

Belgische Senaat

Gewone Zitting 2001-2002



2-205

Plenaire vergaderingen
Donderdag 23 mei 2002
Ochtendvergadering

Handelingen

Session ordinaire 2001-2002

Sénat de Belgique

Annales

Séances plénières
Jeudi 23 mai 2002

Séance du matin

2-205

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:
www.senate.be www.dekamer.be

Afkortingen - Abréviations

AGALEV	Anders Gaan Leven
CD&V	Christen-Democratisch & Vlaams
ECOLO	Écologistes
MR	Mouvement réformateur
PS	Parti Socialiste
PSC	Parti Social Chrétien
SP.A	Socialistische Partij Anders
VL. BLOK	Vlaams Blok
VLD	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU-ID	Volksunie-ID21

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:
www.senate.be www.lachambre.be

Inhoudsopgave	Sommaire
Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1063) (Evocatieprocedure).....4	Projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1063) (Procédure d'évocation)..... 4
Wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van ... betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1064)4	Projet de loi modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du ... relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1064) 4
Wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden (van de heer Philippe Mahoux en mevrouw Myriam Vanlerberghe, Stuk 2-419).....4	Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail (de M. Philippe Mahoux et Mme Myriam Vanlerberghe, Doc. 2-419) 4
Algemene bespreking4	Discussion générale 4
Artikelsgewijze bespreking van het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1063) (Evocatieprocedure).....29	Discussion des articles du projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1063) (Procédure d'évocation)..... 29
Artikelsgewijze bespreking van het wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van ... betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1064)38	Discussion des articles du projet de loi modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du ... relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1064) 38
Wetsontwerp tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement (Stuk 2-1080) (Evocatieprocedure)38	Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen (Doc. 2-1080) (Procédure d'évocation) 38
Algemene bespreking38	Discussion générale 38
Artikelsgewijze bespreking.....43	Discussion des articles 43
Wetsontwerp tot wijziging van de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur (Stuk 2-1065) (Evocatieprocedure)44	Projet de loi modifiant la loi ordinaire du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'État (Doc. 2-1065) (Procédure d'évocation) 44
Algemene bespreking44	Discussion générale 44
Artikelsgewijze bespreking.....44	Discussion des articles 44
Berichten van verhindering.....44	Excusés 44

Voorzitter: de heer Armand De Decker

(De vergadering wordt geopend om 9.35 uur.)

Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1063) (Evocatieprocedure)

Wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van ... betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1064)

Wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden (van de heer Philippe Mahoux en mevrouw Myriam Vanlerberghe, Stuk 2-419)

Algemene bespreking

De voorzitter. – Ik stel voor deze wetsontwerpen en het wetsvoorstel samen te bespreken. *(Instemming)*

Mevrouw Iris Van Riet (VLD), rapporteur. – Het wetsontwerp, dat vandaag voorligt, werd op 28 februari 2002 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers, met 71 stemmen bij 22 onthoudingen. Het werd op 1 maart 2002 overgezonden aan de Senaat.

Het wetsontwerp heeft tot doel geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen en de werknemers te beschermen tegen dergelijke gedragingen. Hiertoe moet de werkgever preventiemaatregelen treffen die onder andere betrekking hebben op de materiële inrichting van de arbeidsplaats en de organisatie van het werk. De werkgever moet eveneens procedures vaststellen waardoor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk daadwerkelijk onderzocht worden evenals procedures van ondersteuning en slachtofferhulp.

De werkgever dient, na voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, een preventieadviseur aan te stellen die gespecialiseerd is op het vlak van de psychosociale aspecten van de arbeid en het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk. Indien er geen akkoord bereikt wordt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Elke werkgever kan ook volgens een gelijkaardige procedure vertrouwenspersonen aanduiden.

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan op verschillende manieren reageren. Hij of zij kan zich richten tot de vertrouwenspersoon of tot de preventieadviseur die de

Présidence de M. Armand De Decker

(La séance est ouverte à 9 h 35.)

Projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1063) (Procédure d'évocation)

Projet de loi modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du ... relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1064)

Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail (de M. Philippe Mahoux et Mme Myriam Vanlerberghe, Doc. 2-419)

Discussion générale

M. le président. – Je vous propose de joindre la discussion des projets et de la proposition de loi. *(Assentiment)*

Mme Iris Van Riet (VLD), rapporteuse. – *Le projet qui vous est soumis a été adopté par la Chambre le 28 février 2002 par 71 voix et 22 abstentions. Il a été transmis au Sénat le 1^{er} mars 2002.*

Le projet vise à prévenir la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail et à protéger les travailleurs contre de tels agissements. L'employeur doit à cette fin prendre des mesures préventive portant notamment sur l'aménagement matériel du lieu de travail et l'organisation du travail. Le législateur doit aussi mettre sur pied des procédures permettant d'examiner réellement les faits de violence et de harcèlement au travail, ainsi que des procédures de soutien et d'aide aux victimes.

Après avoir obtenu l'accord préalable des représentants des travailleurs au Comité de prévention et de protection au travail, l'employeur doit désigner un conseiller en prévention, spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail. Si aucun accord n'est conclu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur doit faire appel à un conseiller de prévention d'un service externe de prévention et de protection au travail. Chaque employeur peut aussi désigner des personnes de confiance en suivant une procédure similaire.

Le travailleur qui s'estime victime de violences ou de harcèlement moral ou sexuel peut réagir de diverses manières. Il peut s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller de prévention, lesquels tentent de concilier les parties. Il peut déposer auprès de ces personnes une plainte motivée ou faire appel à l'inspection ou au juge. Le tribunal du travail peut allouer des dommages et intérêts mais aussi ordonner l'arrêt immédiat des actes répréhensibles.

partijen pogt te verzoenen. Hij of zij kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen of een beroep doen op de inspectie of zich wenden tot de rechter. De arbeidsrechtbank kan een schadevergoeding toekennen, maar kan ook bevelen dat de laakbare handelingen onmiddellijk worden stopgezet.

Er is ook een omkering van de bewijslast opgenomen. De rechtsvordering kan worden ingesteld door het slachtoffer evenals door de representatieve vakorganisaties en instellingen die de belangen van de slachtoffers verdedigen. Van zodra er een formele klacht is ingediend, geniet de werknemer een bijzondere bescherming tegen ontslag. De werknemer die ontslagen wordt om redenen die verband houden met de klacht of de rechtsvordering, kan een reïntegratie vragen. Indien de werkgever dit weigert, moet hij of zij aan de werknemer een forfaitaire schadevergoeding betalen van zes maanden brutoloon.

Het wetsontwerp is op 14 maart 2002 geëvoceerd. De commissie Sociale Aangelegenheden heeft het in haar vergadering van 17 en 23 april besproken in aanwezigheid van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. Minister Onkelinx zette de krachtlijnen van het ontwerp 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 deze problematiek. De voorkeur wordt gegeven aan een oplossing binnen het bedrijf door de verzoening van de partijen. Deze bemiddeling of verzoening zal gebeuren door de preventieadviseur. Het wetsontwerp verplicht de ondernemingen niet om de hulp van een bijkomende preventieadviseur in te roepen. De werkgevers kunnen evenwel een beroep doen op de preventieadviseur, zoals die omschreven is in de wet van 4 augustus 1996. Het ontwerp geeft de werkgever de mogelijkheid om met het akkoord van de werknemers één of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden.

Deze vertrouwenspersonen spelen de rol van eerstelijnsinterveniënt die de preventieadviseurs kunnen bijstaan. Door de oplossing binnen het bedrijf via bemiddeling en verzoening wordt vooral preventief gewerkt, waardoor gerechtelijke procedures zo veel als mogelijk kunnen voorkomen 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.

Het wetsontwerp geeft uitwerking aan drie Europese richtlijnen: de kaderrichtlijn 89/391 van 12 juni 1989 inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk, de richtlijn 2000/43/EG rond de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, en de richtlijn 2000/78/EG over de gelijke behandeling in arbeid en beroep. Volgens de minister kent de Senaat deze richtlijnen goed door de werkzaamheden betreffende het wetsontwerp voor de

Le projet renverse également la charge de la preuve. L'action judiciaire peut être intentée par la victime ainsi que par les organisations syndicales représentatives et les institutions qui défendent les intérêts des victimes. Dès qu'une plainte formelle est déposée, le travailleur bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. Le travailleur qui est licencié pour des motifs liés à la plainte ou à l'action judiciaire, peut demander sa réintégration. Si l'employeur s'y refuse, il doit verser au travailleur une indemnisation forfaitaire équivalant à six mois de salaire brut.

Le projet a été évoqué le 14 mars 2002. La commission des Affaires sociales l'a examiné au cours de ses réunions des 17 et 23 avril, en présence de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi. Celle-ci a présenté les grandes lignes du projet. L'accent est mis particulièrement sur l'aspect préventif et donc sur la nécessité d'informer les employeurs et les travailleurs sur cette problématique. On cherchera de préférence une solution interne à l'entreprise par la voie de la conciliation des parties à l'intervention du conseiller en prévention. Le projet n'oblige pas les entreprises à faire appel à un conseiller en prévention particulier. Les employeurs peuvent faire appel au conseiller en prévention, visé par la loi du 4 août 1996. Le projet permet à l'employeur de désigner, avec l'aval des travailleurs, une ou plusieurs personnes de confiance.

Ces personnes de confiance jouent le rôle d'intervenant de première ligne, assistant les conseillers en prévention. En recherchant une solution interne par le biais de la médiation et de la conciliation, on privilégie la prévention, ce qui permet d'éviter au maximum les procédures judiciaires. C'est seulement en cas d'échec que la personne de confiance peut déposer plainte à l'Inspection médicale du ministère de l'Emploi et du Travail. Ces fonctionnaires sont spécialisés dans le domaine de la santé au travail et n'ont pas de compétence de police. C'est seulement si leur tentative de conciliation se solde par un échec qu'un procès-verbal peut être transmis à l'auditeur du travail, lequel fait une troisième tentative de conciliation. La majorité des cas pourront donc être réglés sans qu'une action en justice doive être intentée.

Le projet donne effet à trois directives européennes : la directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, la directive 2000/43/CE sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La ministre rappelle que les dispositions de ce projet 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. 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 dépasse 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 » – entre collègues – que « vertical » – entre le chef et son subordonné.

La ministre déclare qu'en Suisse – où le système fonctionne depuis plusieurs années – 80 plaintes sur 100 sont

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 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. 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 een arbeidscontract. Het betreft hier zowel de 'horizontale' – tussen collega's – als de 'verticale' pesterijen – tussen de chef en diens ondergeschikte.

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

De gerechtelijke 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.

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 hij wel kan worden ontslagen om redenen die niets met de klacht te maken hebben. 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.

Tijdens de algemene bespreking werden vijftien amendementen ingediend: elf van de CD&V-fractie en vier van de CDH-fractie. Alle werden verworpen.

Die amendementen hadden betrekking op de omkering van de bewijslast, op het feit dat ook een arbeidsgeneesheer preventieadviseur zou moeten kunnen zijn, op de procedure die werd toegepast voor inlassing van bepalingen in het arbeidsreglement en de anonimiteit van de getuigen. Die amendementen werden dus alle verworpen.

De commissie heeft het ontwerp met 10 stemmen bij twee onthoudingen goedgekeurd. De door de Kamer van volksvertegenwoordigers overgezonden tekst werd niet

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.

La possibilité d'action judiciaire 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 pourtant déjà dans les directives européennes que le présent projet de loi exécute et a également été introduit 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.

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. 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.

Au cours de la discussion générale, quinze amendements ont été déposés : onze par le groupe CD&V et quatre par le groupe CDH. Tous ont été rejetés.

Ces amendements portaient sur le renversement de la charge de la preuve, sur le fait qu'un médecin du travail devrait aussi pouvoir être conseiller en prévention, sur la procédure suivie pour insérer des dispositions dans le règlement de travail et sur l'anonymat des témoins.

La commission a adopté le projet par dix voix et deux abstentions. Le texte transmis par la Chambre n'a pas été modifié. En raison de l'adoption de ce projet, la proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, déposée par M. Mahoux et Mme Vanlerberghe, devient sans objet. Le rapport a été approuvé à l'unanimité des dix membres présents.

Je parlerai maintenant au nom du VLD. Notre groupe est plutôt favorable au projet car il assure un équilibre entre les garanties offertes aux travailleurs victimes de violences et de harcèlement, et les obligations imposées aux employeurs. Il met l'accent sur la prévention et utilise les structures déjà existantes sans imposer de dépenses supplémentaires.

Il n'existe encore en Belgique aucune loi condamnant spécifiquement et explicitement la violence et le harcèlement au travail. La loi du 4 août 1996 oblige chaque employeur à prendre préventivement ses responsabilités. Ces dispositions ne suffisent toutefois pas pour réduire le phénomène du harcèlement au travail, d'où la nécessité de prendre une initiative législative spécifique en la matière.

Le renversement de la charge de la preuve devant les tribunaux civils et la protection des témoins sont de nouveaux éléments du projet.

gewijzigd. Door de goedkeuring van dit 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. Het verslag werd eenparig goedgekeurd door de tien aanwezige leden.

Ik zal nu namens de VLD-fractie spreken. Onze fractie staat veeleer positief ten opzichte van het ontwerp, omdat het een evenwicht biedt tussen de waarborgen voor de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld en pesterijen, en de verplichtingen voor de werkgevers. Het ontwerp legt de nadruk op preventie en maakt daarbij gebruik van de reeds bestaande structuren, zonder verplichting om extra uitgaven te doen.

In België bestaat nog geen enkele wet die specifiek en expliciet gericht is tegen geweld op het werk en de verschillende vormen van pesten. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk verplicht elke werkgever preventief zijn verantwoordelijkheid op zich te nemen. Die bepalingen volstaan evenwel niet om het verschijnsel pesten op het werk terug te dringen; daarom was terzake een specifiek wetgevend initiatief nodig. Het omkeren van de bewijslast voor de burgerlijke rechtbanken en de bescherming van de getuigen zijn nieuwe elementen in het ontwerp.

De eerstelijnsbewaking voor het pesten of de eerste opvang na geweld gebeurt in eerste instantie door een vertrouwenspersoon en in tweede instantie door een externe preventieadviseur. Door de bemiddelende rol van vertrouwenspersoon of preventieadviseur kunnen tal van gerechtelijke procedures worden vermeden. Wanneer toch een schriftelijke klacht wordt neergelegd, wordt niet onmiddellijk een gerechtelijke procedure ingesteld, maar worden binnen de onderneming zelf maatregelen genomen, waarnaar kan worden verwezen als uiteindelijk toch een juridische procedure wordt ingesteld. Aldus zal de omkering van de bewijslast voor de werkgever minder gevolgen met zich meebrengen dan op het eerste gezicht kan worden vermoed.

Inzake bewijslast moet de werknemer immers stapsgewijs handelen. Daardoor wordt de bewijslast pas uitzonderlijk omgekeerd. Vooraleer een werknemer een klacht kan indienen, moet hij zich verplicht wenden tot de interne vertrouwenspersoon. Het gevolg is dat ondernemers door de aanwijzing van een vertrouwenspersoon een serieuze filter inbouwen voor klachten. De vertrouwenspersoon is immers eerst en vooral een bemiddelaar, hij bemiddelt informeel en in alle anonimiteit tussen de werkgever en de werknemer of tussen de werkgever en de pleger van de pesterijen, het geweld en de seksuele agressie.

Naar verwachting zullen 80% van de klachten op dit niveau kunnen worden opgelost. Voor klachten die niet opgelost zouden raken, moet de werknemer dan schriftelijk een klacht indienen. Pas wanneer de werkgever de schriftelijke klacht ontvangt, begint de ontslagbeschermingsprocedure, die eveneens van toepassing is op de werknemers die optreden als getuigen. Er is dan nog geen juridische procedure. De werkgever beschikt wel over een document waarin de werknemer eigenlijk al een stukje van de bewijslast op zich heeft genomen om de klachten aan te pakken. De omkering van de bewijslast is dus de facto een gedeelde bewijslast

La protection de première ligne contre le harcèlement ou l'accueil de la victime de violences sont en premier lieu assurés par la personne de confiance puis par le conseiller externe en prévention. Le rôle de médiation de ces personnes permet d'éviter de nombreuses actions judiciaires. Le dépôt d'une plainte écrite n'entraîne pas d'emblée une procédure judiciaire. Des mesures sont alors prises au sein de l'entreprise, lesquelles peuvent être prises en compte au cas où une procédure qui serait quand même intentée. Le renversement de la preuve a donc moins d'effets pour l'employeur qu'il n'y paraît.

En ce qui concerne la charge de la preuve, le travailleur doit en effet agir en différentes étapes, si bien que la charge de la preuve est en fait exceptionnellement renversée. Avant de déposer plainte, le travailleur doit s'adresser obligatoirement à la personne de confiance, qui représente donc un filtre important des plaintes. La personne de confiance est avant tout un médiateur qui intervient, en respectant le plus grand anonymat, entre l'employeur et le travailleur ou entre l'employeur et l'auteur du harcèlement, des violences ou de l'agression sexuelle.

On s'attend à ce que 80% des plaintes soient résolues à ce niveau. Si tel n'est pas le cas, le travailleur doit déposer une plainte écrite. Lorsque celle-ci est parvenue à l'employeur, le plaignant et les témoins sont protégés contre le licenciement. Il n'y a donc pas encore de procédure judiciaire.

L'employeur dispose toutefois d'un document dans lequel le travailleur a déjà assumé une partie de la charge de la preuve pour étayer ses plaintes. Le renversement de la charge de la preuve équivaut donc en réalité à un partage de la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur, mais l'employeur est tenu d'entreprendre certaines actions sur la base de ce qui a été convenu au sein du Conseil national du travail.

En cas d'échec, le travailleur peut saisir le tribunal. C'est à partir de ce stade qu'intervient le renversement de la charge de la preuve. L'employeur devrait toutefois être en mesure de prouver qu'il a pris les mesures nécessaires puisqu'il a répondu aux plaintes par le biais de la personne de confiance et du conseiller en prévention.

