a veillé à la compatibilité entre les dispositions de ce projet de loi et les dispositions du texte qui est à l'examen. Comme des différences subsistent, les destinataires des normes devront être particulièrement vigilants.

Pour le surplus, la ministre se réfère à l'exposé qu'elle a fait devant la commission des Affaires sociales de la Chambre.

Elle rappelle que les dispositions en discussion se situent dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi impose aux employeurs, aux salariés et aux tiers des obligations en matière de sécurité et d'hygiène. Comme on a choisi d'inscrire dans cette loi les dispositions à l'examen, l'on a mis l'accent dans celles-ci sur la prévention et l'on fait appel aux organes existants; qui plus est, la loi est applicable à tous les travailleurs, quel que soit leur secteur ou leur contrat.

Bien que la violence et le harcèlement moral et sexuel ne se limitent pas aux lieux de travail, le champ d'application des dispositions ne dépassera pas le cadre de ceux-ci.

Autrement dit, il s'agit de faits qui se produisent dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Est visé, en l'occurrence, le harcèlement moral tant « horizontal » — c'est-à-dire entre collègues — que « vertical », c'est-à-dire entre le chef et son subordonné.

Comme il importe d'inciter les entreprises à aller dans une certaine direction, l'article 32<sup>quater</sup> proposé précise huit mesures préventives différentes. En outre,

ventiemaatregelen. Bovendien kunnen de sociale partners, door een in de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, andere meer verrijkende of bijkomende maatregelen bepalen dan deze acht basismaatregelen. Er wordt dus aan sectoren — en eventueel zelfs aan individuele ondernemingen — de mogelijkheid geboden om bijkomende, meer individuele maatregelen te treffen. Diezelfde mogelijkheid tot individualisering wordt ook door het voorgestelde artikel 32*quinquies* geboden.

Naast de preventiemaatregelen, enerzijds, is het anderzijds ook belangrijk om binnen de ondernemingen zélf tot actie te kunnen overgaan. Hiervoor wordt in de onderneming een preventieadviseur aangeduid, die gespecialiseerd is in deze materie en die de spil vormt van het beleid.

De minister herinnert vervolgens aan de multidisciplinaire aanpak die wordt gevolgd door de wet van 4 augustus 1996 waardoor ondernemingen reeds een beroep kunnen doen op, onder andere, een preventieadviseur. De ontworpen tekst verplicht deze ondernemingen niet om een bijkomende preventieadviseur in te roepen. Er wordt alleen aan de bestaande preventieadviseurs gevraagd om hun werkveld en hun capaciteiten te verruimen om rekening te houden met het bedoelde vraagstuk.

Bovendien is er geen sprake van dat elke onderneming een preventieadviseur in dienst zou nemen, aangezien het niet verplicht is dat de preventieadviseur deel uitmaakt van het personeel. Meer nog, in ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de werkgever verplicht om een externe preventieadviseur aan te stellen. Deze personen oefenen reeds hun functie uit sedert 1998 en zijn met meer dan twintig.

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers hebben de vrije keuze. Zij kunnen zowel een interne als een externe preventieadviseur benoemen, echter op voorwaarde dat de interne adviseur het akkoord krijgt van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De recente wijziging van de tarieven voor de interne en externe diensten voor preventie op het werk heeft niets te maken met de uitwerking van de ontworpen tekst, maar betekent enkel een inhaalbeweging. Ook zonder de nieuwe bepalingen waren de tarieven verhoogd. De bewering, als zouden voorliggende bepalingen de lasten voor de werkgever inzake preventie verhogen, klopt dan ook niet. Daarentegen is het wél de bedoeling om de kosten te verhogen voor die ondernemingen die meer dan gemiddeld een beroep moeten doen op de diensten van een preventieadviseur, aangezien zij naast de kosten van het basiscontract nog zullen moeten bijbetalen voor de supplementaire diensten.

In hetzelfde artikel 32*sexies* wordt eveneens bepaald dat een onderneming ook een vertrouwenspersoon kan aanduiden. Het gaat om een eerstelijns-

les interlocuteurs sociaux peuvent, par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, fixer d'autres mesures plus conséquentes ou complémentaires. On permet donc aux secteurs — voire à des entreprises individuelles — de prendre des mesures complémentaires, plus individualisées. La même possibilité d'individualisation est offerte également à l'article 32*quinquies* proposé.

Outre les mesures préventives, il importe aussi de pouvoir passer à l'action au sein des entreprises elles-mêmes. C'est pourquoi un conseiller en prévention, spécialisé en la matière, sera désigné dans l'entreprise, où il sera la cheville ouvrière de la nouvelle politique.

La ministre rappelle ensuite l'approche multidisciplinaire suivie par la loi du 4 août 1996, qui permet déjà aux entreprises de faire appel, notamment, à un conseiller en prévention. Le texte en projet n'oblige pas ces entreprises à faire appel à un conseiller en prévention complémentaire. Il est seulement demandé aux conseillers en prévention en place d'élargir leur terrain d'action et leurs capacités de manière à prendre en compte le problème en question.

De plus, il n'est pas question que chaque entreprise doive engager un conseiller en prévention puisque ce dernier ne doit pas être obligatoirement membre du personnel. Qui plus est, dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur est tenu de désigner un conseiller en prévention extérieur à l'entreprise. Ces personnes exercent déjà leur fonction depuis 1998 et sont plus de vingt.

Les entreprises occupant plus de 50 travailleurs sont libres de choisir. Elles peuvent opter pour un conseiller en prévention interne ou externe, à la condition toutefois que le conseiller interne obtienne l'aval des membres du comité de prévention et de protection au travail.

La récente modification des tarifs pour les services internes et externes de prévention au travail n'est en rien liée à l'élaboration du texte en projet; il s'agit d'une simple opération de rattrapage. Les tarifs auraient été augmentés même sans les nouvelles dispositions. Il est donc erroné d'affirmer que les dispositions en projet sont de nature à augmenter les charges de l'employeur en matière de prévention. Par contre, le but est bien d'accroître le coût pour les entreprises qui doivent recourir plus que la moyenne aux services d'un conseiller en prévention dans la mesure où viendront s'ajouter aux coûts afférents au contrat de base ceux liés aux services supplémentaires.

Le même article 32*sexies* prévoit également qu'une entreprise peut désigner aussi une personne de confiance. Il s'agit d'une personne de première ligne

persoon die de preventieadviseur kan bijstaan. Deze aanduiding is niet verplicht en is eigenlijk bedoeld om het proces van preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel geweld, dat reeds aanwezig is en plaatsvindt in bepaalde ondernemingen, aan te moedigen en te integreren in de voorgestelde tekst.

Verder stipt de minister aan dat het belangrijk is dat er geen verwarring wordt gecreëerd inzake de taken en belangen van bepaalde functies. Daarom werd ervoor geopteerd om deze taken niet aan de arbeidsgeneesheer toe te vertrouwen. Dergelijke scheiding betekent evenwel niet dat het onmogelijk zou zijn voor een bijgeschoolde arbeidsgeneesheer om in een welbepaalde onderneming de taak van preventieadviseur op zich te nemen en in een andere onderneming de taak van arbeidsgeneesheer uit te oefenen. Het is alleen onmogelijk om beide taken te combineren in eenzelfde onderneming.

Vervolgens deelt de minister mee dat, dankzij de voorliggende maatregelen, het slachtoffer zal weten tot wie hij zich moet richten en hoe hij dit moet doen. Daarbij benadrukt de minister dat slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zich meestal niet tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur richten met de bedoeling om een klacht neer te leggen. In eerste instantie hebben ze eerder vragen en voelen ze zich verloren. Het is de bedoeling dat de vertrouwenspersoon of in voorkomend geval de preventieadviseur hen opvangt, luistert, de situatie in kaart brengt en eventueel een dialoog tot stand te brengen met als doel een verzoening met de dader te bewerkstelligen.

De minister licht toe dat in Zwitserland — waar het systeem reeds een aantal jaren bestaat — er op 100 klachten er 80 onontvankelijk zijn, aangezien ze zich niet op de werkvloer hebben voorgedaan. Van de 20 overige worden 80 % via de verzoeningsprocedure opgelost en zijn er slechts 20 % die nog een andere oplossing vergen, die niet noodzakelijk een gerechtelijke oplossing is.

Bovendien is het de bedoeling om, via de bepalingen van het ontwerp, vooral preventief te werken binnen de onderneming zelf, waardoor gerechtelijke procedures zo veel als mogelijk kunnen vermeden worden. Slechts wanneer zulks niet het gewenste resultaat zou opleveren, kan de vertrouwenspersoon klacht indienen bij de Medische Inspectie van het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling. Deze ambtenaren zijn deskundig op het vlak van de gezondheid op het werk en hebben geen politionele bevoegdheid. Slechts indien ook hun verzoeningspoging mislukt, wordt een proces-verbaal opgemaakt dat wordt overgezonden aan de arbeidsauditeur, die een derde poging tot verzoening van de partijen onderneemt. Het merendeel van de gevallen zal dan ook kunnen geregeld worden zonder dat een gerechtelijke procedure dient te worden opgestart.

qui peut assister le conseiller en prévention. Cette désignation n'est pas obligatoire et n'est en fait destinée qu'à encourager et à intégrer dans le texte proposé le processus de prévention de la violence, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, que certaines entreprises ont déjà amorcé.

La ministre souligne également qu'il importe de ne pas créer de confusion au sujet des tâches et des intérêts se rattachant à certaines fonctions. C'est pourquoi on a choisi de ne pas confier ces tâches au médecin du travail. Une telle distinction ne signifie cependant pas qu'il soit impossible pour un médecin du travail ayant suivi une formation de recyclage d'exercer la fonction de conseiller en prévention dans une entreprise donnée et celle de médecin du travail dans une autre. Il est seulement impossible de combiner les deux fonctions au sein de la même entreprise.

La ministre signale par ailleurs que, grâce aux mesures à l'examen, la victime saura à qui elle doit s'adresser et comment elle doit le faire. À ce sujet, elle souligne que, dans la plupart des cas, les victimes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ne se tournent pas vers la personne de confiance ou le conseiller en prévention dans le but de porter plainte. Dans l'immédiat, ces personnes se posent plutôt des questions et se sentent perdues. Le but est que la personne de confiance ou, le cas échéant, le conseiller en prévention, accueillent la victime, l'écourent, fassent le point de la situation et nouent éventuellement un dialogue en vue d'une conciliation avec l'auteur.

La ministre déclare qu'en Suisse — où le système fonctionne depuis plusieurs années —, 80 plaintes sur 100 sont irrecevables parce qu'elles concernent des faits qui ne se sont pas produits au travail. Sur les 20 plaintes restantes, 80 % se règlent par une procédure de conciliation et 20 % seulement nécessitent une autre solution, qui ne sera pas forcément judiciaire.

De plus, aux travers des dispositions de la loi en projet, l'objectif est de réaliser un travail principalement préventif dans l'entreprise même, de manière à éviter autant que possible les procédures judiciaires. Ce n'est que dans l'éventualité où cette méthode ne donnerait pas le résultat souhaité que la personne de confiance pourra déposer plainte auprès de l'Inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail. Ces fonctionnaires sont spécialisés dans les questions médicales au travail et n'ont pas de compétence de police. Ce n'est que si leur tentative de conciliation échoue également qu'un procès-verbal sera dressé et transmis à l'auditeur du travail, qui entamera une troisième tentative de conciliation. Il s'ensuit qu'on pourra régler la plupart des cas sans devoir entamer une procédure judiciaire.

Deze mogelijkheid moet evenwel worden geboden als gevolg van artikel 6 van het EVRM. Het wetsontwerp biedt dan ook een juridische basis om een burgerlijke of een strafprocedure op te starten. Twee elementen worden hierin gecontesteerd. Het eerste element is de omkering van de bewijslast, die echter reeds werd opgenomen in de Europese richtlijnen waarvan voorliggend ontwerp de uitvoering is en die ook in de interne Belgische rechtsorde reeds werd ingevoerd door de wet op het ongewenst seksueel gedrag op het werk. Bovendien neemt deze omkering van de bewijslast de verplichting van het slachtoffer niet weg om, reeds tijdens de verzoeningsprocedure en in het proces-verbaal dat wordt opgemaakt, voldoende elementen aan te reiken die zijn beweringen kunnen staven. De vrees, als zouden tal van ongegronde klachten worden neergelegd, is dan ook ongegrond.

Een tweede element dat wordt gecontesteerd is de bescherming die wordt geboden aan diegene die klacht heeft neergelegd en diegene die getuigt. Deze maatregel is echter nodig om een klimaat van vertrouwen te creëren. Het verbod om de betrokkene niet te ontslaan is bovendien relatief, vermits deze wel kan worden ontslaan om redenen die niets met de klacht te maken hebben. De minister wijst bovendien op artikel 4 van het ontwerp, volgens hetwelk de werknemers ertoe worden verplicht op een positieve wijze bij te dragen tot het preventiebeleid van een onderneming. Iemand die ten onrechte klacht neerlegt tegen een collega, maakt zich zélf schuldig aan de overtreding van deze wet én aan de bepalingen van het Strafwetboek inzake valse beschuldigingen.

De minister trekt vervolgens de aandacht op twee amendementen die werden aangenomen in de Kamer van volksvertegenwoordigers. Een eerste amendement — artikel 8 van het ontwerp — heeft betrekking op de verplichting van de griffier van de arbeidsrechtbank of het arbeidshof om de Medische Inspectie volledig in te lichten over de getroffen beslissingen. Een tweede amendement — artikel 10 van het ontwerp — handelt over de evaluatie van deze wet door het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad en het ministerie van Justitie.

Tenslotte wijst de minister op het voorgestelde artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996, dat een bindende kracht verleent aan de beslissingen van het bevoegde rechtscollege.

## II. ALGEMENE BESPREKING

### A. Opmerkingen van de leden

De heer Mahoux juicht toe dat voorliggend wetsontwerp een globale aanpak nastreeft door zich niet enkel te beperken tot ongewenst seksueel gedrag,

Cette dernière possibilité doit toutefois être offerte, en vertu de l'article 6 de la CEDH. C'est pourquoi le projet établit également la base juridique permettant d'intenter une procédure civile ou pénale. Deux éléments sont contestés en l'espèce. Le premier est le renversement de la charge de la preuve, lequel se trouve cependant déjà dans les directives européennes que le présent projet de loi exécute et qui a été introduit également dans le droit belge interne par la loi relative au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. En outre, ce renversement de la charge de la preuve ne dispense pas la victime de l'obligation de présenter, dès la procédure de conciliation et dans le procès-verbal, des éléments suffisants susceptibles d'étayer ses affirmations. La crainte d'assister au dépôt d'un grand nombre de plaintes injustifiées n'est donc pas fondée.

Le second élément contesté est la protection accordée au plaignant et au témoin. Cette mesure est cependant nécessaire pour créer un climat de confiance. Il faut en outre relativiser l'interdiction qui est faite de licencier l'intéressé, car cette personne peut fort bien être licenciée pour des motifs sans rapport avec la plainte. La ministre attire également l'attention sur l'article 4 du projet de loi, suivant lequel les travailleurs sont tenus de contribuer de manière positive à la politique de prévention d'une entreprise. Quiconque dépose plainte à tort contre un collègue enfreint lui-même la présente loi ainsi que les dispositions du Code pénal relatives aux faux témoignages.

La ministre attire ensuite l'attention sur deux amendements qui ont été adoptés à la Chambre des représentants. Un premier amendement — l'article 8 du projet — concerne l'obligation, pour le greffier du tribunal du travail ou de la cour du travail, d'informer pleinement l'Inspection médicale des décisions qui ont été prises. Un deuxième amendement — l'article 10 du projet — traite de l'évaluation de la loi en projet par le département de l'Emploi, en collaboration avec le Conseil national du travail et le ministère de la Justice.

Enfin, la ministre évoque l'article 32*decies* proposé de la loi du 4 août 1996, qui confère force contraignante aux décisions de la juridiction compétente.

## II. DISCUSSION GÉNÉRALE

### A. Observations des membres

M. Mahoux se réjouit que le projet de loi à l'examen vise à une démarche globale, en ne se limitant pas au harcèlement sexuel, mais en prenant égale-

maar tevens geweld en pesterijen op het werk behandelt. Daardoor doorbreekt men de stilte en het klimaat van angst, dat te vaak heerst in deze materie en die vaak het gevolg is van de band van ondergeschiktheid die bestaat op het werk. Belangrijk daarbij is dat men aan de slachtoffers de mogelijkheid verleent het woord te nemen. In vele gevallen is dit reeds een deel van de oplossing, vermits men op deze wijze erkent dat de betrokkene een slachtoffer is. Al te vaak worden de zaken immers voorgesteld als zou diegene die de problemen signaleert de dader zijn.

Spreeker sluit zich aan bij de opvatting dat vooral preventief moet gewerkt worden aan een bedrijfscultuur waarin pesterijen en geweld worden vermeden — en dit zowel in de publieke als in de private sector. Wanneer zulks evenwel niet volstaat, mag een gerechtelijke procedure niet uitgesloten worden. De omkering van de bewijslast is daarvan slechts een element, dat door Europese regelgeving uitdrukkelijk wordt voorgeschreven voor burgerlijke zaken.

Samenvattend, verklaart het lid verheugd te zijn dat voorliggend ontwerp, dat het voorwerp heeft uitgemaakt van tal van adviezen en waarover verschillende hoorzittingen werden georganiseerd, eerst-daags wet zal worden.

Mevrouw De Schamphelaere stelt vast dat het Belgisch strafrecht nog steeds te vaak uitgaat van de bescherming van de fysieke integriteit van de mens en te weinig mogelijkheden biedt om diens psychische integriteit te beschermen. Hierin moet verandering komen, niet enkel wat betreft de werkplek, maar in de gehele samenleving. Precies op dit punt schiet het ontwerp van de regering tekort, vermits er geen echte individuele sanctie wordt voorzien die door de werkgever kan worden opgelegd aan de echte pestkop. Een ontslag om dringende redenen van de werknemer waartegen klacht werd neergelegd is bijvoorbeeld onmogelijk. Voorliggend wetsontwerp kiest voor een globale aanpak, vooral op het preventieve vlak. Dit is echter slechts werkbaar voor zover de mogelijkheid voor individuele sanctionering bestaat. Voorliggend wetsontwerp kiest integendeel voor de omkering van de bewijslast en voor een doorgedreven bescherming van diegene die klacht indient.

Verder meent spreekster dat de voorgestelde onmogelijkheid voor de arbeidsgeneesheer om tegelijk preventieadviseur te zijn haaks staat op de bestaande praktijk op de werkvloer volgens dewelke slachtoffers geneigd zijn om precies de arbeidsgeneesheer in vertrouwen te nemen. Deze kan immers ook oordelen over de medische gevolgen van bepaalde handelingen en is gebonden door het beroepsgeheim.

Mevrouw De Roeck drukt haar tevredenheid uit over het feit dat door de minister van Werkgelegenheid een wetgevend initiatief is genomen over het pesten op het werk. Dit initiatief is des te moediger, nu blijkt dat deze problematiek al te vaak werd gene-

ment en considération la violence et le harcèlement au travail. On rompt ainsi le silence et le climat de peur qui règne trop souvent en la matière, et qui découle souvent du lien de subordination qui existe au travail. L'important, à cet égard, est qu'on permet aux victimes de prendre la parole. Dans beaucoup de cas, c'est déjà un début de solution, puisqu'on reconnaît ainsi l'intéressé comme une victime. On présente trop souvent les choses comme si la personne qui dénonce les problèmes en était l'auteur.

L'intervenant est lui aussi d'avis qu'il faut œuvrer préventivement à une culture d'entreprise où l'on évite le harcèlement et la violence, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Toutefois, si cela ne suffit pas, il ne faut pas exclure le recours à une procédure judiciaire. Le renversement de la charge de la preuve ne constitue qu'un élément, explicitement prescrit en matière civile par la réglementation européenne.