Je souligne que l'organisation du travail et la pression du travail ne font pas l'objet de ce projet. Le projet donne à l'employeur la possibilité, non l'obligation, de désigner une personne de confiance pouvant assister le conseiller en prévention. Il peut s'agir de la personne désignée pour lutter contre le harcèlement sexuel. Le projet impose une action préventive tant dans le secteur public que dans les entreprises privées.

Aucun coût supplémentaire n'est imposé à l'employeur si celui-ci fait appel à un conseiller externe en prévention. En effet, les entreprises sont déjà tenues de disposer d'un conseiller externe en prévention dans le cadre de la loi de 1996 sur le bien-être. L'employeur peut donc utiliser de façon optimale les filières internes à l'entreprise pour avoir à intervenir le moins possible lui-même.

Bien qu'il importe de protéger les travailleurs contre le harcèlement, j'é mets le vœu que les travailleurs n'abusent pas des possibilités offertes par ce projet pour contourner certains problèmes, comme une évaluation défavorable.

tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever moet dan wel een aantal acties ondernemen op basis van wat in de Nationale Arbeidsraad is afgesproken.

Indien dit niet lukt, kan de werknemer zich tot de rechtbank wenden. Vanaf dan geldt de omkering van de bewijslast, maar normaliter zou de werkgever dan moeten kunnen aantonen dat hij de nodige maatregelen heeft getroffen omdat hij heeft ingespeeld op de klachten van de werknemer via de vertrouwenspersoon en via de externe bemiddelaar.

Ik benadruk dat de problematiek van de arbeidsorganisatie en de werkdruk niet het voorwerp uitmaakt van het wetsontwerp. Het wetsontwerp geeft de werkgever de mogelijkheid, niet de verplichting, een vertrouwenspersoon aan te duiden die de preventieadviseur kan bijstaan. De persoon die binnen de onderneming aangeduid is voor de bestrijding van ongewenst seksueel gedrag, kan eveneens de vertrouwenspersoon worden inzake pesterijen. Dit wetsontwerp bepaalt dat niet alleen in particuliere ondernemingen, maar voortaan ook in de overheidssector en overheidsbedrijven preventieve actie moet worden ondernomen.

Evenmin worden extra kosten opgelegd aan de werkgever wanneer deze een beroep zou doen op een externe preventieadviseur. Ondernemingen moeten immers al beschikken over een externe preventieadviseur in het kader van de welzijnswet van 1996. Er moet dus geen speciale 'pest'-adviseur worden aangeduid. De werkgevers kunnen dus maximaal de interne ondernemingskanalen gebruiken om zichzelf zo weinig mogelijk te belasten.

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

De heer Jan Steverlynck (CD&V). – Pesten is een pest die moet worden beteugeld. De CD&V-fractie is het volkomen eens met de aandacht die de overheid aan het verfoeilijke fenomeen pesten besteedt. Er moet een oplossing worden gezocht voor dit maatschappelijk probleem, maar we zijn het niet eens niet met de manier waarop de regering het aanpakt. Het ontwerp legt de klemtoon vooral op het juridiseren van de arbeidsrelaties door het invoeren van procedures en beschermingsmaatregelen, waardoor preventie op de achtergrond dreigt te geraken.

Wie in alle rust en sereniteit nadenkt over het probleem pesten, zal tot de onvermijdelijke conclusie komen dat dergelijke praktijken bijzonder moeilijk in rechtsregels te vatten zijn. Als er in dergelijke materies toch moet worden geregeld, is een algemeen juridisch kader het meest voor de hand liggend. Bovendien is een algemene regel die pesten in alle geledingen van onze maatschappij voor ogen houdt, het meest aangewezen. Er wordt immers niet uitsluitend op de werkvloer gepest.

Het wetsontwerp is een typisch voorbeeld van overreacting. De overheid stelt een maatschappelijk probleem vast – en pesten is terecht een maatschappelijk probleem – en reageert

L'évaluation de la loi après deux années d'application, imposée par l'article 10, fera apparaître les abus éventuels et permettra le cas échéant d'adapter la loi.

M. Jan Steverlynck (CD&V). – *Le harcèlement est un fléau auquel il faut s'attaquer. Le CD&V estime également qu'il faut attirer l'attention sur ce phénomène odieux. Nous contestons cependant la manière dont le gouvernement s'y prend. Le projet met l'accent sur la « juridisation » des relations de travail. Mais en instaurant des mesures de protection, on risque de reléguer la prévention au second plan.*

Si on réfléchit sereinement au problème du harcèlement, on s'aperçoit que de telles pratiques sont difficiles à traduire en règles de droit. En tout état de cause, un cadre juridique général est la voie la plus indiquée. Cette règle doit en outre s'appliquer à tous les domaines de la société puisque le harcèlement ne concerne pas seulement le lieu de travail.

Le projet est un exemple typique de « surréaction ». L'État constate un problème auquel il réagit en déployant tout un arsenal législatif. Or, en légiférant exagérément, on crée de nouveaux problèmes : la résolution du conflit crée à son tour de nouveaux conflits.

Le projet de loi est l'exemple type d'une législation qui donnera lieu à de multiples conflits, en premier lieu en raison

met een heel arsenaal wetgeving. Professor Luc Wintgens, decaan van de rechtsfaculteit van de KU Brussel en grondlegger van het Centrum voor wetgeving, regulering en jurisprudentie stelt dat "het niet zo is dat je door meer wetgeving te maken meer maatschappelijke problemen oplost. Een teveel aan wetgeving creëert juist nieuwe problemen." Deze paradox moet de wetgever onder ogen zien: de conflictoplosser veroorzaakt op zijn beurt conflicten.

Het wetsontwerp is een schoolvoorbeeld van een wetgeving die aanleiding zal geven tot tal van conflicten, in de eerste plaats omdat de bewijslast werd omgekeerd. Dat werkt de oneerlijke toepassing van de wet in de hand. Dat de gepeste geen bewijs moet leveren speelt, samen met de maatregel tot bescherming tegen ontslag, in het voordeel van personen die de wet willen misbruiken, in de eerste plaats de pestkop zelf.

De wetgever moet zich veeleer inlaten met het ontwerpen van algemene kaders en globale concepten in plaats van aan 'instantwetgeving' te doen. Het is niet wenselijk dat voor elk probleem een specifieke wet of regeling wordt gecreëerd. De wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is een mooi voorbeeld van een algemene wet waarin de problematiek van het pesten perfect past. Deze wet, die bovendien de klemtoon legt op preventie, biedt in de praktijk de beste oplossing voor problemen op de werkvloer. Het begrip 'welzijn op het werk' impliceert niet alleen bedrijfsveiligheid en -gezondheid, maar ook aandacht voor de psychosociale aspecten. De problematiek van het pesten kan dus perfect verankerd worden in deze wet zonder, zoals nu gebeurt, een specifiek hoofdstuk in te lassen dat niet alleen tot onduidelijkheid leidt, maar ook een geïntegreerde benadering in de weg staat.

Het wetsontwerp is ook niet aangepast aan de situatie in de KMO's. Voor kleine bedrijven is het een voorbeeld van ondoeltreffende regelgeving, die haar maatschappelijk doel volledig mist. Op geen enkele manier wordt rekening gehouden met het verschil in cultuur op de werkvloer. Het probleem van het pesten wordt op een andere manier aangevoeld en komt in een onderneming die duizend mensen tewerkstelt, op een andere manier tot uiting dan in een kleine onderneming die maar drie mensen in dienst heeft en waar de zaakvoerder tussen zijn werknemers werkt. Een externe preventieadviseur kan wellicht nuttig werk leveren in een grote onderneming, maar in een kleine onderneming zal hij de sfeer in het bedrijf in vele gevallen nog meer verzieken.

Het ontwerp houdt evenmin rekening met de extra kosten die het inschakelen van externe preventie-adviseurs meebrengt. Problemen inzake pesterijen mogen volgens het wetsontwerp niet worden behandeld door de arbeidsgeneesheer, maar dienen door een speciaal daartoe aangestelde psycholoog te worden opgelost.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *Over welke extra kosten hebt u het?*

De heer Jan Steverlynck (CD&V). – De externe preventiediensten zullen psychologen moeten aanwerven, wat een toename van de totale kosten tot gevolg zal hebben. Ook de bedrijven zullen een deel van deze kosten moeten dragen.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *We hebben in de commissie uitgebreid toegelicht dat er geen bijkomende kosten zullen uit*

du renversement de la charge de la preuve. La loi risque d'être appliquée de manière abusive. La protection contre le licenciement, jointe au fait que la personne harcelée ne doit pas fournir de preuve, joue en faveur de ceux qui veulent abuser de la loi.

Le législateur ferait mieux de s'en tenir à des projets généraux et à des concepts globaux plutôt que de créer une « législation instantanée ». Il n'est pas souhaitable que chaque problème fasse l'objet d'une loi spécifique. La loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un bel exemple de loi générale dans laquelle le harcèlement trouve parfaitement sa place. Cette loi, qui met l'accent sur la prévention, est la meilleure solution aux problèmes qui se posent sur le lieu de travail. Le concept de « bien-être au travail » s'intéresse aussi aux aspects psychosociaux. Le problème du harcèlement peut donc parfaitement s'insérer dans cette loi sans que l'on doive y consacrer un chapitre séparé.

Le projet ne rencontre pas davantage la situation des PME. Pour les petites entreprises, cette législation insuffisante manque complètement sa finalité sociale. De plus, elle ne tient nullement compte des différences inhérentes à la taille de l'entreprise. Si un conseiller en prévention peut être utile dans une grande entreprise, il risque bien souvent d'envenimer encore la situation dans une petite entreprise.

Le projet tait les frais supplémentaires qui découleront du recours à des conseillers externes en prévention. Le projet prévoit en effet que les problèmes de harcèlement ne relèvent pas du médecin du travail mais d'un psychologue spécialement désigné à cette fin.

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *De quels coûts supplémentaires s'agit-il ?*

M. Jan Steverlynck (CD&V). – *Les services externes de prévention devront recruter des psychologues, ce qui augmentera le coût total. Les entreprises auront également à supporter une partie de ces coûts.*

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *Nous avons longuement expliqué en commission qu'il n'y aurait pas de coûts supplémentaires. La*

voortvloeiën. De bijdrage werd vooraf vastgelegd. Ze bestaat nu al. Er is dus geen sprake van een verhoging.

De heer Jan Steverlynck (CD&V). – Over enkele jaren zullen we weten of dat inderdaad het geval zal zijn. Als de kosten voor de diensten verhogen, moeten de bedrijven er ongetwijfeld voor opdraaien. De verplichte inschakeling van een externe preventieadviseur, het ontslagverbod dat de gepeste en de getuige beschermt zolang er geen definitieve gerechtelijke uitspraak is, en de omkering van de bewijslast leiden tot het juridiseren van het sociaal klimaat.

Bovendien druist het wetsontwerp in tegen de traditie van het sociaal overleg. Niet alleen werd de sociale partners onvoldoende tijd gegund om tot een consensus te komen over deze problematiek, maar bovendien kunnen vzw's die geen uitstaans hebben met de vakbonden, een procedure ter verdediging van de rechten van de werknemer opstarten. De sociale partners dreigen dus buiten spel te worden gezet.

Dergelijke wetten, die onvoldoende rekening houden met de bedrijfsrealiteit, bemoeilijken het ondernemerschap en creëren een bedrijfsonvriendelijk klimaat. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze wetgeving als een rondje 'ondernemerspesten' wordt omschreven. Op die manier ontstaat er geen klimaat waarin nieuwe bedrijven zich kunnen ontwikkelen. Daaraan is nochtans dringend nood. De resultaten van een zopas verschenen internationale studie, de *Global Entrepreneurship Monitor 2001*, tonen nog maar eens aan hoe slecht het gesteld is met het aantal startende ondernemers in ons land. In een vergelijking met de andere landen van de Europese Unie komt België op dat vlak op de allerlaatste plaats.

Het is dan ook onbegrijpelijk dat dit wetsontwerp op een meerderheid kan rekenen. Helemaal onbegrijpelijk is de houding van de liberalen, die het vrij ondernemerschap prediken. Opnieuw toont deze paarsgroene meerderheid aan dat er inzake het stimuleren van ondernemerschap een enorme afstand is tussen woord en daad.

Mevrouw Iris Van Riet (VLD). – De vorige spreker heeft in zijn toespraak de liberalen aangesproken en ik wil daarop even reageren. Ik heb duidelijk trachten te maken dat er een evenwicht bestaat tussen de bescherming van de belangen van de werknemers en deze van de werkgevers, die met een minimale inspanningen misbruiken kunnen verhelpen. Het is ook in het belang van de werkgevers dat dergelijke feiten zich niet voordoen op de werkvloer.

De heer Philippe Mahoux (PS). – *Na wat ik zopas hoorde, vraag ik me af of we wel dezelfde tekst hebben gelezen en aan dezelfde bespreking in de commissie Sociale Aangelegenheden hebben deelgenomen.*

De initiatieven van parlement en regering hebben betrekking op geweld dat echt bestaat. Pesterijen zijn een vorm van geweld die zich onder een bedekte vorm manifesteert. Als arts weet ik dat pesterijen nadelige gevolgen hebben voor de gezondheid. De definitie van pesterijen, namelijk een terugkerend gedrag dat tot doel heeft te isoleren en te vernederen, vertoont gelijkenis met het begrip 'slagen en verwondingen die ziekte of arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebben' uit het strafwetboek. Pesterijen kunnen blijvende gevolgen hebben die ernstiger zijn dan de ziekte of arbeidsongeschiktheid die veroorzaakt worden door fysieke

cotisation fixée a été prédéterminée. Elle existe déjà maintenant. Il n'y aura donc aucune augmentation.

M. Jan Steverlynck (CD&V). – *Nous verrons ce qu'il en adviendra dans quelques années. Si le coût des services augmente, ce sont incontestablement les entreprises qui devront payer la note. L'engagement obligatoire d'un conseiller externe en prévention, l'interdiction de licenciement qui protège la personne harcelée et le témoin en attendant le jugement définitif, et le renversement de la charge de la preuve entraînent une « juridisation » du climat social.*

Par ailleurs, le projet se heurte à la tradition de la concertation sociale. Non seulement les partenaires sociaux ont eu trop peu de temps pour parvenir à un consensus, mais des ASBL qui n'ont rien à voir avec les syndicats peuvent engager une procédure de défense des droits du travailleur.

De telles lois, qui tiennent trop peu compte de la réalité de l'entreprise, créent un climat hostile aux entreprises et aux entrepreneurs dont on n'a pourtant un grand besoin. Une étude internationale, la « Global Entrepreneurship », montre une fois de plus la très mauvaise position de la Belgique quant au nombre d'entrepreneurs débutants : notre pays est la lanterne rouge de l'Union européenne.

Il est dès lors incompréhensible que ce projet trouve une majorité pour le soutenir. L'attitude des libéraux, défenseurs de la libre entreprise, est incompréhensible. Nous voyons une fois de plus que lorsqu'il s'agit de stimuler l'esprit d'entreprise, il existe pour la majorité arc-en-ciel un fossé béant entre la parole et les actes.

Mme Iris Van Riet (VLD). – *L'orateur précédent ayant mis en cause les libéraux, je tiens à réagir. J'ai cherché à faire comprendre qu'il avait un équilibre entre la défense des intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Il est aussi dans l'intérêt des employeurs que des faits de cette nature ne se produisent pas sur le lieu de travail.*

M. Philippe Mahoux (PS). – Je m'en voudrais de commencer en répondant à ce que je viens d'entendre. Je me demande néanmoins si nous avons lu le même texte et si nous avons participé aux mêmes débats en commission des Affaires sociales.

Les initiatives que le Parlement et le gouvernement ont prises sont liées à une situation de violence bien réelle. En effet, le harcèlement moral est un comportement violent se caractérisant par le recours à des méthodes feutrées. Permettez au médecin que je suis de souligner que les conséquences du harcèlement moral sont graves pour la santé. J'ai déjà répété que le harcèlement moral, tel qu'il est défini – une attitude systématisée et répétitive qui vise à isoler et à humilier – s'apparente, si l'on s'en réfère au code pénal, à des coups et blessures volontaires qui entraînent des invalidités.

en waarneembare slagen en verwondingen.

Mevrouw Vanlerberghe en ikzelf hebben, gelijklopend met het regeringsontwerp, een wetsvoorstel ingediend. Sindsdien heeft een groot aantal personen getuigd dat ze het slachtoffer zijn van pesteringen. Telkens klagen ze erover dat hun gezondheid eronder lijdt en ze zich geïsoleerd voelen, zowel thuis als op het werk. Pesterijen bestaan dus echt. De heer Steverlynck had het over overreacting. Alleen wie het probleem onvoldoende kent of minimaliseert, spreekt over overreactie. Wie echter weet wat pesteringen in werkelijkheid betekenen, vindt de reactie gewettigd. De realiteit werd lange tijd genegeerd. De wetgevende initiatieven hebben het onderwerp echter bespreekbaar gemaakt, zowel in de overheidsdiensten als in de overheids- en privé-bedrijven. Het is belangrijk over een wetgeving te beschikken die geldt voor alle werknemers en werkgevers.

Begin 2000 raamde een Europees onderzoek het aantal werknemers dat het slachtoffer was van mobbing of van pesteringen, op 13 miljoen.

De heer Steverlynck had het over 'overreacting'. Nochtans zijn 13 miljoen werknemers er het slachtoffer van. Het gaat dus zeker niet over een onbelangrijk probleem.

Er bestaat natuurlijk al een strafwetgeving, maar de geniepigheid die pesteringen kenmerkt, bemoeilijkt de bewijslast.

De vorige spreker zegt dat het ontwerp een repressieve aanpak voorstaat en de preventie verwaarloost. De heer Steverlynck heeft het ontwerp van mevrouw Onkelinx duidelijk anders gelezen. Inderdaad, zowel in de memorie van toelichting als in de tekst zelf wordt preventie als een fundamenteel gegeven naar voren geschoven. Voorkomen is beter dan genezen, temeer omdat de toegebrachte schade nadelige en soms onherstelbare gevolgen heeft voor de gezondheid van de slachtoffers.

Als de wetgeving echter niet wordt nageleefd en de overheids- en privé-bedrijven geen preventie maatregelen nemen, is het normaal dat strafmaatregelen getroffen worden. Die sancties vormen echter niet het basisprincipe van de wetgeving die we voorstaan.