En résumé, le membre déclare se réjouir que le projet à l'examen, qui a fait l'objet d'avis nombreux, et à propos duquel plusieurs auditions ont été organisées, devienne bientôt une loi.

Mme De Schamphelaere constate que le droit pénal belge part encore trop souvent du principe qu'il faut protéger l'intégrité physique des êtres humains et n'offre pas suffisamment de possibilités pour préserver leur intégrité psychique. Il faut que cela change, sur le lieu de travail, mais aussi dans l'ensemble de la société. Sur ce point précisément, le projet du gouvernement présente une lacune, puisqu'il ne prévoit pas de véritable sanction individuelle que l'employeur puisse aussi infliger à l'auteur du harcèlement. Il est par exemple impossible de licencier pour motif grave le travailleur contre qui une plainte a été déposée. Le projet de loi opte pour une démarche globale, surtout axée sur la prévention. Toutefois, cette démarche ne peut être opérante que s'il existe une possibilité de sanction individuelle. Or, le projet opte pour le renversement de la charge de la preuve et pour une protection poussée de la personne qui porte plainte.

Par ailleurs, l'intervenante estime que l'impossibilité, inscrite dans le projet, pour le médecin du travail, d'être également conseiller en prévention est contraire à la pratique actuelle sur le lieu de travail, qui veut que les victimes aient précisément tendance à se confier au médecin du travail. En effet, celui-ci peut juger des conséquences médicales de certains actes et est tenu au secret professionnel.

Mme De Roeck félicite la ministre de l'Emploi d'avoir pris une initiative législative sur le harcèlement au travail. Cette initiative est d'autant plus courageuse qu'il s'avère que l'on a trop souvent ignoré ce problème. Il est essentiel aussi que ce projet

geerd. Essentieel is dat over dit wetsontwerp ook overleg werd gepleegd met de slachtoffers van pesterijen op het werk zélf.

Uit ervaringen in het onderwijs is gebleken dat, voor een doeltreffende aanpak van pesterijen, het van belang is dat ook «middengroepen», dit wil zeggen personen die tussen de dader en het slachtoffer staan, hier worden betrokken. Het ontwikkelen van een nieuwe bedrijfscultuur neemt echter tijd in beslag. Tijdens een overgangperiode kan het daarom wenselijk zijn om een meldpunt of een «mob-telefoon» in het leven te roepen, waar mensen terecht kunnen totdat de nieuwe wet is ingeburgerd in onze ondernemingen. Zeker in het geval van «verticale» pesterijen zullen mensen geneigd zijn zich eerder te wenden tot een externe dienst.

Het lid vraagt zich af hoe men psychische gevolgen van pesterijen zal kunnen inschatten. De ervaring leert dat dit zelfs niet eenvoudig is voor psychologen. Het ter beschikking stellen van een check-list aan de hand waarvan mobbing kan gedetecteerd worden, zowel ten behoeve van de preventieadviseurs in de ondernemingen als van externe diensten, zou dan ook een welkom initiatief zijn.

Het wetsontwerp voorziet in een begeleiding van het slachtoffer van pesterijen, maar niet van de daders van pesterijen. Spreekster drukt haar wens uit dat dit element aan het ontwerp wordt toegevoegd en meent tevens dat een sanctionering van de dader van pesterijen moet mogelijk zijn.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid merkt op dat de begeleiding van daders van pesterijen veeleer een aangelegenheid is die door de gemeenschappen moet worden geregeld, daar de betrokken organisaties door hen worden erkend en betoelaagd.

Mevrouw De Roeck repliceert dat zij hoopt dat de federale regering een initiatief zal nemen om de aandacht van de bevoegde gemeenschapsinstellingen hierop te vestigen.

Mevrouw De Schamphelaere merkt op dat het wetsontwerp wel in een dergelijke begeleiding voorziet voor de slachtoffers van pesterijen en begrijpt niet waarom dit niet zou mogelijk zijn voor de daders.

Mevrouw Vanlerberghe vestigt de aandacht op het feit dat, ook al heeft het ontwerp nog geen kracht van wet, het taboe rond pesterijen werd doorbroken en dat reeds tal van nuttige initiatieven werden genomen in verband met deze problematiek, vooral op het vlak van informatie en vorming.

Spreekster verwacht dat het wetsontwerp goed zal onthaald worden bij de werknemers. Zij stelt dan ook voor om het niet te amenderen, ook al zijn er bepaalde werkgevers die vrezen dat de voorgestelde maatregelen te ver gaan. Integendeel zullen deze bepalingen

de loi ait fait l'objet d'une concertation avec les victimes du harcèlement au travail elles-mêmes.

Des expériences vécues dans l'enseignement ont montré que pour s'attaquer efficacement au harcèlement, il importe d'y associer aussi des «groupes intermédiaires», c'est-à-dire des personnes se situant entre l'auteur et la victime. Développer une nouvelle culture d'entreprise nécessite toutefois du temps. Aussi peut-il être souhaitable de mettre en place, pendant une période transitoire, un point de contact ou une permanence téléphonique auxquels on puisse s'adresser d'ici à ce que la nouvelle loi soit bien ancrée dans la culture de nos entreprises. En cas de harcèlement «vertical», en particulier, les gens auront plutôt tendance à s'adresser à un service externe.

La membre se demande comment on va pouvoir évaluer les conséquences psychiques du harcèlement. L'expérience montre que la tâche n'est pas simple, même pour des psychologues. Il serait donc utile de mettre à la disposition des conseillers en prévention des entreprises comme des services externes une «check-list» permettant de détecter le harcèlement.

Le projet de loi prévoit un accompagnement pour la victime d'un harcèlement, mais rien de tel pour les auteurs. L'intervenante souhaite que cet élément soit ajouté au projet et elle est d'avis que l'on doit pouvoir infliger une sanction à l'auteur du harcèlement.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi fait remarquer que l'accompagnement des auteurs de harcèlement doit plutôt être réglé par les communautés, étant donné que ce sont elles qui agrément et subventionnent les organisations concernées.

Mme De Roeck réplique qu'elle espère que le gouvernement fédéral prendra une initiative pour attirer l'attention des instances communautaires compétentes sur ce point.

Mme De Schamphelaere fait remarquer que le projet de loi prévoit bien un tel accompagnement pour les victimes de harcèlement et elle ne comprend pas pourquoi cela ne serait pas possible pour les auteurs.

Mme Vanlerberghe attire l'attention sur le fait que, même si le projet n'a pas encore force de loi, le tabou qui entourait le harcèlement a été levé et que nombre d'initiatives utiles ont déjà été prises, surtout dans le domaine de l'information et de la formation.

L'intervenante s'attend à ce que le projet de loi soit bien accueilli par les travailleurs. Elle propose par conséquent de ne pas l'amender, même si certains employeurs craignent que les mesures proposées n'aillent trop loin. Or, ces mesures sont au contraire



het klimaat op de werkvloer ten goede komen, iets wat ook wordt nagestreefd door de betrokken werkgevers.

Mevrouw Van Riet verklaart dat de fractie waarvan zij deel uitmaakt eerder positief staat ten aanzien van voorliggend ontwerp, omdat een evenwicht werd gevonden tussen de waarborgen voor de betrokken werknemers en de verplichtingen voor de werkgevers. Het voorstel legt immers de nadruk op preventie en maakt daarbij gebruik van de reeds bestaande structuren, zonder dat de verplichting bestaat een vertrouwenspersoon aan te duiden. Wanneer dit toch gebeurt, kadert dit in een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers.

De bemiddelende rol van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur leidt ertoe dat tal van gerechtelijke procedures worden vermeden. Wanneer toch een schriftelijke klacht wordt neergelegd, heeft dit evenmin onmiddellijk een gerechtelijke procedure tot gevolg maar leidt dit tot maatregelen binnen de onderneming zelf, naar dewelke kan worden verwezen mocht uiteindelijk toch een juridische procedure wordt opgestart. Aldus zal de omkering van de bewijslast voor de werkgever minder gevolgen met zich meebrengen dan op het eerste gezicht kan worden vermoed.

Het lid benadrukt dat de ganse problematiek van de arbeidsorganisatie en de werkdruk niet het voorwerp uitmaakt van het wetsontwerp van de regering. Evenmin worden extra kosten opgelegd aan de werkgever wanneer deze een beroep zou doen op een externe preventieadviseur.

Hoewel de bescherming van de werknemer tegen pesterijen belangrijk is, drukt spreekster de wens uit dat werknemers geen misbruik zouden maken van de mogelijkheden die dit wetsontwerp hen biedt om andere problemen, zoals bijvoorbeeld een negatieve evaluatie, te omzeilen. De evaluatie na twee jaar toepassing, die wordt voorgeschreven door artikel 10, zal mogelijke misbruiken naar voor brengen en desgevallend leiden tot een aanpassing van de wet.

De heer Galand drukt eveneens zijn tevredenheid uit over voorliggend ontwerp van wet en over het feit dat het tot stand is gekomen na uitgebreid overleg met de betrokkenen. Positief is eveneens dat het ontwerp vertrekt vanuit het standpunt van de slachtoffers van pesterijen, die tot op heden al te vaak geïsoleerd werden. Dat de bevoegdheden van de diensten voor preventie en bescherming worden uitgebreid is eveneens een positieve ontwikkeling.

Het lid vestigt de aandacht van de commissieleden op het feit dat het huishoudpersoneel dat tewerkgesteld wordt in de ambassades en in andere internationale vertegenwoordigingen ook het voorwerp uitmaakt van pesterijen. Stelt de regering bepaalde maatregelen voor voor deze specifieke categorie van werknemers?

de nature à améliorer le climat sur le lieu de travail, ce à quoi aspirent aussi les employeurs concernés.

Mme Van Riet déclare que le groupe politique dont elle fait partie est plutôt favorable au projet de loi à l'examen parce qu'un équilibre a pu être trouvé entre les garanties offertes aux travailleurs concernés et les obligations imposées aux employeurs. Le projet met l'accent sur la prévention et utilise à cet effet les structures existantes, en évitant de rendre obligatoire la désignation d'une personne de confiance. Et lorsque désignation il y a, elle s'inscrit dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les travailleurs.