Beweren dat een onderneming benadeeld wordt omdat ze verplicht is maatregelen te nemen om pesteringen en dus geweld te voorkomen, is een bizarre manier van redeneren. Goede arbeidsrelaties zijn zowel voor de werkgever als voor de werknemer belangrijk. Wat is de productiviteit in een onderneming waar een gewelddadig klimaat heerst of waar de werknemers systematisch onder druk worden gezet door pesteringen? Een onderneming ondersteunen, betekent haar in de mogelijkheid stellen maatregelen te nemen om pesteringen en geweld te voorkomen.

Er is overleg geweest. Bij de indiening van mijn wetsvoorstel heb ik trouwens het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd. De vice-eerste minister deed hetzelfde. We hebben de sociale gesprekspartners de nodige tijd gegeven om een advies uit te brengen. We hebben onze vraag herhaald. De NAR heeft uiteindelijk een verdeeld advies uitgebracht toen mevrouw Onkelinx vond dat het tijd was om de knoop door te hakken en de Senaat zijn werkzaamheden te laten voortzetten. We zullen vanmiddag een belangrijk wetsontwerp

Celles-ci peuvent devenir permanentes et être plus importantes que des invalidités causées par des coups et blessures volontaires physiques et « visibles ».

La vice-première ministre et quelques membres de cette Assemblée – Mme Vanlerberghe et moi-même – ont été sensibilisés au problème. Nous avons également déposé une proposition de loi parallèle au travail du gouvernement et largement relayée par ce dernier. Depuis lors, un nombre incalculable de personnes se sont manifestées parce qu'elles sont victimes de harcèlement moral. Leur discours est toujours le même : leur santé s'est dégradée et elles ont été isolées, tant au travail qu'au sein de leur famille, à cause d'un processus de dévalorisation. Le nombre de victimes est donc extrêmement important. Cela veut dire que le harcèlement moral est bien réel. M. Steverlynck a parlé de surréaction. Mais ce terme est fonction de la connaissance que l'on peut avoir de la réalité. Il y a surréaction si l'on minimise le problème sur le terrain. Mais la réaction est parfaitement légitime et cohérente si l'on apprécie à sa juste valeur la réalité du harcèlement moral. Or, pendant trop longtemps, on a sous-évalué cette réalité. Les démarches législatives ont en tout cas permis de libérer la parole dans de nombreuses entreprises privées et publiques, ainsi que dans les services publics. Il est important de disposer d'une législation qui aborde cette question pour l'ensemble du monde du travail.

Afin de disposer d'une approche statistique réaliste du problème, on peut se référer à une étude européenne du printemps 2000 qui fait état de 13 millions de travailleurs européens qui font ou ont fait l'objet d'intimidations ou de harcèlement moral.

Monsieur Steverlynck, vous parlez de « surréaction ». Cependant, l'enquête européenne dénombre 13 millions de travailleurs qui sont confrontés au problème au sein de l'Europe. Je vous demande donc de bien mesurer l'importance du problème.

Il existe évidemment déjà une législation pénale mais nous savons précisément que les techniques du harcèlement, du fait de leur caractère insidieux, font qu'il est extrêmement difficile pour les personnes harcelées de faire reconnaître la réalité du harcèlement.

L'intervenant précédent dit que le projet aborde le problème par la voie répressive et néglige la voie préventive. J'ai le sentiment que nous n'avons pas lu le même texte. À l'évidence, vous n'avez pas la même lecture que nous du projet de Mme Onkelinx. En effet, tant dans l'exposé des motifs que dans le texte lui-même, l'accent est mis sur la prévention comme élément fondamental ; elle permet notamment d'entretenir un bon climat dans l'entreprise. Il vaut mieux prévenir que d'être amené à réparer les dégâts. La prévention est d'autant plus importante que ces dégâts ont des conséquences sur la santé des victimes. Ils sont parfois tellement importants qu'ils en arrivent à être irréparables. Pour ces motifs, il faut favoriser une démarche préventive.

Toutefois, si la législation n'est pas respectée par les entreprises, si celles-ci, publiques ou privées, ne prennent pas les mesures de prévention, il est normal qu'il soit mis à la disposition de la Justice un arsenal de sanctions à leur encontre. Ces sanctions ne constituent pas le principe de base de la législation que nous défendons.

goedkeuren. We hebben een kans gegeven aan het overleg.

Overigens kunnen de sociale gesprekspartners de preventie van geweld en in het bijzonder van pesten binnen de onderneming in hun collectieve arbeidsovereenkomsten opnemen.

Er gaat dus veel aandacht naar preventie en overleg. Nogmaals echter, als de preventiemogelijkheden niet benut worden door de ondernemingen en door de sociale gesprekspartners, zijn op een bepaald ogenblik dwangmaatregelen nodig.

De omkering van de bewijslast wordt zowel in de Belgische als Europese wetgeving algemeen aanvaard voor burgerlijke zaken. Het is heel belangrijk dat de bewijslast evenwichtiger wordt verdeeld.

De omkering van de bewijslast zal niet verhinderen dat de persoon die een rechtsvordering instelt, de nodige elementen moet kunnen voorleggen. De procedure wordt daardoor niet onevenwichtig.

De verwijzing naar een persoon die het vertrouwen geniet zowel van de werkgever als van de werknemers is fundamenteel. De preventieadviseur krijgt een belangrijke rol toebedeeld. Om het vertrouwen te hebben van werknemers én werkgevers, moet hij of zij evenwel over de nodige onafhankelijkheid beschikken.

Ik heb er al op gewezen dat gepeste personen het moeilijk vinden om met hun probleem naar buiten te treden. Ze worden geïsoleerd. Praten betekent voor hen een belangrijke stap die een last wegneemt en hen uit hun isolement haalt. De persoonlijkheid van de preventieadviseur en het vertrouwen dat hij inboezemt, zullen van kapitaal belang zijn.

De PS-fractie en ikzelf in het bijzonder verheugen ons over de totstandkoming van deze wetgeving. Ze zal het ondernemingsklimaat verbeteren, de slachtoffers uit hun isolement halen en misschien ook de letsels die ze door de pesten opliepen, genezen. Het wetsontwerp zal een gunstige invloed hebben op de werkomstandigheden, op de eerbied voor de menselijke waardigheid en op de strijd tegen elke vorm van discriminatie op het werk. We zijn bijzonder tevreden dit ontwerp vanmiddag te kunnen goedkeuren.

Imaginer qu'obliger l'entreprise à prendre des mesures de manière à prévenir en son sein le harcèlement moral, c'est-à-dire la violence, revient à défavoriser l'entreprise, me semble une conception curieuse. Avoir de bonnes relations de travail est important pour l'employeur comme pour le travailleur. Qu'est la productivité dans une entreprise où règne un climat de violence, une entreprise où serait érigée en système la pression sur les travailleurs par le harcèlement ? Soutenir l'entreprise, au contraire, c'est lui permettre de prendre les mesures pour éviter le harcèlement moral et le climat de violence.

La concertation a existé. Lors du dépôt de ma proposition de loi, j'avais d'ailleurs demandé l'avis du Conseil national du travail. Avec plus poids, Mme la vice-première ministre a elle aussi demandé l'avis du CNT. Nous avons attendu un certain temps, un temps certain même. Nous avons laissé le temps aux interlocuteurs sociaux de donner leur avis. Nous avons réitéré notre demande. Cet avis, qui n'était pas unanime, n'a finalement été rendu que lorsque Mme Onkelinx a considéré qu'il était temps de trancher et de permettre ainsi la poursuite des travaux au Sénat. Nous pourrions donc cet après-midi adopter cet important projet de loi. On a donc donné une chance à la concertation.

Par ailleurs, il faut savoir que les interlocuteurs sociaux ont la possibilité d'intégrer dans les conventions collectives toute la problématique de la prévention du climat de violence et, plus particulièrement, celle du harcèlement moral à l'intérieur de l'entreprise.

Ces éléments montrent bien que la démarche préventive et de concertation est privilégiée. Mais, je le répète, si toutes les possibilités offertes au monde de l'entreprise et aux interlocuteurs sociaux de mettre en pratique les démarches préventives ne sont pas suivies d'effets, il faut bien, à un certain moment, prendre des mesures coercitives.

Je ne reviendrai pas sur le renversement de la charge de la preuve car, en fonction de l'évolution des législations belge et européenne, cet élément devient communément admis. Il s'agit, de manière plus évidente, je pense, d'un partage équilibré de la charge de la preuve ; par ailleurs, cela ne vaut qu'au civil, et c'est un élément très important.

Ensuite, pour introduire une action en justice, même avec le dispositif du renversement de la charge de la preuve, le plaignant doit avoir des éléments pour introduire une action. Il me semble que cela ne déséquilibre pas la procédure.

Je conclurai en disant que la référence à un intermédiaire qui a la confiance tant du responsable de l'entreprise que des travailleurs est évidemment quelque chose de tout à fait fondamental. Le rôle du conseiller en prévention est un élément important du dispositif. Cette personne doit être suffisamment indépendante pour susciter la confiance des employeurs et des travailleurs.

Au début de mon intervention, j'ai souligné la difficulté fondamentale de se confier pour les personnes qui subissent le harcèlement moral. Elles sont isolées. Dans leur itinéraire personnel, parler représente une étape importante qui les soulage d'un poids et les sort de l'isolement. À l'évidence, la personnalité de ce conseiller en prévention sera fondamentale et la confiance dont ces conseillers seront investis est

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – Eerst wil ik erop wijzen dat ik ook namens collega Galand spreek en dus ook namens de Ecolo-fractie. Vervolgens wil ik me verontschuldigen bij mevrouw Van Riet omdat ik ingevolge vertragingen bij het spoor niet aanwezig was bij de lezing van haar rapport, en bij de CD&V omdat ik de uiteenzettingen van deze fractie niet heb kunnen horen.

De behandeling van de voorliggende wetsontwerpen en het wetsvoorstel stemt ons bijzonder tevreden. Uit de berichtgeving van de jongste jaren blijkt immers dat volwassenen elkaar inderdaad pesten op het werk, wat een maatschappelijk probleem vormt dat jammer genoeg niet steeds wordt erkend. De wetsontwerpen en het wetsvoorstel van de heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe alsmede de talrijke besprekingen in Kamer en Senaat, hebben pesten uiteindelijk in de belangstelling gebracht.

Wanneer kinderen op school worden gepest eisen de ouders dat ertegen wordt opgetreden. Pesten op het werk is evenwel vergelijkbaar. Aan pesten op school wordt al jarenlang gewerkt en dit probleem wordt geleidelijk aan opgelost. Ik beweer niet dat alle scholen pestvrij zijn noch dat alle werkvloeren met deze wet pestvrij zullen worden, maar het werkklimaat zal ongetwijfeld verbeteren, zoals de heer Mahoux terecht heeft doen opmerken. In Europa worden jaarlijks 13 miljoen mensen geïntimideerd of gepest op het werk. Er moet dus worden opgetreden.

Gelet op de gevolgen, niet alleen op fysiek- maar ook op psychologisch en sociaal vlak, kunnen we ongetwijfeld spreken over slachtoffers. Hun getuigenissen zijn vaak schrijnend. Ze gaan aan zichzelf twijfelen, voelen onbegrip en kunnen niet meer presteren. Wie vroeger graag ging werken wordt gebroken en haakt af, vaak ook in het privé-leven.

Een wettelijke regeling is dringend noodzakelijk. Toch hebben we in de commissie gemerkt dat niet iedereen deze mening deelt. Onder meer de heer Barbeaux vroeg zich af of met de bespreking van de ontwerpen niet moet worden gewacht op verder overleg met de sociale partners. Zijn afwezigheid ontgoocht me.

De groenen zijn van oordeel dat overleg werd gepleegd met alle partners, wat trouwens werd bevestigd door vice-eerste minister Onkelinx. Voor ons staat evenwel één partner centraal om het tijdstip van de goedkeuring te bepalen, namelijk het slachtoffer. Elke dag dat er langer op een wettelijke regeling moet worden gewacht, is er een te veel. Laten we de ontwerpen en het voorstel vandaag goedkeuren.

essentielle dans la démarche suivie.

En conclusion, le groupe socialiste dans son ensemble et moi-même, de manière très particulière – liée à l'intérêt que je porte à ce problème de société – nous nous réjouissons de l'aboutissement de cette législation. Cette démarche améliorera le climat à l'intérieur de l'entreprise. Elle permettra à ceux et à celles qui sont victimes de sortir de leur isolement et peut-être de guérir des lésions encourues par le harcèlement moral. Elle permet en tous cas d'améliorer les conditions de travail, de respecter la dignité humaine et d'encourager la lutte contre toute forme de discrimination dans le monde du travail. C'est évidemment avec beaucoup de satisfaction que nous voterons ce texte cet après-midi.

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Je voudrais souligner que je parle aussi au nom de mon collègue, M. Galand, et donc au nom du groupe Ecolo. Je voudrais ensuite m'excuser auprès de Mme Van Riet pour n'avoir pu assister à la lecture du rapport et auprès du CD&V pour n'avoir pu écouter les interventions de ce groupe en raison d'un retard de train.*

Nous sommes particulièrement heureux d'examiner ces projets ainsi que la proposition. Il semble en effet que le harcèlement des adultes sur le lieu de travail, perceptible depuis quelques années, constitue un problème social qui n'est pas toujours suffisamment reconnu. Grâce aux projets et à la proposition de loi de M. Mahoux et Mme Vanlerberghe et aux nombreux débats à la Chambre, on s'intéresse enfin au harcèlement.

Lorsque des enfants sont harcelés à l'école, les parents demandent que l'on intervienne. Le harcèlement au travail est toutefois comparable. À l'école, ce problème est en voie de résolution. Je ne prétends pas que ce phénomène ait disparu de toutes les écoles ni qu'il sera évacué de tous les lieux de travail, mais, comme l'a fait remarquer à juste titre M. Mahoux, l'ambiance de travail s'en trouvera incontestablement améliorée. En Europe, 13 millions de personnes font l'objet d'intimidation ou de harcèlement au travail. Il est donc temps de réagir.

Au regard des conséquences physiques, psychologiques et sociales, nous pouvons sans nul doute parler de victimes. Leurs témoignages sont souvent poignants. Ces personnes se mettent à douter d'elles-mêmes, se sentent incomprises et n'arrivent plus à travailler. Celles qui travaillaient autrefois avec plaisir décrochent, souvent même dans leur vie privée aussi.

Il est grand temps de légiférer. Nous avons pourtant vu en commission que tout le monde n'était pas de cet avis. M. Barbeaux, par exemple, s'est demandé s'il ne fallait pas une autre concertation avec les partenaires sociaux avant d'examiner le projet. Son absence me déçoit.

Les Verts estiment que tous les partenaires ont été consultés, ce que confirme la vice-première ministre Onkelinx. Pour nous, c'est avant tout la victime qui compte. Chaque jour qui passe avant de légiférer est un jour de trop. Votons aujourd'hui les projets et la proposition.

Les Verts ont bien entendu des critiques à formuler. Nous avons en vain cherché à insérer dans le projet un service de médiation externe. Nous craignons en effet que le plaignant hésite à contacter la personne de confiance ou le conseiller

Uiteraard hebben de groenen ook kritische bedenkingen. Wij hebben geprobeerd een extern meldpunt in het ontwerp te doen opnemen. Daarin zijn wij niet geslaagd. Wij vrezen dat voor het slachtoffer de drempel in een onderneming te hoog is om naar de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur te stappen. Als het slachtoffer zich eerst kan wenden tot een extern anoniem meldpunt, kan het worden gerustgesteld en zelfzekerheid verwerven om gemakkelijker de stap te doen naar de preventieadviseur. Daarover werd tussen minister Onkelinx en mezelf talrijke malen gediscussieerd. Wij blijven allebei bij ons standpunt, maar dat is geen reden om de ontwerpen niet goed te keuren.

De heer Philippe Mahoux (PS). – *De jongste twee jaar werden verenigingen opgericht die niet alleen bedoeld zijn voor de slachtoffers, maar ook voor personen die zich betrokken voelen. Moeten die verenigingen al in wetsontwerpen worden vermeld? De discussie is open. Dank zij de preventieadviseurs krijgen de slachtoffers nu officieel een stem. Maar ook voordien al kunnen ze worden gehoord door leden van deze verenigingen, wat voor hen heel belangrijk is.*

(Voorzitter: mevrouw Sabine de Bethune, eerste ondervoorzitter.)

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – Er bestaan inderdaad zelfhulpgroepen voor slachtoffers van pestering. Minister Onkelinx heeft trouwens voortdurend met hen contact gehad tijdens het opstellen van dit wetsontwerp. De zelfhulpgroepen hebben ervaring om de slachtoffers in een eerste fase op te vangen, maar ook psychologen en therapeuten zouden van het opvangteam moeten deel uitmaken. Over die mogelijkheid moet nog worden nagedacht. Sommige zelfhulpgroepen hebben daarvoor al gekozen. Misschien kan de minister hierover nog iets meer zeggen. Toch had ik graag een extern meldpunt gehad, met een federale bevoegdheid.

Ik ben tevreden dat de minister overleg heeft gepleegd met de slachtoffers en met de zelfhulpgroepen en ik vermoed dat ze ze ook zal consulteren bij de tweejaarlijkse evaluatie. Ze zijn immers goed geplaatst om eventuele gebreken van de wet te signaleren.

Ik hoop dat deze wet het bedrijfsklimaat zal veranderen precies zoals het inlassen in het schoolreglement van een clausule dat pesten op school verbiedt, het schoolklimaat in vele scholen heeft veranderd. Tot slot vraag ik de minister om een duidelijke folder te laten uitgeven, niet alleen voor de slachtoffers maar ook voor de hulpverleners. Bij hulpverleners blijkt verwarring te bestaan over bijvoorbeeld het verschil tussen mobbing en seksuele intimidatie. Ze hebben nood aan goede informatie. Als slachtoffers en hulpverleners goed worden geïnformeerd, zal de afwezigheid van een extern meldpunt, op lange termijn waarschijnlijk niet meer als een gebrek worden ervaren.