Le rôle de médiateur de la personne de confiance ou du conseiller en prévention permet de prévenir de nombreuses procédures judiciaires. Lorsqu'une plainte écrite est malgré tout déposée, il n'en résulte pas non plus de procédure judiciaire immédiate, mais on prend des mesures au sein de l'entreprise même, auxquelles on pourrait faire référence au cas où l'on engagerait finalement quand même une procédure judiciaire. L'inversion de la charge de la preuve sera donc moins lourde de conséquences pour l'employeur qu'on ne pourrait le présumer à première vue.

L'intervenante souligne que le projet de loi déposé par le gouvernement n'a pas pour objet l'ensemble de la problématique de l'organisation du travail et du volume de travail. Il n'impose pas non plus de frais supplémentaires à l'employeur qui ferait appel à un conseiller en prévention externe.

Bien qu'il importe de protéger les travailleurs contre le harcèlement, l'intervenante exprime le vœu que les travailleurs n'abusent pas des possibilités que prévoit le projet de loi en discussion pour éluder d'autres problèmes, comme une évaluation négative. L'évaluation au bout de deux ans d'application de la loi que prévoit l'article 10 permettra de mettre en évidence les abus éventuels et, le cas échéant, d'adapter la loi.

M. Galand se réjouit, lui aussi, que ce projet de loi ait vu le jour et qu'il soit le fruit d'une large concertation avec les intéressés. Ce qui est positif également, c'est que le projet se fonde sur le point de vue des victimes du harcèlement, lesquelles avaient été tenues trop souvent isolées jusqu'ici. L'extension des compétences des services de prévention et de protection constitue également une évolution positive.

L'intervenant attire l'attention des commissaires sur le fait que le personnel ménager occupé dans des ambassades et autres représentations internationales peut aussi être victime de harcèlement. Le gouvernement propose-t-il certaines mesures de protection de cette catégorie spécifique de travailleurs?

Tenslotte merkt hij op dat de diensten voor bescherming en preventie op het werk van een bepaalde onderneming nu reeds kunnen ingaan op de wens van een dader van pesterijen, die laat blijken dat hij zijn gedrag wil veranderen en hiervoor om psychologische bijstand verzoekt.

De heer Barbeaux erkent dat voorliggend ontwerp de verdienste heeft om een antwoord te bieden aan een reëel maatschappelijk probleem. Niettemin blijven enkele vragen onbeantwoord, zowel op het vlak van de procedure als op het inhoudelijke vlak.

Idealiter dient een wetsontwerp dat wijzigingen aanbrengt in de verhouding tussen werkgevers en werknemers tot stand te komen na uitgebreid overleg tussen de betrokken organisaties in de Nationale Arbeidsraad. Heeft de minister aan dit orgaan wel voldoende tijd gegeven om tot een consensus te komen en had de regering niet langer moeten wachten om met een eigen initiatief voor de dag te komen? Naar verluidt bestond er reeds een voor-akkoord binnen de Nationale Arbeidsraad, maar werd verder overleg doorkruist door het initiatief van de minister. In het advies nr. 1366 van 17 juli 2001 over voorliggend wetsontwerp wordt immers het volgende gesteld:

«De context waarin de Raad heeft kennis genomen van de hem voorgelegde teksten, wordt dus gekenmerkt eensdeels door de wil van de in zijn midden vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties om de problematiek van de pesterijen doelgericht aan te pakken en hierover een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten en anderdeels door diverse wetgevende initiatieven die zijn eigen werkzaamheden hebben doorkruist.»

Hieruit blijkt dat aan het sociaal overleg niet de kansen werd gegeven die het verdiende. Spreker betreurt dat daardoor afbreuk wordt gedaan aan de overlegcultuur die de sociale relaties in België reeds lang kenmerkt.

Het lid vraagt zich verder af hoe de thans voorgestelde regeling zich verhoudt tot de reeds bestaande bepalingen op het vlak van ongewenst seksueel gedrag op het werk, onder meer met het koninklijk besluit van 18 september 1992 en artikel 5 van de wet van 7 april 1999.

Het is spreker evenmin duidelijk hoe men in de praktijk zal vermijden dat een werknemer misbruik maakt van de procedures om een ontslag te vermijden.

De heer Barbeaux vraagt verder welke de verantwoordelijkheid is van de werkgever ten opzichte van derden, bijvoorbeeld wanneer een leverancier wordt geconfronteerd met een gewelddadige werknemer van de betrokken onderneming.

Enfin, il fait remarquer que les services de protection et de prévention au travail d'une entreprise déterminée peuvent d'ores et déjà apporter un appui à la demande d'aide et d'assistance psychologique de l'auteur de harcèlement qui veut changer son comportement.

M. Barbeaux reconnaît que le projet en discussion a le mérite de répondre à un problème social réel. Néanmoins, quelques questions demeurent sans réponse, sur le plan tant de la procédure que du contenu.

Idéalement, un projet de loi modifiant les rapports entre les employeurs et les travailleurs doit reposer sur une large concertation entre les organisations concernées au sein du Conseil national du travail. La ministre a-t-elle donné suffisamment de temps à cet organe pour qu'un consensus puisse se dégager en son sein? Le gouvernement n'aurait-il pas dû attendre plus longtemps avant de prendre lui-même une initiative? Il semble que l'on était déjà parvenu à un préaccord au sein du Conseil national du travail et que l'initiative de la ministre aurait contrecarré la poursuite de la concertation. Dans l'avis n° 1366 du 17 juillet 2001 concernant le projet de loi en discussion, on peut en effet lire ce qui suit:

«C'est donc dans un contexte marqué, d'une part, par la volonté des organisations de travailleurs et d'employeurs qui le composent d'adopter une attitude volontariste par rapport à la problématique du harcèlement moral et de conclure en cette matière une convention collective de travail et, d'autre part, par diverses initiatives législatives venant interférer dans ses propres travaux que le conseil a pris connaissance du contenu des textes qui lui ont été soumis pour avis.»

Il ressort de ce qui précède que l'on n'a pas laissé à la concertation sociale toutes les chances qu'elle méritait. L'intervenant déplore que l'on s'écarte de la sorte de la culture de concertation qui caractérise depuis longtemps les relations sociales en Belgique.

L'intervenant se demande par ailleurs comment la réglementation proposée se situe par rapport aux dispositions existantes en matière de harcèlement sexuel au travail, donc celles de l'arrêté royal du 18 septembre 1992 et l'article 5 de la loi du 7 avril 1999.

Il ne voit pas non plus très bien comment l'on pourra empêcher, dans la pratique, un travailleur d'abuser des procédures pour éviter un licenciement.

M. Barbeaux demande ensuite quelle est la responsabilité de l'employeur à l'égard de tiers, par exemple lorsqu'un fournisseur est confronté à un travailleur violent de l'entreprise concernée.

Tenslotte begrijpt hij niet waarom een arbeidsgeheesheer niet tegelijk als vertrouwenspersoon kan fungeren. Is aan de functie van vertrouwenspersoon overigens een specifieke vergoeding verbonden?

### **B. Antwoorden van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid**

Mevrouw Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, meent dat ze al het mogelijke heeft gedaan om het overleg tussen de sociale gesprekspartners te doen lukken. Zij verklaart dat ze voortdurend de verschillende partijen heeft uitgenodigd om preventieve maatregelen te treffen, maar moest vaststellen dat er geen vooruitgang werd geboekt. Zij wijst erop dat er slechts een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst was dat één van de partijen niet wilde ondertekenen. Vandaar ook dat de leden van de Nationale Arbeidsraad in hun advies nr. 1366 een verdeeld advies hebben geformuleerd.

Bovendien werd dit advies enkel geformuleerd met betrekking tot de psychologische intimidatie op het werk — het wetsvoorstel nr. 2-419 —, daar waar de voorgestelde bepalingen een ruimer toepassingsveld beogen. Men kan niet blijven wachten op een consensus tussen de sociale gesprekspartners wanneer blijkt dat geen vooruitgang wordt geboekt terwijl de betrokkenen om een oplossing vragen.

De minister herinnert eraan dat de voorgestelde artikelen 32*quater* en 32*quinquies* de sociale partners uitnodigen om meer vergaande CAO's af te sluiten, een duidelijk signaal en opening naar de sociale partners toe.

Ten gronde, is de minister van oordeel dat, wanneer een onderneming in samenspraak met alle betrokkenen, onder wie de preventieadviseur, een preventieplan opstelt, een groot aantal problemen reeds automatisch geregeld zullen worden. Dit is reeds een positief gevolg van het wetsontwerp, niet enkel voor de betrokken werknemers, maar tevens voor de werkgever zélf, die er baat bij heeft dat de sfeer op de werkvloer goed is.

De minister erkent het belang van het strafrecht in deze materie. Zij wijst er echter op dat terzake reeds strafbepalingen bestaan, meer in het bijzonder het artikel 442*bis* van het Strafwetboek, dat bij wet van 30 oktober 1998 werd ingevoegd en dat luidt als volgt:

«Hij die een persoon heeft belaagd terwijl hij wist of had moeten weten dat hij door zijn gedrag de rust van die bewuste persoon ernstig zou verstoren, wordt gestraft met gevangenisstraf van vijftien dagen tot twee jaar en met geldboete van vijftig frank tot driehonderd frank of met een van die straffen alleen.»

Enfin, il ne comprend pas pourquoi un médecin du travail ne peut pas être aussi une personne de confiance. Une indemnité spécifique est-elle liée à l'exercice de la fonction de personne de confiance?

### **B. Réponses de la vice-premier ministre et ministre de l'Emploi**

Mme Onkelinx, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, estime avoir fait tout ce qui était en son pouvoir pour faire aboutir la concertation entre les partenaires sociaux. Elle a constamment invité les diverses parties à adopter des mesures préventives, mais elle a dû constater qu'aucun progrès n'avait été accompli. Elle rappelle que l'on ne disposait que d'un projet de convention collective de travail, qu'une des parties ne voulait pas signer. De là aussi que les membres du Conseil national du travail ont formulé un point de vue partagé dans leur avis n° 1366.