In ieder geval steunen de groene fracties het wetsontwerp voor honderd procent. Wij danken de minister dat ze werk heeft durven maken van deze wet, want daarvoor is politieke moed nodig.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Mijn*

en prévention de l'entreprise. S'il pouvait d'abord s'adresser à une personne anonyme externe, il pourrait être rassuré et franchir plus aisément le pas vers le conseiller en prévention. J'en ai discuté longuement avec Mme Onkelinx. Nous sommes restées toutes les deux sur notre position, mais cela ne doit pas nous empêcher de voter le projet.

M. Philippe Mahoux (PS). – Vous savez que des associations ont été créées depuis deux ans. Elles rassemblent non seulement des victimes mais également des personnes solidaires de celles-ci. Alors qu'elles sont à peine nées, ces associations doivent-elles se trouver dans des projets de loi ? La discussion est ouverte. Toujours est-il que le système mis en place permet aux victimes, grâce aux conseillers en prévention, de s'adresser officiellement à quelqu'un. Mais, préalablement, il est tout à fait possible à ces personnes d'être entendues par les membres de ces associations ; c'est très important au point de vue individuel.

(Mme Sabine de Bethune, première vice-présidente, prend place au fauteuil présidentiel.)

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Il existe en effet des associations d'entraide pour les victimes de harcèlement, avec lesquelles Mme Onkelinx était d'ailleurs en contact permanent au moment de l'élaboration du projet. Ces associations se chargent d'accueillir les victimes dans une première phase, mais elles devraient s'adjoindre des psychologues et des thérapeutes. Certaines associations travaillent déjà de cette manière. Peut-être la ministre peut-elle nous en dire davantage à ce sujet. J'aurais cependant voulu qu'il y ait un médiateur externe, doté d'une compétence fédérale.*

Je me réjouis que la ministre ait rencontré les victimes et les associations d'entraide et j'imagine qu'elle les consultera à nouveau au moment de l'évaluation biennale, car elles sont bien placées pour signaler les lacunes éventuelles de la loi.

J'espère que cette loi changera l'ambiance de travail, tout comme l'insertion, dans le règlement des écoles, d'une clause interdisant le harcèlement a amélioré le climat dans de nombreuses écoles. Enfin, je souhaiterais que la ministre fasse éditer une brochure destinée non seulement aux victimes mais également aux intervenants. Ceux-ci confondent en effet parfois le harcèlement moral et sexuel. Il faut bien les informer. À partir du moment où ce sera le cas, l'utilité d'un médiateur externe diminuera avec le temps.

Les Verts soutiennent sans aucune réserve le projet. Nous remercions la ministre d'avoir fait preuve de courage politique en s'investissant dans cette loi.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Je vous

collega Michel Barbeaux, die dit wetsontwerp in de commissie met belangstelling heeft gevolgd, kan vandaag niet aanwezig zijn. Ik zal proberen hem te vervangen. Ik heb het verslag gelezen en zal proberen zijn mening, de mijne en die van onze fractie te verwoorden.

Ik betreur dat niet meer senatoren de algemene bespreking volgen. Ik wijs vooral op de afwezigheid van de MR-fractie. De gewezen bedrijfsleiders van die fractie hadden hierover misschien interessante zaken kunnen vertellen.

De heer Philippe Mahoux (PS). – *Het debat in de commissie was zeer levendig.*

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Ik hoop dat u niet voortdurend naar het debat in de commissie verwijst. Ik heb al gezegd dat ik de heer Barbeaux probeer te vervangen. Toch rijst opnieuw de vraag over de rol van de Senaat. De meeste senatoren hebben geen belangstelling voor zeer belangrijke onderwerpen. Bovendien hadden de in de commissie ingediende amendementen de tekst kunnen verrijken. Ze werden jammer genoeg verworpen. Ik stel eens te meer vast dat de regering amendementen weigert om tijd te winnen. Dat was niet het geval tijdens de vorige regeerperiode. We hebben dikwijls stevig gediscussieerd met de heer Dehaene, die niet wou dat teksten in de Senaat werden geamendeerd. We hebben echter voet bij stuk gehouden. Nu lijkt het dat de Senaat te gemakkelijk toegeeft aan de regering.*

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *De meerderheid kan ook overtuigd zijn.*

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Zeker, maar ik ben toch een beetje bang. Deze houding voedt de kritiek op de Senaat.*

De heer Philippe Mahoux (PS). – *De tekst is goed, uitstekend zelfs.*

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Ik heb het recht om hier uit te komen voor mijn mening, mijnheer Mahoux.*

De bescherming tegen pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is een gevoelige aangelegenheid. Het gaat om totaal onaanvaardbare praktijken. Iedereen is het erover eens dat concrete en vooral preventieve maatregelen moeten worden genomen. Deze praktijken mogen niet langer worden doodgezwegen. Werkgevers en werknemers moeten een verantwoordelijkheidsgevoel krijgen zodat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag efficiënt kunnen worden bestreden.

De sociale partners hebben er inderdaad lang over gedaan in de Nationale Arbeidsraad, maar dat zal te wijten zijn aan de complexiteit van het onderwerp en niet aan hun onwil. Integendeel, toen de minister van Werkgelegenheid in maart 2001 de NAR om advies vroeg over haar wetsontwerp, stonden de sociale partners dicht bij een akkoord.

demanderei tout d'abord d'excuser l'absence de mon collègue Michel Barbeaux, qui avait suivi attentivement ce projet de loi en commission. Je tenterai de le remplacer, mal, évidemment. J'ai néanmoins pris connaissance du rapport et j'essaierai donc de traduire ses sentiments, les miens et ceux de mon groupe.

Je déplore que la discussion générale ne soit pas davantage suivie par les sénateurs. À ce propos, je souligne notamment l'absence d'un groupe politique, à savoir le MR. Il me semble que les anciens chefs d'entreprise membres de ce parti auraient peut-être pu dire deux ou trois choses intéressantes sur le sujet. Je regrette donc que nous ne soyons pas plus nombreux pour examiner ce projet.

M. Philippe Mahoux (PS). – *Le débat a été très animé en commission.*

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Vous n'allez pas sans cesse me renvoyer au débat qui s'est tenu en commission ! J'ai expliqué d'emblée que je tenterai de pallier l'absence de M. Barbeaux. Il n'empêche que cela pose une nouvelle fois le problème du rôle du Sénat. J'observe souvent que la plupart des sénateurs se désintéressent de sujets de première importance. En outre, il est évident que les amendements déposés en commission auraient permis d'enrichir le texte. Hélas, ils ont été écartés. Je note, une fois de plus, que le gouvernement refuse d'accepter des amendements dans le but de gagner du temps. Il en allait différemment sous la législature précédente. Nous avons parfois discuté très durement avec M. Dehaene, qui ne voulait pas que des textes soient amendés au Sénat et nous avons tenu bon. Ici, il semble que le Sénat capitule trop facilement face au gouvernement.*

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *La majorité peut aussi être convaincue.*

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Certes, mais cela me fait un peu peur. Par ailleurs, cette attitude alimente les critiques adressées au Sénat.*

M. Philippe Mahoux (PS). – *Le texte est bon. Très bon. Excellent.*

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *J'y reviendrai, monsieur Mahoux, mais ne prenez pas tout au premier degré. J'ai le droit de m'exprimer à cette tribune.*

J'en viens au vif du sujet. La protection contre le harcèlement moral ou sexuel au travail est une matière sensible. Il s'agit d'une réalité totalement inacceptable. Tout le monde s'accorde sur la nécessité d'adopter des mesures concrètes, en matière de prévention en particulier. La loi du silence qui prévaut actuellement doit sans délai faire place à un cadre clair, qui responsabilise travailleurs et employeurs, de manière à lutter efficacement contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

Il est vrai que les partenaires sociaux ont mis du temps pour en débattre au sein du Conseil national du travail mais nous faisons le pari que cela est dû à la complexité du sujet et non à une quelconque volonté de ne pas aboutir. Au contraire, en mars 2001, lorsque la ministre de l'Emploi a saisi le CNT d'une demande d'avis sur son projet de loi, les partenaires

Op 21 mei waren ze het nagenoeg eens. Hun advies is zeer duidelijk: "De context waarin de Raad kennis heeft genomen van de inhoud 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 te sluiten en anderdeels door diverse wetgevende initiatieven die zijn eigen werkzaamheden hebben doorkruist".

Toen de sociale partners kennis namen van het ontwerp van de minister vonden ze het niet evenwichtig: te grote bescherming voor de werknemers, te veel verplichtingen voor de werkgevers. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het overleg vastliep. Voor bepaalde representatieve werknemersorganisaties leek het interessanter het initiatief aan de minister te laten.

Onze partij betreurt ten zeerste dat wetgevende initiatieven de werkzaamheden van de sociale partners hebben doorkruist. De minister van Werkgelegenheid zal daarop antwoorden dat ze met een wet niet alleen de loontrekkenden, maar ook de ambtenaren en het huispersoneel kan bereiken. De tekst besteedt echter niet veel aandacht aan deze laatste problematiek, die mij na aan het hart ligt. In de Subcommissie Mensenhandel en prostitutie, waarvan ik ondervoorzitter ben, hebben we dat probleem uitvoerig besproken, al is het huispersoneel grotendeels clandestien.

Dat is toch geen reden om de amendementen te verwerpen die de tekst van het ontwerp dichter bij de collectieve arbeidsovereenkomst van de sociale partners te brengen?

Dat is een vergissing, want het zijn de sociale partners die op het terrein de wet zullen moeten toepassen. Als ze dat met tegenzin doen, zal de wet niet zeer efficiënt zijn.

De meeste van mijn collega's zullen het wetsontwerp niettemin goedkeuren, gelet op de lovenswaardige doelstellingen en de sociale vooruitgang. Ikzelf zal mij onthouden omdat een deel van de kritiek die in de commissie is geformuleerd niet werd weerlegd.

Ten eerste begrijp ik niet waarom de minister van Werkgelegenheid koppig blijft verbieden dat een arbeidsgeneesheer ook optreedt als preventieadviseur. Daarmee miskent ze de voortrekkersrol die talrijke arbeidsgeneesheren gespeeld hebben op het gebied van psychologische intimidatie. Dat soort beperkingen leiden onvermijdelijk tot een gebrek aan soepelheid en dus tot extra kosten voor de bedrijven. Dat geldt vooral voor de kleine bedrijven. De 'kleine' bazen van KMO's klagen terecht over de vele administratieve verplichtingen. De wetgever denkt te vaak dat het voldoende is een tekst aan te nemen om het dagelijks leven te verbeteren. De KMO's kunnen echter onmogelijk alle verplichtingen nakomen die hen worden opgelegd. Sommige wettelijke bepalingen zijn in de praktijk onuitvoerbaar of worden slecht toegepast door een gebrek aan soepelheid en eenvoud en blijven dus zonder gevolg.

Ten tweede vrezen we dat door de omkering van de bewijslast preventie en verzoening in veel gevallen plaats zullen moeten ruimen voor klachten en rechtsvorderingen voor de hoven en rechtbanken.

Ten derde kan een te ruime ontslagbescherming leiden tot het

sociaux étaient proches d'un accord.

Ils étaient d'ailleurs quasiment d'accord le 21 mai. L'avis qu'ils rendent ne dit pas autre chose : « C'est dans un contexte marqué, d'une part, par la volonté des organisations de travailleurs et d'employeurs 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. » On ne peut être plus clair...

En réalité, lorsque les partenaires sociaux prennent connaissance du projet ministériel, ils ont le sentiment que celui-ci est déséquilibré : protection excessive des travailleurs, d'une part, contraintes excessives à charge des employeurs, d'autre part. Comment s'étonner, alors, d'un blocage de la concertation en cours ? Il était manifestement apparu plus avantageux au regard de certaines organisations représentatives des travailleurs de laisser le champ libre à l'initiative ministérielle.

Mon parti regrette vivement ce que les partenaires sociaux ont appelé l'interférence de l'initiative législative dans leurs travaux. La ministre de l'Emploi répondra que le fait de passer par une loi permet de viser l'ensemble du monde du travail, à savoir, au-delà des salariés, la fonction publique et les gens de maison. Le texte réserve peu de place à cette dernière problématique, à laquelle je suis très sensible. En sous-commission Traite des êtres humains et prostitution, dont je suis vice-présidente, nous avons largement débattu cette question, même si les gens de maison sont, dans la grande majorité des cas, des clandestins.

Soit, mais est-ce une raison pour rejeter sans état d'âme les amendements déposés ayant pour objet de rapprocher le texte législatif du projet de convention collective des partenaires sociaux ?

Cette attitude constitue, me semble-t-il, un mauvais calcul. Demain, en effet, ce sont les partenaires sociaux qui devront, sur le terrain, mettre la loi en œuvre. S'ils le font à contrecœur, nous pouvons craindre que l'efficacité de cette loi ne soit pas optimale.

La plupart de mes collègues s'en tiendront à ce premier constat et voteront, malgré la remarque que je viens de formuler, en faveur du projet de loi, vu les objectifs louables qu'il poursuit et l'avancée sociale manifeste qu'il exprime. Pour ma part, je m'abstiendrai, car certaines des critiques formulées en commission n'ont, me semble-t-il, pas été rencontrées.

Tout d'abord, je ne comprends pas pourquoi la ministre de l'Emploi s'obstine à interdire à un médecin du travail d'assumer en même temps le rôle de conseiller en prévention. C'est oublier notamment le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine de l'intimidation psychologique. Des restrictions de ce genre amèneront inmanquablement à un manque de souplesse et donc, *in fine*, à des coûts supplémentaires à charge des entreprises.

Cela vaut particulièrement pour les petites entreprises. Les « petits » patrons de PME se plaignent, à raison, d'être

onrechtmatig indienen van klachten teneinde een ontslag om andere redenen te voorkomen. De minister zal daarop zeggen dat een ontslag om andere redenen juridisch mogelijk is. Dat is waar, maar welke werkgever die de sociale vrede in zijn bedrijf wil bewaren, zal in de praktijk een werknemer durven ontslaan die een klacht heeft ingediend wegens pesten?

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – Nu ook krijgen vakbondsafgevaardigden of werknemers die zwangerschapsbescherming genieten ontslag om andere redenen. Het spreekt toch vanzelf dat werknemers die beschermd worden omdat ze het slachtoffer zijn van pesten, maar die stelselmatig te laat komen, geld verduisteren of andere misdrijven plegen, kunnen worden ontslagen.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Het zal niet eenvoudig zijn en er zal niet met alle elementen rekening worden gehouden.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – Heb toch vertrouwen in de werkgevers!

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Het zal moeilijk zijn deze maatregelen concreet toe te passen.

Ik wou nog iets zeggen over het voorstel van mevrouw De Roeck. Tijdens de vorige regeerperiode had de minister van Werkgelegenheid een groene telefoonlijn ingevoerd voor werknemers die het slachtoffer waren van pesten. Ondanks het succes van die lijn – 1.500 oproepen – heeft minister Onkelinx deze voorziening afgeschaft. Wij begrijpen niet dat deze concrete hulp wordt afgeschaft nog voor het wetsontwerp...

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – De instandhouding van die maatregel zou ingaan tegen de strekking van dit wetsontwerp. Dat wil immers in de eerste plaats binnen het bedrijf een dialoog tot stand brengen tussen personen met een verantwoordelijkheidsbesef. Geweld op het werk is niet goed voor het slachtoffer, noch voor de sfeer tussen de collega's of voor het bedrijf. Daarom worden in het bedrijf universitair en specifiek geschoolde preventieadviseurs ingeschakeld.

Via de groene telefoonlijn kan iemand wel anoniem zijn

confrontés à de multiples démarches administratives. Le législateur croit trop souvent qu'il suffit d'adopter un texte pour que la vie quotidienne s'en trouve améliorée. C'est oublier qu'il est devenu impossible, pour les PME, de faire face à toutes les contraintes qu'on leur impose. Par défaut de souplesse et de simplicité, certaines dispositions légales sont, en pratique, inappliquées ou mal appliquées et s'avèrent donc sans effets.

Deuxième problème : le renversement de la charge de la preuve. Mon collègue du CD&V en a parlé. Nous craignons que, dans de trop nombreux cas, la prévention et la conciliation cèdent la place aux plaintes et actions devant les cours et les tribunaux.

J'en viens à la troisième critique : une protection excessive contre un licenciement envisageable pour toutes sortes de raisons légitimes. Cela pourrait conduire à des dépôts abusifs de plaintes, en vue d'éviter un licenciement pour d'autres motifs. La ministre – j'ai bien lu le rapport – répondra qu'un licenciement pour d'autres motifs est juridiquement possible. C'est vrai mais, en pratique, quel employeur soucieux de maintenir la paix sociale dans son entreprise osera licencier un travailleur se plaignant de harcèlement ?

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – Des licenciements pour d'autres motifs interviennent déjà concrètement. Cela s'est déjà produit, que ce soit dans le cas des délégués syndicaux ou par rapport à la protection de la maternité, etc. En d'autres termes, si une victime est protégée parce qu'elle s'est exprimée au sujet d'un harcèlement qu'elle dit subir, mais que, parallèlement, elle arrive constamment en retard au travail, se rend coupable d'un détournement ou d'un autre méfait, le licenciement est évidemment possible.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Mais vous savez que ce ne sera pas simple et qu'on ne tiendra pas compte de tous les éléments.

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – Faites confiance aux employeurs !

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – L'application concrète de ces mesures sera difficile.

Enfin, je voudrais revenir à la proposition de Mme De Roeck. Lors de la précédente législature, la ministre de l'Emploi avait mis en place une ligne téléphonique verte pour écouter et renseigner les travailleurs victimes de harcèlement. En dépit de son succès – plus de 1.500 appels – la ministre Onkelinx a suspendu ce dispositif. Nous ne comprenons pas que cette aide concrète ait été supprimée avant que le projet de loi...