En outre, cet avis ne portait que sur le harcèlement moral au travail — la proposition de loi n° 2-419 —, alors que les dispositions en projet visent un champ d'application plus large. On ne saurait continuer à attendre que le consensus se fasse entre les partenaires sociaux alors que, manifestement, aucun progrès n'est enregistré et que les intéressés réclament une solution.

La ministre rappelle que les articles 32*quater* et 32*quinquies* proposés invitent les partenaires sociaux à conclure des CCT plus poussées: c'est un signal clair et une ouverture en direction des partenaires sociaux.

Sur le fond, la ministre estime que, si une entreprise établit un plan de prévention en concertation avec tous les intéressés, dont le conseiller en prévention, un grand nombre de problèmes se résoudront déjà automatiquement. Ce sera déjà un effet positif de la loi en projet, non seulement pour les travailleurs concernés, mais aussi pour l'employeur lui-même, qui a intérêt à ce que l'ambiance sur le lieu de travail soit bonne.

La ministre reconnaît l'importance du droit pénal en l'espèce. Elle attire toutefois l'attention sur le fait qu'il existe déjà des dispositions pénales en la matière, en particulier l'article 442*bis* du Code pénal, qui a été inséré par la loi du 30 octobre 1998 et qui s'énonce comme suit:

«Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante francs à trois cents francs, ou de l'une de ces peines seulement.»

De minister verklaart zich voorstander van een evaluatie van de toepassing van deze bepaling, alvorens nieuwe strafbepalingen in te voeren.

Verder onderstreept zij dat de werkgever weliswaar de eindverantwoordelijkheid draagt, maar dat alles wordt gedaan om hem niet rechtstreeks bij het conflict te betrekken. De taken van bemiddeling en verzoening werden integendeel toevertrouwd aan een onafhankelijk persoon. De werkgever draagt evenmin de verantwoordelijkheid van een openbare dienst in diens relatie met derden, maar men vraagt wel dat hij de ogen niet sluit voor gedrag dat onaanvaardbaar is. Wanneer pesterijen of geweld zich voordoen tussen een werkgever en een derde persoon, kan zulks eventueel voorwerp uitmaken van het preventieplan. Desgevallend kan de werkgever ook een beroep doen op het voorgestelde artikel 32*decies* om een vordering in te stellen bij het bevoegde rechtcollege. Overigens kan ook een school een beroep doen op deze bepaling wanneer een leerkracht het slachtoffer wordt van fysiek of psychisch geweld, dat bijvoorbeeld wordt gepleegd door de ouder van een leerling.

De minister wijst erop dat er een groot verschil bestaat in de vertrouwensrelatie tussen de patiënt en zijn huisarts en die tussen de patiënt en de arbeidsgeneesheer. Het argument, volgens hetwelk de arbeidsgeneesheer omwille van dit vertrouwen ook de rol van preventieadviseur te laten vervullen, lijkt haar niet dienstig te zijn. Een cumulatieverbod voor beide functies in eenzelfde onderneming is wenselijk, vermits de taakomschrijving en de vereiste opleiding verschillend zijn. De preventieadviseur krijgt immers een ruime vorming op het psycho-sociale vlak die een arbeidsgeneesheer niet noodzakelijk heeft gevolgd. Bovendien kunnen de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer bij de toepassing van voorliggend ontwerp soms in een conflictueuze toestand terechtkomen.

De idee, om een meldpunt of een speciale telefoonlijn te installeren in verband met het pesten op het werk, kan geenszins rekenen op de goedkeuring van de minister. Voorliggend ontwerp gaat immers uit van de dialoog en de verzoening tussen de betrokken partijen, terwijl men met een anoniem meldpunt precies het tegendeel dreigt te bereiken.

De minister erkent voorts dat het nooit uitgesloten is dat de preventieadviseur niet helemaal objectief tewerk gaat, maar meent dat diens vorming en diens aanstelling in samenspraak met alle betrokkenen voldoende garanties biedt.

Wanneer een vertrouwenspersoon wordt aangesteld, zal deze nauw samenwerken met de preventieadviseur. Deze vertrouwenspersoon ontvangt geen specifieke vergoeding voor deze taak.

La ministre se déclare favorable à une évaluation de l'application de cette disposition avant d'envisager de nouvelles dispositions pénales.

Elle souligne par ailleurs que si l'employeur porte la responsabilité ultime, tout est fait pour ne pas l'impliquer directement dans le conflit. Les missions de médiation et de conciliation ont été confiées à une personne indépendante. L'employeur ne porte pas davantage la responsabilité d'un service public dans sa relation avec les tiers, mais il lui est quand même demandé de ne pas fermer les yeux sur un comportement inacceptable. Le harcèlement ou la violence qui se produisent entre l'employeur et un tiers peuvent être prévus dans le plan de prévention. Le cas échéant, l'employeur peut aussi se prévaloir de l'article 32*decies* pour tenter une procédure devant la juridiction compétente. Au demeurant, une école pourra aussi se prévaloir de cette disposition si un enseignant est victime de violence physique ou morale, commise par exemple par un parent d'élève.

La ministre souligne qu'il y a une grande différence entre la relation de confiance qui lie un patient à son médecin de famille et celle qui lie le patient et le médecin du travail. L'argument selon lequel on peut également, en raison de cette confiance, confier au médecin du travail le rôle de conseiller en prévention, ne lui semble pas pertinent. Il est souhaitable d'interdire le cumul des deux fonctions dans une même entreprise, puisque la définition des tâches et la formation requise sont différentes. Le conseiller en prévention bénéficie en effet d'une ample formation au niveau psycho-social qu'un médecin du travail n'a pas nécessairement suivie. De plus, le conseiller en prévention et le médecin du travail peuvent à l'occasion, pour l'application du présent projet, se trouver dans une situation conflictuelle.

L'idée d'installer un point de contact ou une ligne de téléphone spéciale où l'on peut dénoncer des actes de harcèlement moral au travail ne recueille aucunement l'approbation de la ministre. Le présent projet s'articule en effet autour du dialogue et de la conciliation des parties concernées, tandis qu'un point de contact anonyme risque de mener exactement à la situation contraire.

La ministre poursuit en convenant qu'il n'est jamais exclu que le conseiller en prévention ne soit pas tout à fait objectif, mais elle estime que sa formation et le fait qu'il est désigné après consultation de toutes les personnes concernées offrent suffisamment de garanties.

Au cas où une personne de confiance est désignée, elle collabore étroitement avec le conseiller en prévention. Cette personne de confiance ne touche pas de rémunération spécifique pour cette mission.

De minister meent dat er geen tegenstrijdigheden bestaan tussen voorliggend wetsontwerp en reeds van kracht zijnde bepalingen, zoals het koninklijk besluit van 18 september 1992 en artikel 5 van de wet van 7 april 1999.

Voorts stipt zij aan dat een werknemer steeds kan ontslagen worden om redenen die niets met pesterijen te maken hebben. Er wordt derhalve geen algemeen ontslagverbod voorgeschreven. Zij verwijst naar de regeling inzake moederschapsbescherming, die verbiedt dat de betrokken werknever wordt ontslagen omwille van haar moederschap, maar die niet uitsluit dat ze om andere redenen wordt ontslagen.

De minister wijst er tenslotte op dat, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft, artikel 2 van het ontwerp expliciet bepaalt dat de bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, op hen van toepassing zijn.

### III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

#### Artikel 3

##### *Amendement nr. 1*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 1) dat ertoe strekt artikel 3 te vervangen als volgt:

*«Art. 3. — Artikel 4, § 1, 3<sup>o</sup>, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt vervangen als volgt:*

*«3<sup>o</sup> de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid de bescherming van de werknemers tegen stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;»*

Mevrouw De Schamphelaere licht toe dat dit amendement een meer pluridisciplinaire aanpak beoogt van de psychosociale belasting en een grotere integratie nastreeft van de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid repliceert dat de problematiek van pesterijen apart moet worden behandeld. Voor de gevolgen van de stress op het werk bestaat er een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst. De geïntegreerde aanpak, die wordt voorgesteld door het amendement nr. 1, lijkt dan ook niet de goede weg te zijn.

La ministre estime que le présent projet de loi n'est pas contraire aux dispositions qui existent déjà, par exemple l'arrêté royal du 18 septembre 1992 et l'article 5 de la loi du 7 avril 1999.

Elle souligne ensuite qu'il est toujours possible qu'un travailleur soit licencié pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le harcèlement moral. C'est pourquoi l'on ne prévoit pas une interdiction de licenciement générale. Elle renvoie à la réglementation en matière de protection de la maternité, laquelle interdit le licenciement de la travailleuse concernée pour des motifs ayant un rapport avec sa maternité, mais n'exclut pas son licenciement pour d'autres motifs.

La ministre souligne pour terminer qu'en ce qui concerne les domestiques et gens de maison, l'article 2 du projet prévoit explicitement que les dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail leur sont applicables.

### III. DISCUSSION DES ARTICLES

#### Article 3

##### *Amendement n<sup>o</sup> 1*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n<sup>o</sup> 2-1063/2, amendement n<sup>o</sup> 1), tendant à remplacer l'article 3 par ce qui suit:

*«Art. 3. — L'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 3<sup>o</sup>, de la même loi, modifié par la loi du 7 avril 1999, est remplacé par le texte suivant:*

*«3<sup>o</sup> la charge psychosociale occasionnée par le travail, et en particulier à la protection des travailleurs contre le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail;»*

Mme De Schamphelaere explique que cet amendement prévoit une approche davantage multidisciplinaire de la charge psychosociale et tend à une plus grande intégration de la législation relative au bien-être au travail.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi réplique qu'il faut traiter la question du harcèlement de manière distincte. Les conséquences du stress au travail font, quant à elles, l'objet d'une convention collective de travail spécifique. L'approche intégrée qui est proposée par l'amendement n<sup>o</sup> 1 ne semble donc pas être la méthode appropriée.

## Artikel 5

## Amendement nr. 12

De heer Barbeaux dient een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 12), dat ertoe strekt het 1<sup>o</sup> van het voorgestelde artikel 32<sup>ter</sup> als volgt te vervangen:

*« 1<sup>o</sup> pesterijen op het werk: elke vorm van onrechtmatig, terugkerend en ongewenst gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren of geschriften, die verband houden met een discriminatiegrond of enige andere grond en die de waardigheid of de geestelijke integriteit van een persoon schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verzieken.*

*Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals deze van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking. »*

De heer Barbeaux verklaart dat het amendement nr. 12 de definitie overneemt die de sociale partners hebben voorgesteld in de Nationale Arbeidsraad, die op haar beurt verwijst naar de Europese richtlijn 2000/43/EG. Zij zijn het immers die de voorgestelde bepalingen moeten toepassen.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat het ontwerp zich niet enkel richt tot de sociale gesprekspartners. Een ruimere definitie wordt voorgesteld om de mogelijkheid te geven het hoofd te bieden aan voldoende situaties.

## Amendement nr. 2

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 2) dat ertoe strekt § 1 van het voorgestelde artikel 32<sup>quater</sup> te vervangen als volgt:

*« § 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen pesterijen op het werk. Deze maatregelen, die dienen aangepast te zijn aan de aard van de activiteiten, de grootte van de onderneming en het geëvalueerde risico, worden vastgesteld overeenkomstig de algemene bepalingen van hoofdstuk II van deze wet. »*

Mevrouw De Schamphelaere wijst erop dat in hoofdstuk II van de wet betreffende het welzijn op het werk algemene beginselen werden opgenomen. Het lijkt haar wenselijk dat ook de problematiek van pesterijen op het werk daarin worden opgenomen.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat de wetgever de keuze heeft om de pesterijen op te nemen in de algemene beginselen, en aldus de uitwerking van concrete maatregelen opdraagt aan de sociale partners in de onderneming,

## Article 5

Amendement n<sup>o</sup> 12

M. Barbeaux dépose un amendement (doc. Sénat, n<sup>o</sup> 2-1063/2, amendement n<sup>o</sup> 12), tendant à remplacer le 1<sup>o</sup> de l'article 32<sup>ter</sup> proposé par ce qui suit:

*« 1<sup>o</sup> harcèlement moral au travail: toute forme de conduite abusive, répétée et indésirable qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits qui répondent à des motifs de discrimination ou à tout autre motif et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, mettant en péril son emploi ou dégradant l'ambiance de travail.*

*Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes. »*

M. Barbeaux explique que l'amendement n<sup>o</sup> 12 reprend la définition que les interlocuteurs sociaux ont proposée au Conseil national du travail, laquelle renvoie à son tour à la directive européenne 2000/43/CE. C'est en effet à eux qu'il incombera d'appliquer les dispositions proposées.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que le projet ne s'adresse pas aux seuls interlocuteurs sociaux. On propose une définition plus large pour permettre de faire face à suffisamment de situations.

Amendement n<sup>o</sup> 2

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n<sup>o</sup> 2-1063/2, amendement n<sup>o</sup> 2), tendant à remplacer le § 1<sup>er</sup> de l'article 32<sup>quater</sup> proposé par ce qui suit:

*« § 1<sup>er</sup>. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités, à la taille de l'entreprise et au risque estimé, sont déterminées conformément aux dispositions générales du chapitre II de la présente loi. »*

Mme De Schamphelaere souligne que le chapitre II de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des principes généraux. Il lui semble opportun d'y ajouter la question du harcèlement au travail.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que le législateur a le choix soit d'inclure le harcèlement moral dans les principes généraux et, ce faisant, de confier l'élaboration des mesures concrètes aux partenaires sociaux dans l'entreprise, soit de

ofwel om reeds zélf een aantal maatregelen voor te stellen die desgevallend kunnen worden aangevuld in de betrokken onderneming. Het wetsontwerp van de regering heeft deze tweede optie verkozen. Ervaringen op het terrein leren dat dit de juiste keuze is, vermits blijkt dat het overleg in de onderneming zelden leidt tot het nemen van preventieve maatregelen.

Mevrouw De Roeck vraagt wie het onderzoek doet waarvan sprake in artikel 32<sup>quater</sup>. Dreigt deze bepalingen geen problemen op te leveren op het vlak van de wetgeving betreffende de bescherming van het privé-leven?

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat het uitvoeringsbesluit op deze vraag een concreet antwoord zal bieden, maar vast staat dat de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon een centrale rol zullen spelen in dit onderzoek.

#### *Amendement nr. 3*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 3) dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 32<sup>sexies</sup> te vervangen als volgt:

« Art. 32<sup>sexies</sup>. — § 1. De werkgever duidt, na advies van het comité, minstens een vertrouwenspersoon aan inzake pesterijen op het werk aan. Deze vertrouwenspersoon maakt deel uit van het personeel van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming.

§ 2. Wanneer de werkgever minder dan twintig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een vertrouwenspersoon van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de vertrouwenspersoon. »

De heer Steverlynck licht toe dat dit amendement beoogt om de rol van preventieadviseur toe te vertrouwen aan de arbeidsgeneesheer, die reeds heel wat ervaring heeft op het vlak van psycho-sociale aangelegenheden. Een afzonderlijke preventieadviseur is niet nodig.

Tevens wil het amendement nr. 3 ook een meer specifieke rol toekennen aan de vertrouwenspersoon, die voornamelijk als taak heeft de betrokkene op te vangen en te steunen wanneer zich problemen voordoen, daar waar de taak van de preventieadviseur vanzelfsprekend op het preventieve vlak ligt.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat dit amendement een andere keuze maakt dan het wetsontwerp, dat ervoor kiest om met professioneel personeel te werken dat de nodige opleiding heeft gevolgd, geheel volgens de filosofie van de wet van 4 augustus 1996.

proposer lui-même déjà un certain nombre de mesures qui peuvent, le cas échéant, être complétées par l'entreprise concernée. Le gouvernement a opté pour cette seconde possibilité dans le projet de loi. Les expériences sur le terrain montrent que c'est le bon choix puisqu'il s'avère que la concertation au sein de l'entreprise n'aboutit que rarement à l'élaboration de mesures préventives.

Mme De Roeck demande qui procède à l'investigation dont il est question à l'article 32<sup>quater</sup>. Ces dispositions ne risquent-elles pas de poser des problèmes en ce qui concerne la législation sur la protection de la vie privée?

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi déclare que l'arrêté d'exécution donnera une réponse concrète à cette question; le conseiller en prévention et la personne de confiance auront incontestablement un rôle central à jouer dans cette investigation.

#### *Amendement n° 3*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 3) visant à remplacer l'article 32<sup>sexies</sup> proposé par la disposition suivante:

« Art. 32<sup>sexies</sup>. — § 1<sup>er</sup>. L'employeur désigne, après avoir pris l'avis du comité, au moins une personne de confiance en matière de harcèlement moral au travail. Cette personne de confiance fait partie du personnel de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection.

§ 2. Si l'employeur occupe moins de vingt travailleurs, il fait appel à une personne de confiance d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches de la personne de confiance. »

M. Steverlynck explique que cet amendement vise à attribuer le rôle de conseiller en prévention au médecin du travail, qui dispose déjà d'une expérience considérable en matière psychosociale. Un conseiller en prévention distinct n'est pas nécessaire.

L'amendement n° 3 vise également à donner un rôle plus spécifique à la personne de confiance, qui a essentiellement pour mission d'accueillir et d'aider la personne concernée lorsque surviennent des problèmes, alors que la mission du conseiller en prévention relève bien entendu du domaine préventif.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que l'amendement proposé prend une autre option que le projet de loi, dans lequel on a choisi de faire appel à du personnel professionnel qui a bénéficié de la formation adéquate, conformément à la philosophie qui sous-tend la loi du 4 août 1996.

De heer Steverlynck repliceert dat een multidisciplinaire en een professionele aanpak perfect samen kunnen gaan. De aanstelling van een afzonderlijk preventieadviseur creëert het risico dat tegenstrijdige plannen worden opgemaakt.

De heer Galand merkt op dat de basis voor de multidisciplinaire aanpak reeds werd gelegd door de wet van 1996. Voorliggend ontwerp biedt de mogelijkheid om de reeds ontwikkelde dynamiek thans te versterken.

#### *Amendement nr. 13*

De heer Barbeaux dient een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 13), dat ertoe strekt de laatste zin van het 2<sup>o</sup> van § 1 van het voorgestelde artikel 32*sexies* te doen vervallen.

De heer Barbeaux verklaart dat dit amendement eveneens tot doel heeft het mogelijk te maken dat de arbeidsgeneesheer de taak van preventieadviseur op zich neemt, zodat de bijkomende kost voor de betrokken onderneming om een preventieadviseur aan te duiden kan worden vermeden.

Hij verwijst naar het advies van de Nationale Arbeidsraad om deze stelling te staven.

De heer Steverlynck ondersteunt dit amendement en verwijst naar de bespreking van het amendement nr. 3.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid verwijst naar de antwoorden die werden gegeven tijdens de algemene bespreking. Het mogelijk belangenconflict tussen de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer — die bovendien niet steeds aanwezig is in de onderneming — maakt het uitgesloten dat beide functies in één onderneming worden gecumuleerd. Overigens merkt de minister op dat het advies van de Nationale Arbeidsraad een verdeeld advies is.

Mevrouw De Roeck sluit zich aan bij deze visie. Zij verwijst naar de situatie in het onderwijs, waar de arbeidsgeneesheer, wanneer hij wordt geconfronteerd met pesterijen of geweld, zich wendt tot het Centrum voor Leerlingenbegeleiding die de rol van vertrouwenspersoon op zich neemt.

#### *Amendement nr. 4*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 4) dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 32*septies* te vervangen als volgt:

«*Art. 32septies. — Wanneer feiten van pesterijen op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk.*»

M. Steverlynck déclare qu'une démarche multidisciplinaire et une démarche professionnelle peuvent parfaitement coexister. Des projets contradictoires risquent de voir le jour si l'on désigne un conseiller en prévention distinct.

M. Galand fait remarquer que la loi de 1996 a déjà jeté les bases de la démarche multidisciplinaire. Le présent projet permettra de renforcer la dynamique qui a été développée.