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – Le maintien de cette mesure irait à l'encontre de la philosophie du projet de loi. Ce dernier vise avant tout à instaurer un dialogue au sein de l'entreprise, entre personnes responsables. La violence au travail n'est bonne pour personne : ni pour la victime qui vit une grande souffrance, ni pour l'ambiance entre collègues, ni pour l'entreprise. Le projet de loi vise donc à régler ces problèmes, si possible en interne, au sein des entreprises, dans un dialogue responsable où chacun ose s'exprimer et recherche une solution avec des

ervaringen meedelen, maar niet deelnemen aan een dialoog. Dat lost het probleem niet op.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Toch blijf ik erbij dat een anoniem gesprek in eerste instantie personen kan helpen die zich nog niet voldoende kunnen uiten om een volgende stap te zetten, zelfs met de hulp van bevoegde personen en een discrete aanpak.*

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). De anonieme telefoonlijn is volgens mij alleen nodig in een korte overgangsfase, de tijd die nodig is voor de inburgering van de wet. Ik ben het eens met mevrouw Onkelinx dat als mensen alleen een anonieme melding kunnen doen, de kans groter is dat ze er niet uit geraken. Het voorstel om laagdrempelig in te grijpen, al bijna in de preventieve sfeer, is de beste weg, en wordt ook in de scholen gevolgd.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Zoals collega Barbeaux betreur ik dat deze voorziening niet blijft bestaan als overgangsmaatregel tot de nieuwe bepalingen in werking treden.*

Mijn fractie zal deze tekst goedkeuren. Ik zal me onthouden om de redenen die ik heb uiteengezet.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Eerst wil ik mijn excuses aanbieden voor het te laat komen. Dit is voor mij een belangrijk ontwerp en juist vandaag wilden de treinen niet op tijd komen.

We zijn tevreden over de vlotte manier waarop deze wetgeving over een moeilijk en geladen thema tot stand is kunnen komen. Ik heb samen met de heer Mahoux op 28 april 2000 een wetsvoorstel ingediend. De aanwezige Vlaamse pers was daarover zeer verbaasd omdat over dit probleem tot dan toe heel weinig werd gepraat. De verdienste bestond er dus wel in dat dit probleem bespreekbaar werd gemaakt, het is immers een van de grote actuele problemen op de werkvloer. Via de media werden intussen een aantal dramatische gebeurtenissen in dit verband uitvergroot. Dit maakte het voor de indianers en voor de minister gemakkelijker om over dit onderwerp een ernstig debat te voeren, want wanneer iemand door het kinderlijk gedrag van anderen tot zelfmoord wordt gedreven, gaat dit voor de meeste mensen toch te ver en is men het erover eens dat aan het probleem moet verholpen worden.

Iedereen erkent dat kinderen op school worden gepest. Men denkt dat het één van de groeipijnen is. Men denkt dat men het in de school kan afleren. Helaas klopt dit niet. Men kan het wel als onaanvaardbaar voorstellen en verbieden. Maar het klopt niet dat eens men van de school af is, men automatisch een volwassen gedrag vertoont, wat vroeger wel eens gedacht werd. Sommige volwassenen behouden een

personen gekwalificeerd. Les conseillers en prévention, vous le savez, ont une formation universitaire et une formation spécifique.

Le téléphone vert est tout différent. Il permet de téléphoner de manière anonyme, d'exprimer son vécu, sans prendre la responsabilité du dialogue, ce qui ne résout rien.

Tels sont les arguments que j'ai exposés aux divers intervenants et qui m'ont amenée à proposer le dialogue responsable plutôt que la facilité du coup de fil anonyme.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Je persiste à penser, madame la ministre, que l'anonymat peut, dans un premier temps, aider des personnes qui ne sont pas encore à même de pouvoir s'exprimer et de franchir un pas supplémentaire, même avec l'aide de personnes compétentes et dans la plus grande discrétion.

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *La ligne téléphonique anonyme ne me semble utile que dans une brève phase transitoire, le temps qu'il faut pour que le citoyen se familiarise avec cette loi. Tout comme Mme Onkelinx, j'estime que si les gens ne peuvent porter plainte que de manière anonyme, le risque est grand qu'ils ne résolvent pas leur problème. La meilleure voie consiste à faciliter une intervention, pratiquement à titre préventif. C'est la solution choisie par les écoles.*

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – J'allais également vous dire, comme mon collègue M. Barbeaux, que je préconise aussi un caractère transitoire pour cette mesure, le temps que le nouveau dispositif entre en vigueur. Je regrette que ce ne soit pas le cas.

Je précise que mon groupe votera en faveur de ce texte et que je m'abstiendrai pour les raisons que j'ai invoquées.

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Je m'excuse de mon retard dû à un problème de train, d'autant plus que je juge ce projet important. Nous nous réjouissons de la rapidité avec laquelle cette législation sur un thème délicat a pu voir le jour. Le 28 avril 2000, M. Mahoux et moi-même avons déposé une proposition de loi qui n'a pas manqué d'étonner la presse flamande présente. On n'avait en effet guère parlé de ce thème jusqu'alors. Notre mérite a donc été de lancer le débat sur l'un des principaux problèmes rencontrés actuellement sur les lieux de travail. Certains événements dramatiques, entre autres un suicide, ont été mis en évidence dans les médias, ce qui a éveillé les consciences et permis aux auteurs et à la ministre de lancer plus facilement un débat sérieux sur ce thème.*

Chacun reconnaît que le harcèlement constitue un phénomène qui est fréquent dans les écoles et doit être combattu. Mais, contrairement à ce que certains pensaient précédemment, il est faux de croire qu'en devenant adultes, toutes les personnes se départissent de ce comportement infantile. Le harcèlement n'est pas le seul fait des enfants. J'éprouve un sentiment de honte pour les personnes qui agissent de la sorte.

Ce problème était généralement dissimulé, non pas parce qu'il était jugé acceptable mais parce que la victime n'osait pas en parler, de peur d'être considérée comme faible et insuffisamment adulte pour s'en sortir soi-même. Si nous pouvons aujourd'hui adopter un projet répondant aux vœux

kinderlijk en laag gedrag, namelijk mensen pesten. Als men als kind pest, zal men niet automatisch ook als volwassene pesten, maar dit gedrag is niet beperkt tot de kinderleeftijd. Ik voel een plaatsvervangende schaamte tegenover de mensen die zo iets doen.

Over het probleem werd meestal gezwegen. Degenen die het doen, kunnen het goed verborgen houden, niet omdat mensen dit aanvaardbaar achten, maar omdat de slachtoffers er niet over durven praten. De omgeving zal immers stellen dat men daar als volwassene moet tegen kunnen. De slachtoffers zwijgen dus om niet als zwak te worden beschouwd. Als we vandaag een ontwerp kunnen goedkeuren dat tegemoet komt aan de wensen van de slachtoffers, dan hebben we een taboe kunnen doorbreken, een probleem bespreekbaar kunnen maken en kunnen we concreet proberen er iets aan te doen.

Het is met enige trots dat we denken hiermee mensen te kunnen helpen. Uit felicitaties en dankbrieven die we van slachtoffers hebben gekregen, blijkt dat zij denken daarmee uit het isolement te geraken, aanvaard te worden en niet te worden bekeken als de zwakke werknemer. In feite zijn zij niet de zwakken. De daders, zij die het niet kunnen laten, soms uit verveling, anderen kapot te maken, zijn de zwaksten.

Dat het een zeer groot probleem betreft, wordt niet meer betwijfeld. Jammer genoeg liep België wat achter inzake cijfermateriaal, juist omwille van het taboe. We moeten dit in de toekomst beter opvolgen. Eén van de verdiensten van dit ontwerp zal zijn, dat we met veel concretere cijfers strenger zullen kunnen optreden.

Het mocht niet blijven bij luisteren en erkennen en medelijden. Via de wetgeving komen er nu verschillende maatregelen. We ontkennen niet dat in sommige gevallen wordt voortgegaan tot het bittere einde. Dat moet worden bestraft. Ik wil echter de nadruk leggen op preventie, in de eerste plaats op interne preventie. Er bestaan anonieme telefoonlijnen, maar daarmee zijn mensen slechts twee minuten geholpen. Er wordt niets opgelost, want de dag daarop moet men naar dezelfde werkvloer waar het werkelijke probleem bestaat. Ik ben het dan ook eens met de minister als ze zegt dat pesten op het werk het best kan worden verholpen daar waar de arbeidsomstandigheden gekend zijn. Professionele hulp binnen of buiten het bedrijf is één van de belangrijkste maatregelen. Gepeste mensen moeten weten waar ze, binnen het bedrijf, in vertrouwen en via professionele hulp een luisterend oor vinden en weten dat wordt geprobeerd aan het probleem te verhelpen.

Mensen die over zulke zaken vertellen, zijn altijd emotioneel en zitten vaak zozeer aan de grond dat ze echt geen realistische kijk meer hebben op de gebeurtenissen. Zelfs al is maar de helft van wat er in de dossiers staat, waar, dan nog is dit geen menswaardig gedrag meer en moet daartegen opgetreden worden. De slachtoffers moeten geholpen worden, als het kan ook in het bedrijf zelf.

Na de bespreking in de commissie hebben we heel veel telefoons gekregen van werkgevers, omdat onder andere het VBO de mensen deed geloven dat de werkgever voor de rechtbank moet bewijzen dat er niet gepest werd. Ook uit de amendementen die zijn ingediend, blijkt dat sommigen de tekst zo interpreteren. Ten onrechte. De werkgever moet wel bewijzen dat hij alles heeft gedaan om het pesten te

des victimes, nous aurons levé un tabou et nous pourrons tenter d'apporter des solutions concrètes.

C'est, disons-le, avec fierté que nous estimons venir ainsi en aide à certaines personnes. Les félicitations et les remerciements que nous ont adressés des victimes montrent que le projet leur permet de sortir de leur isolement, d'être reconnues et non plus considérées comme des faibles. En fait, les vrais faibles sont ceux qui, parfois par désœuvrement, ne peuvent s'empêcher de détruire d'autres personnes.

Plus personne ne doute qu'il s'agit d'un problème très important. Malheureusement, la Belgique manque de données chiffrées sur ce phénomène resté tabou. Un des mérites du projet de loi sera de nous permettre de disposer de chiffres plus concrets et dès lors d'intervenir plus fermement.

Nous ne pouvons nous contenter d'écouter, de reconnaître et de compatir. Diverses mesures sont prises par le biais de la législation. Nous ne nions pas que parfois le harceleur ne veut pas entendre raison. Cela doit être sanctionné. Je voudrais toutefois mettre l'accent sur la prévention, essentiellement interne. Il existe des lignes téléphoniques garantissant l'anonymat mais elles ne viennent en aide aux victimes que pendant quelques minutes. Rien n'est résolu, car le lendemain, la victime doit se rendre à son travail où elle sera à nouveau confrontée au problème. Je pense dès lors, tout comme la ministre, que c'est aux endroits où les conditions de travail sont connues que l'on peut le plus facilement remédier au problème du harcèlement au travail. L'aide professionnelle apportée au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci est une des mesures essentielles. Les personnes victimes de harcèlement doivent savoir où elles peuvent trouver, au sein de l'entreprise, une oreille attentive à leur problème et l'aide d'un professionnel.

Les personnes qui confient un tel problème sont toujours émuës et souvent découragées au point de ne plus avoir un regard réaliste sur les événements. Si ne serait-ce que la moitié des faits relatés dans les dossiers sont véridiques, il faut intervenir car il s'agit de comportements inhumains. Les victimes doivent être aidées, si possible au sein de l'entreprise.

Après l'examen en commission, nous avons reçu de nombreux appels téléphoniques d'employeurs à qui la FEB notamment faisait croire que l'employeur serait tenu de prouver devant le tribunal que les harcèlements n'avaient pas eu lieu. Les amendements déposés ont aussi montré que certains interprétaient le texte dans ce sens. L'employeur doit prouver qu'il a tout fait pour éviter le harcèlement : c'est une grande différence. Les affirmations des organisations d'employeurs sont donc inexactes. L'employeur ne pourra pas toujours remédier à tous les cas mais il devra avoir tout tenté, notamment à l'aide d'un plan de prévention. Personne n'affirme que les employeurs ou les cadres de l'entreprise sont responsables du harcèlement. La question sera de savoir ce qu'ils ont fait pour créer une ambiance de travail où le harcèlement ne peut être évité et s'ils ont offert une solution à la victime. C'est la seule question que posera le tribunal.

La protection des victimes et des témoins contre le licenciement a également donné lieu à de vives discussions.

vermijden. Dat is een groot verschil. Aan sommige gevallen zal de werkgever niets hebben kunnen doen, maar hij moet wel, onder andere met een preventieplan, alles geprobeerd hebben. Ik benadruk dus dat wat de werkgeversorganisaties in de pers hebben verklaard, niet klopt. Niemand zegt dat werkgevers of leidinggevend personeel schuld hebben aan het pesten. De vraag is wat ze hebben gedaan om de werksfeer zo te maken dat pesten niet kan voorkomen en of ze het slachtoffer een uitweg hebben geboden. Dat is ook de enige vraag die voor de rechtbank zal worden gesteld.

Over de beveiliging tegen ontslag van mensen die willen getuigen en slachtoffers willen helpen, werd ook een zware discussie gevoerd.

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Kunt u nog eens uw interpretatie geven van de omkering van de bewijslast? In het artikel staat toch duidelijk dat de werkgever moet bewijzen dat er geen pesterijen hebben plaatsgevonden. De werkgever moet niet bewijzen dat hij een preventieplan heeft opgesteld, wel dat er geen pesterijen hebben plaatsgevonden.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Nee, volgens mij – maar de minister moet me indien nodig maar verbeteren – kan het nooit zo zijn dat een werkgever in het geval van een hardnekkige pester voor de rechtbank schuldig wordt geacht. Hij moet wel bewijzen dat hij via preventie alles heeft gedaan om de situatie te redden.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – Ik herinner eraan dat het om de toepassing van een Europese richtlijn gaat. In ons recht is de omkering van de bewijslast vroeger al eens opgenomen, namelijk in een ontwerp over ongewenst seksueel gedrag dat tijdens de vorige zittingsperiode werd aangenomen.

Die omkering geldt enkel voor het burgerrechtelijke en niet voor het strafrechtelijke aspect. Dat is logisch omdat de gevolgde procedure een interne oplossing nastreeft. Eerst treedt de preventieadviseur op. Wanneer dit mislukt, treedt de medische inspectie op en nadien zo nodig de arbeidsauditeur. In elk stadium wordt gepoogd tot een verzoening te komen. Dat wordt in een proces-verbaal vastgelegd. Als de interne procedure mislukt en het dossier naar de rechtbank wordt overgeheveld – normaal de arbeidsrechtbank –, maken al die processen-verbaal het de rechtbank mogelijk te steunen op een proces dat door het slachtoffer in gang werd gezet om zijn stem te laten horen. Er wordt dan een debat gevoerd op basis van het gehele dossier en niet enkel op basis van de verklaringen van één persoon. De werkgever moet dan bewijzen dat er geen pesterij is geweest.

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Zoals u weet heeft CD&V een amendement ingediend om een gedeelde bewijslast in te voeren. Als de werkgever zijn verantwoordelijkheid heeft opgenomen, een preventieplan heeft uitgewerkt, een preventiebeleid heeft gevoerd, en hij is de verweerder, dan wordt de bewijslast enkel omgekeerd indien kan worden aangetoond dat het preventiebeleid tekort is geschoten. In artikel 32undecies staat nu echter letterlijk dat wanneer er feiten worden aangevoerd “die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *Pouvez-vous répéter votre interprétation du renversement de la charge de la preuve ? L'article dispose quand même clairement que l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement, non qu'il a avoir élaboré un plan de prévention.*

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Non, selon moi, l'employeur ne peut jamais être tenu pour responsable devant la justice dans le cas d'un harceleur obstiné. Il doit seulement prouver qu'il a tout fait pour sauver la situation par la prévention.*

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – Je voudrais rappeler qu'il s'agit d'une simple application d'une directive européenne. Notre droit connaît bien cette figure puisque le renversement de la preuve était déjà prévu dans un projet relatif au harcèlement sexuel, adopté sous la précédente législature.

Ce renversement n'existera en outre qu'au civil et non au pénal, ce qui semble logique compte tenu de toute la procédure mise en œuvre. En effet, cette procédure tend à aboutir à une solution interne. Interviennent d'abord le conseiller en prévention puis, en cas d'échec à ce stade, l'inspection médicale et, enfin, s'il y a lieu, l'auditeur du travail. Chaque étape se caractérise par une tentative de conciliation, relatée dans des procès-verbaux. Quand cette procédure interne échoue, quand le dossier est transmis au tribunal, généralement le Tribunal du travail, l'ensemble de ces procès-verbaux permettront au tribunal de s'appuyer sur tout un processus mis en œuvre, notamment par la victime pour se faire entendre. C'est sur la base de tout ce dossier et pas seulement des déclarations d'une personne qu'un débat est organisé et que l'employeur devra alors prouver que, contrairement à ce qu'indiquent les procès-verbaux, il n'y a pas eu harcèlement.

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *Le CD&V a déposé un amendement visant à faire adopter le partage de la charge de la preuve. Si l'employeur a pris ses responsabilités, élaboré un plan de prévention et mené une politique de prévention et qu'il est partie défenderesse, le renversement de la charge de la preuve ne sera permis que si l'on peut démontrer qu'il a failli dans sa politique de prévention. L'article 32undecies stipule que lorsque des faits sont invoqués « qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la*

kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder". De verweerder is niet altijd de dader en dat maakt de omkering van de bewijslast juridisch ook zo moeilijk inpasbaar. De werkgever heeft meestal weinig rechtstreekse of persoonlijke verantwoordelijkheid. In 70% van de gevallen is de dader een collega en dan moet de werkgever bewijzen leveren voor het gedrag van een ander. Wij vinden dat dit te ver gaat.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *Ik herhaal dat, ingevolge een voorstel van iemand van uw partij, de omkering van de bewijslast al werd opgenomen in onze wetgeving betreffende de ongewenste intimiteiten. Ik neem aan dat u deze omkering indertijd binnen uw partij hebt besproken en aanvaard.*

U gaat uit van het principe dat de werkgever het geweld pleegt. We hebben dat nooit gezegd. De geweldpleger kan een collega zijn of een derde, een leverancier bijvoorbeeld. In dat geval vragen we dat de onderneming preventiemaatregelen neemt of met de leverancier praat, en dat eerst getracht wordt het probleem binnen de onderneming op te lossen.