#### *Amendement n° 13*

M. Barbeaux dépose un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 13), tendant à supprimer la dernière phrase du 2<sup>o</sup> du § 1<sup>er</sup> de l'article 32*sexies* proposé.

M. Barbeaux explique que cet amendement vise aussi à permettre au médecin du travail d'assumer la fonction de conseiller en prévention, de manière à éviter à l'entreprise concernée le coût supplémentaire qu'engendrerait la désignation d'un conseiller en prévention.

Il renvoie à l'avis du Conseil national du travail pour étayer ce point de vue.

M. Steverlynck soutient cet amendement et renvoie à la discussion de l'amendement n° 3.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi renvoie aux réponses qui ont été données dans le cadre de la discussion générale. L'éventualité d'un conflit d'intérêts entre le conseiller en prévention et le médecin du travail — qui, en outre, n'est pas toujours présent dans l'entreprise — exclut que les deux fonctions soient cumulées au sein d'une seule et même entreprise. Par ailleurs, la ministre fait remarquer que l'avis du Conseil national du travail est un avis divisé.

Mme De Roeck se rallie à cette vision des choses. Elle renvoie à la situation dans l'enseignement, où le médecin du travail qui est confronté à un cas de harcèlement ou de violence s'adresse au centre d'orientation pour les élèves, qui assume alors le rôle de personne de confiance.

#### *Amendement n° 4*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 4), tendant à remplacer l'article 32*septies* par ce qui suit:

«*Art. 32septies. — Lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre.*»



Mevrouw De Schamphelaere verklaart dat de vrouwenspersoon moet kunnen genieten van het vertrouwen van zowel de werkgevers als de werknemers. Daarom is het niet aangewezen dat deze een verlengstuk van de inspectie zou zijn.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid meent dat het de logica zelf is dat gevallen van pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden gemeld aan de inspectie. Het risico is immers reëel dat de wet dode letter blijft wanneer deze wettelijke verplichting niet zou bestaan.

#### *Amendement nr. 5*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 5) dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 32*octies* te doen vervallen.

De heer Steverlynck verwijst naar de schriftelijke verantwoording bij het amendement.

De heer Barbeaux vraagt of het voorgestelde artikel 32*octies* termijnen oplegt en of het klopt dat één en ander een administratieve rompslomp met zich zou meebrengen.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid wijst erop dat het arbeidsreglement een essentieel onderdeel is van het arbeidsrecht dat op de betrokken werknemer van toepassing is. De opname van de genomen maatregelen is dan ook niet zonder juridische betekenis. Zij wijst bovendien op artikel 9 van het ontwerp, waarin een vereenvoudigde procedure wordt voorgesteld voor de communicatie aan de werknemers.

#### *Amendement nr. 6*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 6) dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 32*decies* te vervangen als volgt:

*«Art. 32decies. — De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk kan voor het bevoegde rechtsorgaan een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.*

*Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een burgerlijke schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan pesterijen om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken. »*

De indienster verklaart dat de bepaling «al wie een belang kan aantonen» veel te ruim is aangezien in de arbeidsrelaties en arbeidsrechterlijke vorderingen de inmenging van derden moet vermeden worden. Niemand weet immers waartoe deze nieuwigheid kan leiden.

Mme De Schamphelaere explique que la personne de confiance doit pouvoir bénéficier de la confiance tant des employeurs que des travailleurs. Il n'est dès lors pas indiqué qu'elle soit un prolongement de l'inspection.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi considère comme la logique même que les cas de harcèlement moral, de violence ou de harcèlement sexuel au travail soient signalés à l'inspection. Le risque est en effet réel de voir la loi rester lettre morte si cette obligation légale n'existait pas.

#### *Amendement n° 5*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 5), tendant à supprimer l'article 32*octies*.

M. Steverlynck renvoie à la justification écrite de l'amendement.

M. Barbeaux demande si l'article 32*octies* proposé impose des délais et s'il est exact que le tout entraînerait des tracasseries administratives.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi souligne que le règlement de travail est un élément essentiel du droit du travail qui s'applique au travailleur concerné. Y inscrire les mesures prises n'est donc pas dénué de sens sur le plan juridique. Elle renvoie en outre à l'article 9 du projet, qui propose une procédure simplifiée de communication aux travailleurs.

#### *Amendement n° 6*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 6), tendant à remplacer l'article 32*decies* proposé par ce qui suit:

*«Art. 32decies. — Le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.*

*Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages-intérêts civils, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement moral d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe. »*

L'auteur déclare que la disposition «toute personne qui justifie d'un intérêt» est beaucoup trop large, car il faut éviter l'ingérence de tiers dans les relations de travail et dans les actions devant les tribunaux du travail. En effet, personne ne sait quelles seront les répercussions de cette nouveauté.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid verwijst naar haar antwoord bij de algemene bespreking waar ze stelde dat het voorgestelde artikel de basis vormt voor het instellen van een vordering bij het bevoegde rechtscollege. In bepaalde gevallen moet het daarbij mogelijk zijn dat een derde persoon een dergelijke vordering instelt.

Mevrouw De Schamphelaere repliceert dat bovenvermelde zeer ruime bepaling gelieerd is aan het ontbreken van een strafbepaling. Vandaar haar voorstel dat een burgerlijke partijstelling voorziet door de werkgever of bepaalde werknemers.

#### *Amendement nr. 7*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 7) dat ertoe strekt in het voorgestelde artikel 32*undecies* het eerste lid als volgt aan te vullen :

*«Indien de verweerder de werkgever is, valt de bewijslast dat er zich geen pesterijen op het werk hebben voorgedaan slechts ten zijner laste voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.»*

De heer Steverlynck licht toe dat het amendement ertoe strekt de voorgestelde omkering van de bewijslast in te perken indien de werkgever-verweerder een voldoende preventiebeleid heeft gevoerd. Op die wijze komt men tot een verdeelde bewijslast tussen de werkgever en de werknemer.

De heer D'Hooghe, voorzitter, vraagt enige uitleg over de motieven voor een dergelijke omkering van de bewijslast en over het onderscheid tussen de strafbepalingen en de burgerlijke bepalingen.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat de omkering van de bewijslast geen nieuwigheid is, maar reeds werd ingevoerd door de wet van 7 mei 1999 en door de Europese richtlijn 2000/78/EG. Het is dan ook logisch dat deze lijn hier wordt doorgetrokken.

De minister benadrukt andermaal dat de omkering van de bewijslast slechts geldt voor burgerlijke zaken en niet voor de strafprocedure, en dat hoe dan ook een begin van bewijs vereist is voor de vermeende pesterijen, dat kan worden verstrekt aan de hand van de procedures in het betrokken bedrijf zélf.

De heer Barbeaux juicht toe dat het amendement nr. 7 teruggrijpt naar het ontwerp-akkoord tussen de sociale gesprekspartners, maar erkent tegelijk dat de omkering van de bewijslast reeds in ons positief recht werd opgenomen bij vorige gelegenheden. Hij zal zich daarom onthouden bij de stemming.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi renvoie à la réponse qu'elle a donnée au cours de la discussion générale, à savoir que l'article en projet constitue la base permettant d'engager une action devant la juridiction compétente. Dans certains cas, il doit être possible qu'en l'espèce, un tiers engage pareille action.

Mme De Schamphelaere réplique que la disposition précitée est très large parce qu'on n'a pas prévu de disposition pénale. C'est pourquoi sa proposition prévoit la possibilité, pour l'employeur ou certains travailleurs, de se constituer partie civile.

#### *Amendement n° 7*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 7), tendant à compléter l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 32*undecies* par ce qui suit :

*«Si la partie défenderesse est l'employeur, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu harcèlement moral au travail n'incombe à l'employeur que si celui-ci n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.»*

M. Steverlynck explique que l'amendement vise à limiter le renversement de la charge de la preuve si l'employeur-défendeur a mené une politique de prévention suffisante. Ainsi en arrive-t-on à une charge de la preuve partagée entre l'employeur et l'employé.

M. D'Hooghe, président, demande des précisions sur les raisons du renversement de la charge de la preuve et sur la distinction entre les dispositions pénales et les dispositions civiles.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que le renversement de la charge de la preuve n'est pas une nouveauté, mais qu'il a été introduit par la loi du 7 mai 1999 et par la directive européenne 2000/78/CE. Dès lors, il est logique de poursuivre, en l'occurrence, dans le même sens.

La ministre répète une nouvelle fois que le renversement de la charge de la preuve vaut uniquement en matière civile et non en matière pénale et que de toute manière, il faut un commencement de preuve du harcèlement supposé, qui peut être fourni grâce aux procédures menées à l'intérieur de l'entreprise concernée.

M. Barbeaux se félicite que l'amendement n° 7 en revienne au texte du projet d'accord entre les partenaires sociaux, mais il reconnaît en même temps qu'on a déjà inscrit à plusieurs occasions le renversement de la charge de la preuve dans notre droit positif. C'est pourquoi il s'abstiendra lors du vote.

*Amendement nr. 14*

De heer Barbeaux dient een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 14), dat ertoe strekt het 4<sup>o</sup> van het voorgestelde artikel 32*duodecies* te doen vervallen.

De indiener van het amendement verklaart dat dit artikel aan vakorganisaties het recht verleent om in rechte op te treden ter verdediging van de rechten van de betrokken werknemers, maar tegelijk ook instellingen van openbaar nut en VZW's daarbij betreft. Het lijkt hem niet wenselijk dit recht te verlenen aan een derde partij. Ook het voorakkoord dat in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten gaat uit van de versterking van het sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers, terwijl de voorgestelde regeling dreigt de sociale partners buitenspel te zetten.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid wijst erop dat ook dit element werd geïnspireerd door de Europese richtlijn 2000/78/EG. Bovendien bepaalt het laatste lid van het voorgestelde artikel 32*duodecies* dat de betrokken organisaties slechts in rechte kunnen optreden indien het slachtoffer hiermee akkoord is en wordt vereist dat de organisatie gedurende minstens drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben.

*Amendement nr. 8*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 8) dat ertoe strekt § 2 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* te vervangen als volgt:

*« § 2. De bewijslast van de § 1 bedoelde redenen rust op de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen of zijn essentiële arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht, en de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.*

*Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis, voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd. »*

Mevrouw De Schamphelaere verwijst naar de schriftelijke verantwoording bij het amendement.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid verwijst naar de antwoorden die werden verstrekt naar aanleiding van de bespreking van het amendement 7.

*Amendement n<sup>o</sup> 14*

M. Barbeaux dépose un amendement (doc. Sénat, n<sup>o</sup> 2-1063/2, amendement n<sup>o</sup> 14), tendant à supprimer le 4<sup>o</sup> de l'article 32*duodecies* proposé.

L'auteur de l'amendement explique que cet article confère aux organisations syndicales le droit d'ester en justice pour défendre les droits des travailleurs concernés, tout en y associant aussi des établissements d'utilité publique et des ASBL. Il ne lui paraît pas indiqué d'accorder ce droit à une tierce partie. Le préaccord conclu au Conseil national du travail part aussi du principe d'un renforcement de la concertation sociale entre employeurs et travailleurs, tandis que le régime proposé menace de mettre les interlocuteurs sociaux hors jeu.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi souligne que cet élément est, lui aussi, inspiré de la directive européenne 2000/78/CE. De plus, l'article 32*duodecies* proposé prévoit, en son dernier alinéa, que les organisations concernées ne peuvent ester en justice que moyennant l'accord de la victime et que l'organisation doit avoir été dotée de la personnalité juridique depuis trois ans au moins.

*Amendement n<sup>o</sup> 8*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n<sup>o</sup> 2-1063/2, amendement n<sup>o</sup> 8), tendant à remplacer le § 2 de l'article 32*tredecies* proposé par ce qui suit:

*« § 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail essentielles sont modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte et que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.*

*Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail essentielles après l'exercice d'une action en justice, et ce jusqu'à trois mois après que le jugement a été coulé en force de chose jugée, pour autant que l'employeur n'ait pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre. »*

Mme De Schamphelaere renvoie à la justification écrite de cet amendement.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi renvoie aux réponses qui ont été données dans le cadre de la discussion de l'amendement n<sup>o</sup> 7.

*Amendement nr. 9*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 9) dat ertoe strekt de §§ 3 en 4 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* te doen vervallen.

Mevrouw De Schamphelaere meent dat de verplichte integratie in het bedrijf van de werknemers geenszins wenselijk is.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt verwijst naar artikel 23 van de wet van 7 april 1999 dat dezelfde draagwijdte heeft.

*Amendementen nrs. 10 en 15*

Mevrouw De Schamphelaere dient een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 10) dat ertoe strekt § 7 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* te doen vervallen. De heer Barbeaux dient eveneens een amendement in met dezelfde draagwijdte (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 15).

De indiener van het amendement nr. 10 meent dat de voorgestelde bescherming van de getuigen het risico op ontsporingen met zich meebrengt, temeer daar een getuigenis zich ook tegen het vermeende slachtoffer kan keren.

De anonimiteit van de getuigenis zou volgens het lid een betere bescherming bieden.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid antwoordt dat de anonimiteit van de getuigenis haaks zou staan op de transparantie, die wordt nagestreefd door voorliggend ontwerp. De bescherming van de getuigen werd precies ingebouwd om het diegenen die weet hebben van bepaalde feiten mogelijk te maken deze in alle rust kenbaar te maken, zonder bevreesd te moeten zijn voor mogelijke intimidaties.

De minister wijst er ook op dat de bescherming tegen ontslag in het kader van deze wet relatief is vermits ze slechts betrekking heeft op pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld. Ontslag om andere redenen blijft mogelijk. Dit zal misbruiken voorkomen.

Mevrouw De Schamphelaere vraagt of de voorgestelde bescherming van de getuigen geldt voor al wie wordt ondervraagd door de vertrouwenspersoon. Zij meent dat het niet duidelijk is wat precies wordt bedoeld met het ontslagverbod om redenen die verband houden met de pesterijen of het geweld.

De vice-eerste minister en minister van Tewerkstelling antwoordt dat de betrokken werknemer voor de rechtbank moet aantonen dat zijn ontslag verband houdt met deze wetgeving. Uiteindelijk oordeelt de rechter.

*Amendement n° 9*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 9), tendant à supprimer les §§ 3 et 4 de l'article 32*tredecies* proposé.

Mme De Schamphelaere estime que l'intégration obligatoire des travailleurs dans l'entreprise n'est en rien souhaitable.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi renvoie à l'article 23 de la loi du 7 avril 1999, lequel est de portée identique.

*Amendements n°s 10 et 15*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 10), tendant à supprimer le § 7 de l'article 32*tredecies* proposé. M. Barbeaux dépose lui aussi un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 15) qui a la même portée.

L'auteur de l'amendement n° 10 estime que la protection proposée des témoins comporte un risque de dérapages, d'autant qu'un témoignage peut également ne pas être en faveur de la victime supposée.

L'anonymat du témoin offrirait, selon le membre, une meilleure protection.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que l'anonymat du témoin irait à l'encontre de la transparence à laquelle vise le projet de loi à l'examen. On a précisément prévu la protection des témoins pour permettre à ceux qui ont connaissance de certains faits de les exprimer en toute tranquillité, sans devoir craindre de possibles intimidations.

La ministre ajoute que la protection contre le licenciement dans le cadre de la loi en projet est relative, puisqu'elle ne concerne que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel ou la violence. Le licenciement pour d'autres motifs reste possible, ce qui permettra d'éviter les abus.

Mme De Schamphelaere demande si la protection proposée des témoins vaut aussi pour tous ceux qui sont interrogés par la personne de confiance. Elle estime qu'on ne sait pas très bien ce qu'on entend exactement par l'interdiction de licenciement pour des motifs liés au harcèlement moral ou à la violence.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi répond que le travailleur concerné devra prouver devant le tribunal que son licenciement a un lien avec la législation en projet. C'est le juge qui aura le dernier mot.

## Artikel 8

*Amendement nr. 11*

Mevrouw De Schamphelaere c.s. dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-1063/2, amendement nr. 11) dat ertoe strekt artikel 8 te doen vervallen. Zij verklaart dat dit artikel een aanpassing met zich zal meebrengen van tal van arbeidsreglementen zonder dat dit enige meerwaarde inhoudt. Dit staat haaks op de nagestreefde administratieve vereenvoudiging.

De vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid verwijst naar de antwoorden die werden verstrekt naar aanleiding van de bespreking van het amendement nr. 5.

**IV. STEMMINGEN**

Het amendement nr. 1 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

Het amendement nr. 2 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 3 stemmen.

Het amendement nr. 3 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 stemmen.

Het amendement nr. 4 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 2 stemmen bij 1 onthouding.

Het amendement nr. 5 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 2 stemmen bij 1 onthouding.

Het amendement nr. 6 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2 stemmen.

Het amendement nr. 7 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het amendement nr. 8 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 2 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het amendement nr. 9 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2 stemmen.

Het amendement nr. 10 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3 stemmen.

Het amendement nr. 11 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2 stemmen.

Het amendement nr. 12 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 3 stemmen.

Het amendement nr. 13 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3 stemmen.

Het amendement nr. 14 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3 stemmen.

Het amendement nr. 15 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3 stemmen.

## Article 8

*Amendement n° 11*

Mme De Schamphelaere et consorts déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-1063/2, amendement n° 11), tendant à supprimer l'article 8. Elle déclare que cet article rendra nécessaire l'adaptation de nombreux règlements de travail, sans présenter de valeur ajoutée, ce qui est contraire à la simplification administrative prônée.

La vice-premier ministre et ministre de l'Emploi renvoie aux réponses qui ont été données dans le cadre de la discussion de l'amendement n° 5.

**IV. VOTES**

L'amendement n° 1 est rejeté par 7 voix contre 1 et 2 abstentions.

L'amendement n° 2 est rejeté par 7 voix contre 3.

L'amendement n° 3 est rejeté par 8 voix contre 2.

L'amendement n° 4 est rejeté par 9 voix contre 2 et 1 abstention.

L'amendement n° 5 est rejeté par 9 voix contre 2 et 1 abstention.

L'amendement n° 6 est rejeté par 10 voix contre 2.

L'amendement n° 7 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'amendement n° 8 est rejeté par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'amendement n° 9 est rejeté par 10 voix contre 2.

L'amendement n° 10 est rejeté par 9 voix contre 3.

L'amendement n° 11 est rejeté par 10 voix contre 2.

L'amendement n° 12 est rejeté par 7 voix contre 3.

L'amendement n° 13 est rejeté par 9 voix contre 3.

L'amendement n° 14 est rejeté par 9 voix contre 3.

L'amendement n° 15 est rejeté par 9 voix contre 3.

**V. EINDSTEMMING**

De commissie stemt met 10 stemmen bij 2 onthoudingen in met het wetsontwerp in zijn geheel zoals het door de Kamer van volksvertegenwoordigers werd overgezonden.

In overeenstemming met de Kamer van volksvertegenwoordigers worden door de commissie verscheidene tekstverbeteringen aangebracht (zie stuk Senaat, nr. 2-1063/4).

Ingevolge de aanneming van onderhavig wetsontwerp vervalt het wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, ingediend door de heer Philippe Mahoux en mevrouw Myriam Vanlerberghe (stuk Senaat, nr. 2-419/1).

Dit verslag is goedgekeurd met eenparigheid van de 10 aanwezige leden.

*De rapporteur,*  
Iris VAN RIET.

*De voorzitter,*  
Jacques D'HOOGHE.

**V. VOTE FINAL**

La commission s'est ralliée, par 10 voix et 2 abstentions, à l'ensemble du projet de loi tel qu'il a été transmis par la Chambre des représentants.

En accord avec la Chambre des représentants, la commission apporte plusieurs corrections de texte (voir le doc. Sénat, n° 2-1063/4).

En raison de l'adoption du projet de loi, la proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, déposée par M. Philippe Mahoux et Mme Myriam Vanlerberghe (doc. Sénat, n° 2-419/1), devient sans objet.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 10 membres présents.

*La rapporteuse,*  
Iris VAN RIET.

*Le président,*  
Jacques D'HOOGHE.