Als de werkgever voor de arbeidsrechtbank wordt gedaagd nadat de verzoeningsprocedures zijn mislukt, wordt hij ervan beschuldigd het geweld te hebben gepleegd en moet hij uitleg geven – de rechter kan dan steunen op het dossier dat tijdens de verzoeningsprocedure tot stand kwam –, ofwel wordt hij ervan beschuldigd niet alles in het werk te hebben gesteld om een einde te maken aan het geweld en moet hij bewijzen dat hij de preventiemaatregelen heeft genomen die opgelegd zijn door de wet. Hij wordt tot niets anders verplicht. Hij moet alleen een preventieplan opstellen, de werknemers correct informeren over de stappen die ze moeten ondernemen als ze het slachtoffer worden van geweld, zich aansluiten bij een dienst voor preventie en bescherming op het werk en, indien nodig, een beroep doen op een preventieadviseur.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Zoals de minister wil ook ik nog eens benadrukken dat de werkgever een centrale actor is, omdat hij de enige is die precies weet wat waar gebeurt en tegelijk bij machte is om zaken te voorkomen. Werkgevers die deze nieuwe verantwoordelijkheid maar node op zich nemen, moeten beseffen dat het ook in hun voordeel is wanneer hun werknemers elkaar niet pesten. Gelukkig zien tal van werkgevers al in dat die collega's op dat moment niet alleen niet aan het werk zijn, maar bovendien de sfeer in het bedrijf kapotmaken. Tal van bedrijfsleiders zijn het ermee eens dat het probleem van pesten op het werk onaanvaardbare proporties aanneemt. We moeten alle werkgevers de best mogelijke informatie geven, zodat ook zij die het moeilijk hebben met deze verandering, er het voordeel van inzien. Dit moet niet noodzakelijk via een klassieke infolijn gebeuren. Het belangrijkste is dat iedereen goed geïnformeerd wordt.

Sinds 2000 is het fenomeen bekend, maar het komt er nu op aan de inhoud van de wetgeving ruim kenbaar te maken. Met de problematiek zelf kan iedereen te maken krijgen, bedienden zowel als arbeiders, leidinggevenden zowel als uitvoerenden. Massale informatie is ook nodig om de mensen die nu geconfronteerd worden met pesterijen en dikwijls al in

preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ». La partie défenderesse n'est pas toujours l'auteur ; c'est ce qui rend le renversement de la charge de la preuve si difficile à appliquer. La responsabilité directe ou personnelle de l'employeur est généralement minime. Dans 70% des cas, l'auteur est un collègue et l'employeur doit apporter la preuve du comportement d'un tiers. Pour nous, c'est aller trop loin.

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *Je répète qu'à la suite notamment d'une proposition d'un membre de votre parti, cette figure existe dans notre législation concernant le harcèlement sexuel. Je suppose qu'à l'époque, vous en aviez discuté entre vous et que vous aviez admis ce renversement.*

Vous partez du principe que c'est l'employeur qui est l'auteur des violences. Nous n'avons jamais dit cela. L'auteur des violences peut être un collègue de travail ou un tiers, notamment un fournisseur. Dans ce cas, nous demandons que l'entreprise prenne conscience du problème, notamment en adoptant des mesures de prévention passant aussi par un dialogue avec ses fournisseurs, et tente de le résoudre à l'intérieur de l'entreprise.

Si l'employeur est mis en cause devant un tribunal du travail, après échec des procédures de conciliation, soit il est accusé d'être l'auteur des violences et doit s'en expliquer – le tribunal pouvant fonder son jugement sur l'ensemble du dossier établi au fil de la procédure de conciliation –, soit il est accusé de ne pas avoir tout fait pour mettre fin à ces violences et doit prouver avoir pris les mesures de prévention auxquelles il est astreint conformément à la loi. Il n'est astreint à rien d'autre, il est seulement tenu d'élaborer un plan de prévention, d'informer correctement les travailleurs sur les démarches qu'ils doivent entreprendre s'ils s'estiment victimes de violences, de s'affilier à un service de prévention et de protection au travail et, au besoin, de faire appel au conseiller en prévention.

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Tout comme la ministre, je tiens à souligner que l'employeur est un acteur central car il est le seul à savoir précisément ce qui se passe et où, tout en étant à même d'éviter les problèmes. Les employeurs qui assument cette nouvelle responsabilité contraints et forcés doivent comprendre que l'absence de harcèlement entre leurs travailleurs est aussi dans leur intérêt. Heureusement, beaucoup de chefs d'entreprises se rendent compte que le harcèlement au travail nuit au climat dans l'entreprise et prend parfois des proportions inacceptables. Nous devons informer les employeurs le mieux possible pour que tous perçoivent l'avantage que représente pour eux ce changement.*

Le phénomène est connu depuis 2000 mais il faut maintenant faire connaître le contenu de la législation. Chacun peut un jour être confronté à cette problématique. Une information sur une grande échelle est également une nécessité pour atteindre les victimes de harcèlement qui se trouvent déjà dans un certain isolement. Et elles sont nombreuses, si l'on en juge par les cris de détresse que l'on nous adresse. Nous devons à tout le moins prendre ces cris de détresse au sérieux. C'est le but du projet de loi. Je remercie la ministre d'avoir bien voulu intégrer la proposition initiale dans un

een zeker isolement zitten, te bereiken. Dat zijn er niet weinig, zo blijkt uit de talrijke noodkreten die wij ontvangen. We moeten die noodkreten op zijn minst au sérieux nemen. Met dit ontwerp hebben we dat gedaan. Ik kan de minister alleen maar danken dat zij bereid was om het oorspronkelijke voorstel in een ruimer ontwerp op te nemen.

Ik hoop dat de zelfhulpgroepen tegen pesten, waarvan de eerste op de voor België merkwaardige datum van 21 juli 2000 is ontstaan, met beide handen deze kans vastgrijpen om de problematiek verder uit de anonimiteit te halen. Wetgeving alleen is immers niet genoeg. Er moet ook nog hard gewerkt worden aan een mentaliteitsverandering. Verheugend is alvast dat vele bedrijven in hun opleidingen en op affiches in bedrijfsrestaurants het woord 'mobbing' gebruiken. Niet alleen heeft dat woord overal ingang gevonden, maar iedereen erkent ondertussen het probleem en veroordeelt het als sociaal onaanvaardbaar. Als aanvulling op deze mentaliteitsverandering is het ontwerp een voorbeeld van hoe je maatschappelijke problemen het beste aanpakt. Het komt er niet alleen op aan te luisteren. We moeten ook durven te reageren.

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – Ik heb nog een opmerking over het pesten op school. Ik ben ervan overtuigd dat we de 'pestkoppen' nog kunnen heropvoeden als het pesten op school jong wordt aangepakt. Dat zal ongetwijfeld ook gevolgen hebben voor hun gedrag later op de werkvloer. Ik ben er sterk van overtuigd dat er een link is tussen de twee fenomenen, hoewel er daarover nog geen wetenschappelijk onderzoek gebeurd is. Pesten zit immers niet in de genen. Het kan verholpen worden indien er op school, thuis en in de maatschappij constant aan gewerkt wordt.

Ik dring niet alleen aan op informatie over de inhoud van de wet. De zelfhulpgroepen moeten volgens mij ook een checklist gebruiken om na te gaan of het wel degelijk gaat over mobbing op de werkvloer. Ik heb dat al in de commissie gezegd. Er bestaat zo'n checklist. Enkele vakbondswerkgroepen zijn al een tijdje intensief bezig met het probleem en ik weet dat ook zij die checklist gebruiken. Het is voor de huisarts of voor de hulpverlener een handig hulpmiddel om te verifiëren of een patiënt of hulpzoekende het slachtoffer is van pesterijen op het werk. Op die manier kan het probleem gemakkelijker geïdentificeerd en aangepakt worden.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Ik ga ermee akkoord dat die checklist gebruikt wordt door de hulpverleners. Ik vestig evenwel de aandacht op één aspect. De mensen in de zelfhulpgroepen zijn bijeengekomen omwille van één probleem: ze werden gepest en zijn door een diep dal gegaan, ook zij die nu het bestuur van die groepen vormen. Het gaat dus om een negatieve ervaring, waarop ze erg emotioneel reageren. Die mensen zijn bijna kapotgemaakt en zij hebben echt professionele hulp nodig, waarbij de zaken een beetje van op afstand worden bekeken. Ik heb alle groepen bezocht. Zij hebben groeipijnen en zij zullen die te boven komen, maar niet zonder professionele hulp.

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – De checklist die door de zelfhulpgroepen zou moeten gebruikt worden, is wel degelijk een wetenschappelijk onderbouwde lijst die opgesteld is door een universiteitsprofessor. Het probleem is alleen dat iedereen over die lijst moet kunnen beschikken,

projet plus large.

J'espère que les associations d'entraide contre le harcèlement saisiront cette occasion pour sortir encore plus cette problématique de l'anonymat. La législation seule ne suffit pas. Il faut également s'efforcer de changer les mentalités. On peut se réjouir de voir de nombreuses entreprises s'attaquer au « mobbing » ou harcèlement moral. Chacun reconnaît que le problème est réel et socialement inacceptable. Ce projet a en outre pour mérite de montrer comment il convient de traiter les problèmes de société. Il ne suffit pas d'écouter, il faut aussi oser agir.

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Je voudrais ajouter une remarque sur le harcèlement à l'école. Je suis convaincue qu'en s'attaquant au problème dès le plus jeune âge, on peut encore rééduquer les harceleurs. Cela aura une influence sur le comportement qu'auront ces jeunes plus tard sur leur lieu de travail. Je suis persuadée qu'il existe un lien entre les deux phénomènes, même si ce problème n'a pas encore fait l'objet d'études scientifiques. Le harcèlement n'est en effet pas inscrit dans les gènes. On peut y remédier en agissant au niveau de la famille, de l'école et de la société.*

Il faut, j'insiste sur ce point, non seulement prévoir une information sur le contenu de la loi, mais aussi fournir aux associations d'entraide une check-list leur permettant de déterminer s'il est réellement question de harcèlement sur les lieux de travail. Certains syndicats utilisent déjà une telle liste. Celle-ci constitue un instrument pratique pour le médecin ou l'intervenant qui doit s'assurer que le plaignant est bien victime de harcèlement au travail. Elle permet d'identifier et de traiter le problème plus facilement.

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Je pense aussi que cette check-list doit être utilisée par les intervenants. J'attire toutefois l'attention sur le fait que les personnes qui participent à ces groupes d'entraide, même celles qui les dirigent, s'y trouvent parce qu'elles ont un jour été victimes de harcèlement. Il s'agit donc d'une expérience négative à laquelle elles réagissent de manière très émotionnelle. Les victimes ont vraiment besoin d'une aide professionnelle capable de prendre une certaine distance par rapport aux événements.*

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *La check-list que les associations d'entraide devraient utiliser a été élaborée de manière scientifique par un professeur d'université. Il faut que chacun puisse en disposer sans devoir fournir un gros*

zonder dat het financieel zwaar doorweegt.

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Psychisch geweld, en meer bepaald pesten, is een veel voorkomend, maar vaak onderschat probleem in onze samenleving.

Iedereen kan er het slachtoffer van worden wanneer hij in de verkeerde omgeving en bij de verkeerde personen terecht komt. Te vaak krijgt het slachtoffer de schuld van de situatie. Zijn of haar gedrag moet dan maar veranderen. Die houding getuigt van een gebrek aan inzicht in het fenomeen pesten. Het gedrag van het slachtoffer wordt niet als een reactie, maar als de oorzaak van het probleem beschouwd, wat de situatie alsmaar erger maakt. De dader toont zijn misprijzen voor de persoonlijkheid en de waardigheid van het slachtoffer. De pestkop vertoont duidelijk een sociaal afwijkend en niet langer te tolereren gedrag. Ook de onmiddellijke omgeving draagt verantwoordelijkheid. De omgeving reageert vaak te afwijzend door de feiten te minimaliseren, de reacties van het slachtoffer af te keuren of door geen of verkeerde hulp te bieden.

Ook deze negatieve reacties maken deel uit van het pestproces. Nochtans hebben pesterijen niets te maken met de persoonlijkheid van het slachtoffer. Het gaat niet om een persoonlijk conflict tussen slachtoffer en pestkop. Pesten ontstaat binnen bepaalde structuren en hangt samen met een mentaliteit die manipulatie mogelijk maakt. Pesterijen worden door het slachtoffer uit schaamte te veel doodgezwegen, maar ook door de dader die er belang bij heeft en door de verantwoordelijke en anderen die wel op de hoogte zijn van het afwijkend gedrag, maar niet kunnen of willen ingrijpen.

Wetenschappers hebben aangetoond dat bepaalde collega's andere werknemers pesten om hun eigen falen af te reageren. Door het pesten geeft de pestkop zijn eigen incompetentie toe. Geconfronteerd met de ambities van anderen, duldt hij op dat ogenblik geen concurrentie in zijn persoonlijke loopbaan. De pestkop projecteert zijn onbekwaamheid op anderen om zijn eigen onbekwaamheid niet onder ogen te moeten zien. Een slecht organisatieklimaat of een belabberde werkomgeving kunnen dan aanleiding geven tot pestgedrag. Pesten heeft een grote negatieve invloed op het hele bedrijf. De gehele organisatie lijdt eronder.

Daarom is een degelijk preventiebeleid van groot belang, wat de verantwoordelijkheid is van de werkgever. Ook de overheid moet een efficiënt instrumentarium uitwerken voor alle vormen van psychisch geweld. We stellen daarom een algemene strafbaarstelling van psychisch geweld als uitgangspunt voor. Alle psychisch geweld, in welke omstandigheden ook, is maatschappelijk ontoelaatbaar en alle slachtoffers van psychisch geweld, thuis of in een andere sociale context, moeten met hun klachten ergens terecht kunnen.

Met de ontwerpen erkent de regering wel de spijtige realiteit en wil ze de slachtoffers van pesterijen of van mobbing op het werk beschermen. Wij vinden echter dat de ontwerpen doeltreffendheid en efficiëntie missen, omdat degelijke uitgangspunten ontbreken. Ze zijn opgesplitst in twee delen: een preventief en een repressief gedeelte. Uiteraard is voorkomen beter dan genezen. De ontwerpen sluiten echter te weinig aan bij de bestaande wetgeving die de werkgever de mogelijkheid biedt om pesterijen, geweld en agressie aan te

effort financier.

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *La violence psychique et, plus particulièrement le harcèlement, constituent un problème souvent méconnu de notre société.*

Chacun peut un jour en être victime. Trop souvent, la victime est tenue pour responsable de la situation, ce qui traduit une méconnaissance du problème. L'attitude de la victime est considérée, non pas comme une réaction au problème mais comme la cause de ce dernier. L'auteur méprise la personnalité et la dignité de la victime. Il s'agit clairement d'un comportement social déviant qui ne peut être toléré plus longtemps. L'entourage immédiat porte, lui aussi, une part de responsabilité car il minimise les faits, n'apporte pas l'aide appropriée ou n'ose pas intervenir.

Ces réactions négatives font, elles aussi, partie du processus de harcèlement. Le harcèlement n'est pourtant pas lié à la personnalité de la victime. Il ne s'agit pas d'un conflit de personnes. Le harcèlement se produit dans des structures déterminées et est lié à une mentalité et à un environnement permettant la manipulation.

Des scientifiques ont démontré que certaines personnes harcèlent leurs collègues pour se décharger de leurs propres échecs. Elles projettent leur propre incompetence sur les autres pour ne pas devoir l'assumer. Une mauvaise organisation ou un climat de travail délabré peuvent inciter au harcèlement. Celui-ci a une influence profondément néfaste sur l'ensemble de l'entreprise.

C'est pourquoi une politique préventive de qualité revêt une importance capitale. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Les pouvoirs publics doivent, quant à eux, mettre en place des instruments efficaces pour faire face à toutes les formes de violence psychique. Nous posons donc comme principe de base le caractère punissable de la violence psychique. Toutes les victimes d'une violence psychique, à domicile ou dans un autre contexte social, doivent pouvoir adresser leurs plaintes quelque part.

En déposant ces projets, le gouvernement reconnaît cette réalité regrettable et veut protéger les victimes de harcèlement. Nous pensons toutefois que les projets manquent d'efficacité car ils ne s'appuient pas sur des principes de base convenables. Ils présentent un volet préventif et un volet répressif. Certes, prévenir vaut mieux que guérir. Cependant, les projets ne se rattachent pas suffisamment à la législation existante qui permet à l'employeur de s'attaquer au harcèlement, à la violence et à l'agressivité.

L'employeur est tenu d'effectuer une analyse des risques relative à la sécurité au travail, à la protection de la santé du travailleur sur le lieu de travail et à la pression psychosociale. Une analyse des risques implique que les risques soient identifiés, enregistrés et évalués pour chaque domaine et que la mesure appropriée soit prise. Si le problème du harcèlement et de la violence était ajouté à cette approche traditionnelle du bien-être et de la sécurité, l'employeur pourrait y porter une attention spécifique dans ses plans d'action annuels et dans le plan global de prévention. Le volet préventif du projet ne traite toutefois pas de prévention, du moins si celle-ci signifie éviter l'apparition d'un problème. Il ne cherche pas à éviter l'apparition du

pakken.

De werkgever is verplicht een risicoanalyse uit te voeren inzake arbeidsveiligheid, bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk en psychosociale belasting. Een risicoanalyse houdt in dat er voor elk domein een identificatie en een registratie van de gevaren plaatsvindt, dat de risico's worden geëvalueerd en de gepaste maatregel wordt genomen. Door de toevoeging van geweld en pesterijen aan deze traditionele welzijns- en veiligheidsaanpak, kan de werkgever specifiek aandacht besteden aan de pestproblematiek. In jaarlijkse actieplannen en in het algemene preventieplan kan de aanpak van het bedrijf dan worden vastgelegd. Het zogenaamde preventiegedeelte handelt echter niet over preventie, tenminste als onder preventie het voorkomen van een probleem wordt verstaan. In de ontwerpen wordt veeleer over verzoening gesproken. De voorgestelde regeling tracht niet zozeer het ontstaan van pesterijen te voorkomen.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *Dat is niet juist. Verzoening is alleen nodig als er een probleem is. Dit ontwerp legt vooral de nadruk op preventie. Elke onderneming moet een preventieplan hebben waarover met de vertegenwoordigers van de werknemers moet worden onderhandeld. De verplichte informatie over de preventie maatregelen staat centraal in het ontwerp. Ik ben ervan overtuigd – en dat blijkt ook uit de feiten – dat ondernemingen die in preventie investeren, mogelijke conflicten in verband met geweld of pesterijen kunnen voorkomen. Ik geloof in preventie. Verzoening is nodig als het al te laat is, namelijk als het geweld gepleegd is.*

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – We hadden graag eerst de resultaten gezien van de preventieve aanpak, het overleg, de preventieplannen en de informatie voor de werkgevers en werknemers. Pas nadien zou de verzoeningsfase, die in dit ontwerp de vorm krijgt van een juridische beslechting via een gerechtelijke procedure, overal ingang kunnen vinden.

De voorgestelde maatregelen en het opleggen van de verzoeningsprocedure via interne en/of externe preventieadviseurs zouden volgens ons wel eens contraproductief kunnen zijn. De vele inspanningen die werkgevers en werknemers onderling hebben gedaan, worden over het hoofd gezien, want er wordt opnieuw gekozen voor een machtsstrijd. In het wetsontwerp wordt voor de oplossing van een conflictsituatie geopteerd voor een conflictmodel. Dit is niet echt logisch. In de plaats van de bevoegdheid uit te breiden van de controlerende arbeidsgeneesheer die de bedrijfscultuur kent, wordt gekozen voor de toevoeging van externe psychologen, hulp die vreemd is aan het bedrijf. Dat zal leiden tot onrealistische interpretaties van de arbeidsverhoudingen, met als gevolg dat de slachtoffers tot juridische procedures worden gedwongen. De werkwijze brengt tevens extra kosten met zich.

Een ander punt is de beruchte omkering van de bewijslast. De werkgever moet bewijzen dat hij of iemand anders de werknemer niet pest. Zoals altijd is het bijna onmogelijk om een negatief bewijs te leveren. Een negatief bewijs roept tevens een negatief en bedreigend gevoel op. In ons

harcèlement, il traite plutôt de la conciliation.

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – Ce n'est pas exact. On n'a recours à la conciliation qu'une fois que le problème s'est posé. Or, ce projet de loi impose précisément que l'on investisse dans la prévention. Chaque entreprise a l'obligation d'avoir un plan de prévention dont l'élaboration doit faire l'objet de discussions et de négociations avec les représentants des travailleurs. L'information, qui participe de la prévention, est maintenant une obligation qui se trouve au cœur du projet. Je suis persuadée – et la réalité nous le montre – que les entreprises qui investissent dans la prévention règlent déjà la plupart des conflits potentiels liés à la violence et au harcèlement. Ce projet fait la part belle à la prévention parce j'y crois. La conciliation intervient quand il est déjà presque trop tard, c'est-à-dire lorsque la violence a été commise.

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *Nous aurions voulu que le projet privilégie les résultats de l'approche préventive, de la concertation, des plans de prévention et de l'information des employeurs et des travailleurs. Ce n'est qu'ensuite que la phase de conciliation, qui dans ce projet prend la forme d'un règlement juridique par le biais d'une procédure judiciaire, aurait pu être lancée.*

Les mesures proposées et l'obligation de recourir dans la phase de conciliation à des conseillers internes ou externes en prévention pourraient s'avérer contre-productives. Les multiples efforts déployés par les employeurs et les travailleurs ne sont pas pris en compte. Le projet choisit de résoudre une situation conflictuelle en suivant un modèle conflictuel, ce qui n'est pas très logique. Au lieu d'élargir les compétences du médecin du travail qui effectue les contrôles et connaît bien la culture de l'entreprise, il impose le recours à des psychologues de l'extérieur. Il en résultera des interprétations irréalistes des relations de travail, ce qui contraindra les victimes à des procédures judiciaires. Cette méthode de travail générera également un surcoût.

Un autre point est le fameux renversement de la charge de la preuve. L'employeur doit prouver que lui-même ou une autre personne n'a pas harcelé le travailleur. Or, il est presque impossible d'apporter une preuve négative. Notre amendement n° 7 propose donc un partage de la charge de la preuve.

Selon le projet, il suffit qu'un travailleur éprouve un

amendement nr. 7 stellen we een gedeelde bewijslast voor. Een omkering van bewijslast moet kunnen, maar alleen wanneer duidelijk is dat er geen preventiebeleid was.

Krachtens het wetsontwerp volstaat een persoonlijk gevoel van pesten reeds om een klacht in te dienen en een juridische procedure op te starten. Het spreekt vanzelf dat dergelijke wetgeving aanleiding kan en zal geven tot misbruiken. Als een groep werknemers te kwader trouw is, kan hij een hele bedrijfsafdeling lamleggen zonder hiervoor enig bewijs te moeten leveren. Uiteraard moeten de meest zwakken, *in casu* de slachtoffers, worden beschermd, maar redelijkheid blijft wel geboden. De vraag is trouwens of het slachtoffer gebaat is met een lange, dure procedure. Meestal gaat het om mensen met een zwak zelfbeeld. De onzekere situatie waarin zij zullen terecht komen zal hun gevoel van eigenwaarde zeker niet opkrikken, maar juist nog meer naar beneden halen.

Het wetsontwerp voorziet ook in een overdreven bescherming van de werknemers tegen ontslag. Vooral de duur van de beschermingsperiode is onwerkbaar en onaanvaardbaar. Vanaf de indiening van de klacht tot na de uitspraak in hoger beroep mogen het vermoedelijke slachtoffer en elke persoon die een getuigenis heeft afgelegd, niet worden ontslagen, uitgezonderd om redenen vreemd aan de klacht.

Met die maatregel wordt de organisatie van een bedrijf nodeloos overbelast en eventueel zelfs onmogelijk gemaakt. Beide partijen zullen immers alle rechtsmiddelen aanwenden om hun gelijk te halen, waardoor de procedures jaren kunnen aanslepen. Als de werkgever het toch aandurft een werknemer die een klacht heeft ingediend te ontslaan om redenen die vreemd zijn aan de klacht, maar niet om dringende redenen, dan zal de betrokken werknemer steeds de ontslagreden betwisten en linken aan de klacht zodat het ontslag op zijn beurt aanleiding zal geven tot een jarenlange gerechtelijke procedure.

De CD&V-fractie meent niet dat deze wet de slachtoffers echt zal helpen, de goede arbeidsverhoudingen ondersteunt en bijdraagt tot het welzijn van de mensen. Niemand is gebaat bij regels die conflicten creëren in plaats van ze op te lossen. We zullen onze amendementen, die de gebreken in dit wetsontwerp aanvullen, opnieuw indienen.

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – Mevrouw De Schamphelaere vraagt zich af of de slachtoffers hiermee gebaat zijn. Waarom juichen zoveel slachtoffers en zelfhulpgroepen deze wettelijke regeling dan toe?

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Hun verwachtingen zijn hoog gespannen. In een eerste fase verwacht ik meer van preventie.

Mevrouw Iris Van Riet (VLD). – Mevrouw De Schamphelaere wil weten of de wet voor meer preventie zal zorgen. Artikel 10 bepaalt dat de regeling na twee jaar zal worden geëvalueerd. Pas dan kan het effect van de preventie duidelijk worden.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *Dit blijft een passioneel debat. Ik wil alle deelnemers danken. Ik dank ook mevrouw Van Riet voor haar verslag, alle senatoren en in het bijzonder de heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe voor hun wetsvoorstel dat het regeringsontwerp heeft geïnspireerd.*

sentiment personnel de harcèlement pour déposer une plainte et lancer une procédure. Il va de soi que cette législation entraînera des abus. Nous devons bien sûr protéger les plus faibles, en l'occurrence les victimes, mais il faut raison garder. On peut d'ailleurs se demander si une procédure longue et coûteuse est favorable à la victime. Elle n'améliorera certainement pas le sentiment qu'elle a de sa propre valeur.

Le projet prévoit également une protection excessive des travailleurs contre le licenciement. C'est surtout la durée de la protection qui est impraticable et inacceptable. Dès le dépôt de la plainte jusqu'au jugement en appel, la victime présumée et les témoins ne peuvent être licenciés, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Cette mesure complique inutilement l'organisation d'une entreprise. Les deux parties utiliseront en effet toutes les voies de recours possibles pour obtenir gain de cause et les procédures pourront donc durer plusieurs années. Le travailleur en question, s'il est licencié pour un autre motif, pourra en outre toujours prétendre que son licenciement est lié à sa plainte, ce qui donnera également lieu à des années de procédure judiciaire.

Le groupe CD&V pense que cette loi n'aide pas la victime et ne contribue pas au bien-être des travailleurs. Personne n'a intérêt à des règles qui suscitent des conflits au lieu de les résoudre. Nous redéposerons nos amendements qui visent à corriger les imperfections de ce projet.

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Pourquoi alors tant de victimes et d'associations d'entraide applaudissent-elles à cette législation ?*

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *Leurs attentes sont grandes. Dans une première phase, j'attends plus de la prévention.*

Mme Iris Van Riet (VLD). – *Mme De Schamphelaere se demande si la loi renforcera la prévention. L'article 10 prévoit une évaluation dans deux ans. Ce n'est qu'alors que l'effet de la prévention apparaîtra.*

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *Comme vous pouvez le constater, madame la Présidente, ce débat reste passionné.*

Je voudrais commencer par remercier toutes celles et ceux qui y ont participé. Mes remerciements vont aussi à Mme Van Riet pour son rapport, à l'ensemble des sénateurs, et plus

Dit ontwerp was het onderwerp van een ruime discussie waarbij zowel de sociale partners als de parlementsleden, specialisten inzake gezondheid op het werk, artsen, arbeidspsychologen en sociaal inspecteurs werden betrokken. Wij hebben verenigingen en slachtoffers geraadpleegd.

Alle sprekers erkennen de realiteit van het geweld op het werk. Verenigingen van werknemers beschouwen dit als een prioriteit. In Europa zijn dertien miljoen werknemers het slachtoffer van een of andere vorm van geweld. In België lijden elke dag duizenden mannen en vrouwen in stilte omwille van hun arbeidssituatie.

In mijn ontmoetingen met slachtoffers werd ik getroffen door hun lijden en isolement. Een slachtoffer van geweld gaat in eerste instantie zwijgen uit vrees dat door te praten het geweld nog toeneemt. Het vreest de reactie van zijn collega's en zijn werkgever. Het vreest dat het geweld zal gepaard gaan met uitsluiting of ontslag. Dat geweld, lijden en isolement hebben vreselijke gevolgen, zoals arbeidsongeschiktheid en ziekteverlof. In sommige extreme gevallen worden mensen tot zelfmoord gedreven.

Dat alles is onaanvaardbaar. Als we niet reageren worden we medeplichtig aan dat geweld.

Sommige getuigenissen zwemen naar hypocrisie. Men kan niet tegelijk tegen dat geweld en tegen een wet terzake zijn. We moeten bevestigen dat geweld op het werk strijdig met de openbare orde is en onaanvaardbaar.

Uiteraard zal een wet alleen dat geweld niet doen verdwijnen, maar ze zal wel een duidelijke regel instellen en de partners in de onderneming, en in de eerste plaats de slachtoffers, de kans geven zich te verdedigen en het geweld te doen ophouden. Tot nu toe was ons positief recht terzake erg pover. Er is wel artikel 442bis van het Strafwetboek, dat elke belaging bestraft.

Artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt trouwens dat "het welzijn op het werk wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk." Die belasting wordt echter niet gedefinieerd. Er worden geen middelen aangeduid om het probleem te omschrijven, noch instrumenten om het op te lossen. De wet van 4 augustus 1996 moet dus worden aangevuld. Wij willen hierin de nieuwe bepalingen opnemen teneinde alle werknemers te beschermen, of ze nu in de openbare of de privé-sector werken, in kleine of grote ondernemingen. Er bestaan verschillen tussen KMO's en grote ondernemingen, maar slachtoffers van pesteringen lijden op dezelfde wijze.

De bepalingen gelden ook voor het onderwijs. Mevrouw De Roeck had gelijk daarop te wijzen. Ik heb als minister van Onderwijs externe psychologen ingezet in de scholen. Zij brachten een prachtige dialoog tot stand tussen daders en slachtoffers van geweld. Het is bekend dat het geweld op school toeneemt, niet alleen in de schoolse omgeving, maar ook tegenover ouders en derden. Deze wet geldt dus ook voor wat er in de scholen en daarrond gebeurt.

Ze geldt tevens voor huispersoneel. Mevrouw Willame-Boonen heeft daar terecht op gewezen. De mensenhandel is wel iets anders, aangezien het om illegale arbeid gaat en een vorm van uitbuiting betreft die de slavernij benadert. Hoe dan

specifiek, M. Mahoux et Mme Vanlerberghe pour leur proposition de loi qui a véritablement inspiré le projet du gouvernement.

Ce projet a fait l'objet d'une large discussion, réunissant non seulement les partenaires sociaux et les parlementaires mais aussi des spécialistes de la santé au travail, parmi lesquels des universitaires spécialistes en la matière, des médecins et des psychologues du travail, des contrôleurs sociaux. Nous avons consulté des associations et des victimes qui souvent d'ailleurs, sont à la base de ces associations. Nous avons ainsi pu entrer dans la réalité de l'entreprise que connaissent celles et ceux qui sont victimes de violence au travail.

Tous les intervenants reconnaissent que la violence au travail est une réalité incontestable. Il n'est pas étonnant que les associations de travailleurs considèrent qu'il s'agit là du problème numéro un à régler. Des chiffres ont été cités : 13 millions de travailleurs en Europe sont victimes de l'une ou l'autre forme de violence. Chaque jour en Belgique, des milliers d'hommes et de femmes souffrent, souvent dans le silence, de la situation qu'ils vivent dans leur travail, et nul ne semble être à l'abri.

En rencontrant les victimes, j'ai été frappée par cette souffrance terrible, cet isolement. Une victime de violence va d'abord se taire car elle craint qu'en parlant, la violence ne redouble. Elle appréhende la réaction de ses collègues de travail et de son employeur. Elle a peur que la violence s'accompagne d'une exclusion, d'un licenciement. Cette violence, cette souffrance, cet isolement ont des conséquences terribles. On a évoqué les incapacités de travail, les congés de maladie mais dans des cas extrêmes – dont certains ont été évoqués par les médias –, certaines personnes peuvent être poussées au suicide.

C'est inacceptable et nous devons absolument réagir, sans quoi, nous serons complices de cette violence.

Certains témoignages frisent parfois l'hypocrisie. On ne peut pas en même temps prétendre s'opposer à cette violence et en même temps, refuser qu'une loi vienne, à un moment donné, jouer son rôle, établir une règle, se positionner dans l'ordre public. Il nous faut affirmer que la violence au travail est contraire à cet ordre et inacceptable.

Bien entendu, la loi ne va pas, à elle seule, balayer toute cette violence mais elle va établir une règle claire et permettre à l'ensemble des partenaires de l'entreprise et avant tout, aux victimes, de se défendre correctement et d'évacuer la violence du lieu de travail.

Jusqu'à présent, notre droit positif était bien pauvre. Nous disposons cependant de l'article 442bis du code pénal qui réprime toute forme de harcèlement

Par ailleurs, la loi du 4 août 1996, en son article 4, dispose que « le bien-être au travail est recherché par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail ». Mais on ne définit pas ce qu'est cette charge. On donne pas ni moyens d'appréhender globalement le problème, ni les instruments pour résoudre celui-ci. Il convenait donc de compléter la loi du 4 août 1996. Nous avons voulu y inscrire les nouvelles dispositions afin que tous les travailleurs soient protégés, qu'ils soient actifs dans le secteur public ou privé, dans les petites ou dans les grandes entreprises. Il existe certes

ook wilden we dat deze wet ook geldt voor legaal huispersoneel. Deze wet biedt dus dezelfde rechten aan alle werknemers.

De tekst zet ook bepaalde Europese richtlijnen om. Europa zet zich in voor de gezondheid en de veiligheid op het werk. Men moet duidelijk weten wat de omkering van de bewijslast in het voordeel van het slachtoffer betekent: het betreft het burgerrechtelijke, niet het strafrechtelijke aspect. In een voorafgaand proces wordt een dossier samengesteld waarover iedere betrokkene zich moet uitspreken. Dat alles is opgenomen in een Europese richtlijn. De mogelijkheid voor instellingen van openbaar nut en vzw's om, met het akkoord van de slachtoffers, in rechte op te treden, is eveneens een noodzakelijk hulpmiddel. Ook dit vloeit voort uit Europese richtlijnen.

Dit ontwerp mikt in de eerste plaats op preventie. Alle sprekers gingen daarover akkoord. Preventie zal drie vierde van de problemen oplossen. Ondernemingen stelden me reeds preventieplannen voor. In die ondernemingen is de werksfeer goed en is er geen geweld, wat de ontwikkeling van de onderneming waarschijnlijk ten goede komt. Dat heeft men goed begrepen in alle landen die maatregelen hebben genomen om rust in de ondernemingen te brengen. Het is goed voor de slachtoffers, de collega's en de productiviteit. We moeten dus samen op de preventieplannen rekenen.

De informatie moet duidelijk, precies en concreet zijn. Tot wie kan de werknemer zich richten, wanneer en hoe? Iedereen moet via aanplakking of het arbeidsreglement weten hoe hij het lijden of het geweld waarvan hij het slachtoffer is, kan bestrijden.

Ik heb voorrang willen geven aan een oplossing binnen het bedrijf. Overbelasting van het gerecht moet worden voorkomen. Men kan zich nu al via artikel 442bis van het Strafwetboek tot de rechtbank richten. Werknemers durven echter hun werkgever of een collega niet aanvallen omdat zij vrezen voor hun werk. Het is trouwens slecht om een dergelijk geschil te beslechten buiten de plaats waar het plaatsvindt. Ik pleit voor een dialoog die de lont uit het conflict kan halen. Alles moet in het werk worden gesteld om via onderhandeling een interne oplossing te vinden. Er is in elke onderneming al een preventieadviseur die vrij door de twee partijen wordt gekozen en dus het vertrouwen geniet van de vertegenwoordigers van werknemers en werkgever. Het is een onafhankelijk iemand die het slachtoffer hoort, het uit zijn isolement haalt en de oorzaak van het geweld tracht weg te nemen. Indien dit geen resultaten oplevert, zijn er nog opeenvolgende mogelijkheden: de medische inspectie zal tussenkomen, de arbeidsauditeur moet eerst preventief optreden vooraleer het dossier voor de rechtbank te brengen. Wij kozen voor een onderhandelde oplossing. De preventieadviseur bekleedt daarin een centrale plaats. Ik reken op de professionalisering. Er bestonden reeds vertrouwenspersonen. Ondernemingen waarin dat systeem bestond, kunnen dat behouden. Dat systeem werd echter soms omzeild. Sommige ondernemingen benoemden mijn voorganger als vertrouwenspersoon. Dat is niet ernstig. Er moet een psycholoog komen die gespecialiseerd is in ondernemingsconflicten. Die kan met alles rekening houden. Sommigen achten zich immers soms ten onterechte het slachtoffer van pesterijen.

une différence entre une PME et une grande entreprise. Toutefois, la situation est la même pour les victimes de harcèlement moral. Elles souffrent de la même façon.

Les dispositions visent aussi ce qui se passe dans les écoles. Mme De Roeck a raison de l'envisager. J'ai été ministre de l'Enseignement durant un certain temps et, avant que la loi existe, nous sommes intervenus dans les milieux du travail, avec l'aide de services de psychologues extérieurs à l'école. Ils ont accompli un travail de dialogue formidable, impliquant les auteurs et les victimes des violences. On sait que la violence à l'école augmente, non seulement dans le cercle scolaire mais aussi vis-à-vis des parents ou de tiers. La présente loi vise donc également ce qui se passe dans les écoles et autour d'elles.

Elle concerne aussi le personnel de maison. Mme Willame-Boonen a raison de le signaler. Bien entendu, il faut appréhender le phénomène de la traite des êtres humains. Il est quelque peu différent puisqu'il s'agit de travail illégal et d'une exploitation parfois proche de l'esclavagisme. En tous cas, nous avons voulu que cette loi vise aussi des situations pouvant poser de multiples problèmes, dans le cadre légal de l'engagement de personnel de maison. Cette législation donne donc les mêmes droits à tous les travailleurs.

Le texte donne vie à certaines directives européennes. L'Europe s'engage pour la santé et la sécurité au travail. C'est peut-être dans le secteur de l'emploi que l'Europe a le plus entrepris. Il faut par exemple bien s'entendre sur le renversement de la charge de la preuve au profit de la victime : cela concerne le civil, pas le pénal, et un processus préalable permet de disposer d'un dossier clair sur lequel tout le monde doit s'expliquer. Tout ceci est prévu dans une directive européenne. La reconnaissance d'un droit d'action aux établissements d'utilité publique et aux associations sans but lucratif, avec l'accord des victimes, constitue aussi une possibilité d'aide et de soutien qui est nécessaire mais qui découle aussi de directives européennes.

Ce projet parie avant tout sur la prévention. Toutes celles et tous ceux qui sont intervenus sont d'accord à ce sujet. La prévention réglera les trois quarts des problèmes. Des entreprises sont venues me présenter des plans de prévention qui ont précédé la législation. Dans ces entreprises, l'ambiance de travail est bonne et on constate une absence de violences, ce qui est probablement propice au développement de l'entreprise. On l'a bien compris dans tous les pays ayant adopté des dispositions pour ramener la paix au sein des entreprises. C'est bon pour tout le monde : les victimes, les collègues de travail et la productivité. Nous devons donc parier ensemble sur les plans de prévention.

Attention à l'information qui devra être claire, précise et concrète : à qui le travailleur peut-il s'adresser, quand et comment peut-il le faire ? Que ce soit par l'affichage dans les entreprises ou par le règlement de travail, il faudra que chacun sache comment il peut utilement combattre la souffrance ou la violence dont il est victime.

J'ai vraiment voulu privilégier la solution interne à l'entreprise. Nous avons eu de très beaux débats à ce sujet. Il faut éviter l'inflation judiciaire. De toute façon, l'article 442bis du Code pénal permet déjà que l'on recoure aux cours et tribunaux. Cependant les travailleurs n'osent pas attaquer

Er wordt rekening gehouden met misbruik van het klachtrecht. Het arbeidsreglement kan hiervoor in straffen voorzien. Dergelijk misbruik is onaanvaardbaar. De preventieadviseur kan waarheid en leugen onderscheiden en op professionele en beredeneerde wijze werken aan de oplossing van het probleem.

Wat de definities betreft, wordt verwezen naar de definitie van geweld zoals die werd opgesteld door het Internationaal Arbeidsbureau. Inzake ongewenst seksueel gedrag werd de definitie van de wet van 7 mei 1999 overgenomen.

Mevrouw De Roeck sprak over de groene telefoonlijn die in afwachting kan werken, maar ik wil de wet zo snel mogelijk in werking doen treden. Het werk van de verenigingen voor hulp aan slachtoffers van geweld zal op nuttige wijze de wetgeving aanvullen.

Als politici mogen we niet tevreden zijn dat een dossier is afgehandeld. We moeten onmiddellijk een nieuwe strijd aangaan. Ik zou de gevolgen voor de slachtoffers van geweld willen opvangen. Het betreft een arbeidsrisico, dat moet worden erkend via de wetgeving inzake arbeidsongevallen of beroepsziekten. In elk geval hebben we er met deze wet voor gezorgd dat duizenden werknemers de mogelijkheid hebben hun dagelijks lijden te doen ophouden.

leur patron ou un collègue de travail car ils craignent les répercussions de cette initiative sur la stabilité de leur emploi. En outre, j'estime qu'il est mauvais de se battre en dehors du lieu où se passe le problème. Je parie toujours sur un dialogue responsable qui peut, en quelque sorte, désarmer le conflit. Tout doit être fait pour trouver une solution interne par la négociation. Il existe déjà le conseiller en prévention dans chaque entreprise qui a été choisi librement par les deux parties et dispose donc de la confiance des représentants des travailleurs et de l'employeur. C'est une personne indépendante qui va écouter la victime, la sortir de l'isolement et travailler à supprimer la cause de la violence. Si cela ne donne pas de résultats, il ne s'agit pas d'aller directement en justice, nous avons en effet mis en place différentes possibilités, en cascade : l'inspection médicale fera son office, et s'il le faut l'auditeur du travail saisi devra avant de porter le dossier au tribunal faire un travail de prévention. Nous avons choisi d'insister sur la recherche d'une solution négociée. Au cœur du processus, se trouve le conseiller ou la conseillère en prévention. Je parie sur la professionnalisation. Nous avons déjà des personnes de confiance. Là où cela fonctionne, les entreprises peuvent conserver ce système. Mais cette institution des personnes de confiance a parfois été prise par-dessus la jambe. Certaines entreprises ont par exemple désigné mon prédécesseur comme ministre de l'Emploi comme personne de confiance pour le harcèlement sexuel. Ce n'est pas sérieux. Nous sommes clairs : il faut un professionnel, un psychologue formé à la résolution des conflits en entreprise. Cette professionnalisation permettra de faire la part des choses. En effet, parfois certains se sentent victimes de harcèlement à tort.

L'abus du recours à la plainte est aussi pris en compte. Ainsi le règlement du travail pourra-t-il prévoir des sanctions spécifiques pour ceux qui abuseraient. Celui qui abuse du social, tue le social. L'abus de plainte, notamment en vue d'obtenir la protection prévue par le projet de loi, est inacceptable. Le conseiller en prévention pourra utilement démêler le vrai du faux et travailler de manière professionnelle et réfléchie à la résolution du problème.

Pour ce qui concerne les définitions, même si personne n'a soulevé aujourd'hui ce problème, je tiens à signaler que nous faisons référence à la définition de la violence donnée par le Bureau international du travail ; celle du harcèlement sexuel est reprise de la loi du 7 mai 1999.

J'ai ainsi répondu à Mme De Roeck en ce qui concerne le téléphone vert. C'est en attendant la loi, dites-vous, mais je préfère me dépêcher à faire entrer en vigueur la loi. Pour la suite, le travail des associations d'aide aux victimes des violences complétera utilement le dispositif.

En conclusion, j'ai la conviction que nous, les hommes et les femmes politiques, nous ne devons pas simplement dire que nous sommes heureux quand un dossier est terminé – Je le suis évidemment pour cette législation car il est vrai que nous avons abordé un problème de société, celui de la violence au travail – mais il faut tout de suite commencer un nouveau combat.

À cet égard, notamment, je voudrais travailler davantage sur la prise en charge des victimes de violences. La violence au travail est un risque professionnel qu'il faut réparer. Je

– De algemene bespreking is gesloten.

Artikelsgewijze bespreking van het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1063) (Evocatieprocedure)

(Voor de tekst verbeterd door de commissie voor de Sociale Aangelegenheden, zie stuk 2-1063/4.)

De voorzitter. – Artikel 5 luidt:

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk *Vbis* ingevoegd, luidende:

“HOOFDSTUK *Vbis*

Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1

Algemene bepaling en definitie

Art. 32*bis*

De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, §1 en de andere dan de bij artikel 2, §1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32*ter*

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevalven, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

souhaiterais qu’il soit reconnu par la législation relative aux accidents du travail ou par celle relative aux maladies professionnelles. C’est un autre débat. En tout cas, grâce à ce nouvel instrument que vous voterez, je l’espère, cet après-midi, nous aurons rendu un fier service à des milliers de travailleurs en permettant d’effacer les souffrances qui sont leur lot quotidien.

– La discussion générale est close.

Discussion des articles du projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1063) (Procédure d’évocation)

(Pour le texte corrigé par la commission des Affaires sociales, voir document 2-1063/4.)

Mme la présidente. – L’article 5 est ainsi libellé :

Un Chapitre *Vbis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« CHAPITRE *Vbis*

Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Section 1^{ère}

Disposition générale et définition

Art. 32*bis*

Les employeurs et les travailleurs, ainsi que les personnes assimilées visées à l’article 2, §1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l’article 2, §1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l’exécution de leur travail, sont tenues de s’abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 32*ter*

Pour l’application de la présente loi on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d’application, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l’exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l’entreprise ou l’institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’un travailleur ou d’une autre personne à laquelle le présent chapitre est d’application, lors de l’exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

3° harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s’en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu’il affecte la dignité de femmes et d’hommes sur les lieux de travail.

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

Afdeling 2

Preventiemaatregelen

Art. 32^{quater}

§1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen moeten worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen, die dienen aangepast te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over:

1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zou voorkomen worden;

2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, te richten;

3° het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8° de voorlichting van het comité.

Deze maatregelen worden aan het comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in §2, eerste lid, bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32^{quinquies}

§1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of

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.

Section 2

Mesures de prévention

Art. 32^{quater}

§1^{er}. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur :

1° les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

3° l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

4° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes ;

5° les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes ;

6° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

7° l'information et la formation des travailleurs ;

8° l'information du comité.

Ces mesures sont soumises pour accord préalable au comité.

§2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, Il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées au §2, alinéa premier, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32^{quinquies}

§1^{er}. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou

ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in §2, eerste lid, bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32*sexies*

§1. De werkgever duidt, na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité:

1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1°, maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§2. Indien het in §1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet deze een beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

§4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

§2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, Il peut prendre des mesures spécifiques afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées au §2, alinéa premier, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32*sexies*

§1^{er}. L'employeur désigne après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité :

1° un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° le cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§2. Si l'accord visé au §1^{er}, alinéa 1^{er} n'est pas obtenu, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, ce dernier fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

§3. Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80. Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision sur la désignation. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

§4. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance qui assistent ce dernier, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Art. 32septies

Wanneer (...) feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies

De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32novies

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel (...) tot de met het toezicht belaste ambtenaren bedoeld in artikel 80 en, in voorkomend geval, bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, §2.

Art. 32decies

Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies

Wanneer al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging

Art. 32septies

Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies

Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l'alinéa 2 dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3

La protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Art. 32novies

Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l'article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions et modalités fixées en application de l'article 32quater, §2.

Art. 32decies

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut tenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages et intérêts, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.

Art. 32undecies

Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne

en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32duodecies

Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies

§1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast

porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32duodecies

Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application ;

4° les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la victime d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Si la victime fait usage de ce droit, le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est subordonné à son accord.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, 4°, est néanmoins subordonné à l'accord de la victime.

Art. 32tredecies

§1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§2. La charge de la preuve des motifs visés au §1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe

berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van §1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§4. Wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade (...) bewijzen.

§5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van §1, en in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag ongegrond verklaart en in strijd met de bepalingen van §1.

§6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen

également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du §1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§4. À défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au §3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du §1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au §3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du §1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme ;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du §1^{er}.

§6. Le conseiller en prévention informe immédiatement

omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

§7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.”.

Op dit artikel heeft de heer Barbeaux amendement 12 ingediend (zie stuk 2-1063/2) dat luidt:

In het voorgestelde artikel 32^{ter}, het 1^o vervangen als volgt:

“1^o 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.”

Op hetzelfde artikel heeft mevrouw De Schamphelaere amendement 3 ingediend (zie stuk 2-1063/2) dat luidt:

Het voorgestelde artikel 32^{sexies} vervangen als volgt:

“Art. 32^{sexies}. – §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.”

Op hetzelfde artikel heeft de heer Barbeaux amendement 13 ingediend (zie stuk 2-1063/2) dat luidt:

In het voorgestelde artikel 32^{sexies}, §1, 2^o, de laatste volzin doen vervallen.

Op hetzelfde artikel heeft mevrouw De Schamphelaere amendement 7 ingediend (zie stuk 2-1063/2) dat luidt:

Het eerste lid van het voorgestelde artikel 32^{undecies} aanvullen als volgt:

“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.”

Op hetzelfde artikel heeft mevrouw De Schamphelaere amendement 8 ingediend (zie stuk 2-1063/2) dat luidt:

Paragraaf 2 van het voorgestelde artikel 32^{tredecies}

l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par le présent article, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution.

§7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu. »

À cet article, M. Barbeaux propose l'amendement n° 12 (voir document 2-1063/2) ainsi libellé :

À l'article 32^{ter} proposé, remplacer le 1^o par ce qui suit :

« 1^o 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. »

Au même article, Mme De Schamphelaere propose l'amendement n° 3 (voir document 2-1063/2) ainsi libellé :

Remplacer l'article 32^{sexies} proposé par la disposition suivante :

« Art. 32^{sexies}. – §1^{er}. 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. »

Au même article, M. Barbeaux propose l'amendement n° 13 (voir document 2-1063/2) ainsi libellé :

À l'article 32^{sexies}, §1^{er}, 2^o, proposé, supprimer la dernière phrase.

Au même article, Mme De Schamphelaere propose l'amendement n° 7 (voir document 2-1063/2) ainsi libellé :

Compléter l'alinéa 1^{er} de l'article 32^{undecies} proposé, comme 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. »

Au même article, Mme De Schamphelaere propose l'amendement n° 8 (voir document 2-1063/2) ainsi libellé :

À l'article 32^{tredecies}, proposé, remplacer le §2 par le texte

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 stelt voor paragraaf 7 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* te doen vervallen (amendement 10, zie stuk 2-1063/2).

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Voor amendement 12 van de heer Barbeaux verwijs ik naar de verantwoording die werd gegeven tijdens de bespreking in de commissie. Het is uiteraard verantwoord de discussies die op Europees niveau werden gevoerd over te doen. De heer Barbeaux achtte het echter belangrijker datgene op te nemen waarover de sociale partners in België het eens zijn geworden.

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Het doel van amendement 3 is een betere aansluiting bij het bestaande welzijnswet. De aanwijzing van een aparte preventieadviseur druipt in tegen de multidisciplinaire benadering van de welzijnswet. Verder verwijs ik naar de schriftelijke verantwoording.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Voor amendement 13 neem ik eveneens de argumentatie van de heer Barbeaux over. Hij meent dat rekening moet worden gehouden met het pionierswerk van vele arbeidsgeneesheren inzake psychologische intimidatie. Bovendien is de arbeidsgeneesheer voor het personeel soms de enige identificeerbare persoon. Men mag het personeel niet de kans ontnemen op contact met een extern persoon aan wie men in vertrouwen een pesterij kan melden. De arbeidsgeneesheer wordt wel soms beschouwd als de arts van de werkgever en het beroep van arts wordt algemeen erkend voor zijn strikte eerbiediging van de deontologische principes. Daarom heb ik opnieuw die twee amendementen ingediend.

De heer Philippe Mahoux (PS). – Ik wil hulde brengen aan de arbeidsgeneesheren voor hun rol in de onderneming. De manier waarop die rol wordt ingevuld, hangt af van de persoon.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Dat geldt voor alle beroepen.

De heer Philippe Mahoux (PS). – Men kan in het algemeen het belang van die functie onderstrepen en in het bijzonder hulde brengen aan de mensen die deze functie goed vervullen.

suivant :

« §2. La charge de la preuve des motifs visés au §1^{er} 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 propose de supprimer le §7 de l'article 32*tredecies*, proposé (amendement n° 10, voir document 2-1063/2).

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – En ce qui concerne l'amendement n° 12 de M. Barbeaux, je renvoie à la justification de ce dernier lors de la discussion en commission. Il est bien entendu tout à fait légitime de reprendre des discussions qui ont eu lieu au niveau européen mais M. Barbeaux a estimé plus important de garder les pieds dans la glaise de la Belgique et donc de reprendre les termes sur lesquels les partenaires sociaux belges se sont mis d'accord.

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – L'amendement n° 3 vise à harmoniser davantage le présent projet avec la loi existante sur le bien-être. La désignation d'un conseiller en prévention distinct va à l'encontre de la conception multidisciplinaire de la loi sur le bien-être. Pour le reste, je renvoie à ma justification écrite.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Pour l'amendement n° 13 de M. Barbeaux, je reprendrai également l'argumentation de ce dernier, lequel estime que le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine de l'intimidation psychologique doit pouvoir être valorisé. De plus, comme le dit M. Barbeaux, le médecin du travail est parfois la seule personne vraiment identifiable par le personnel. Il est donc important de ne pas priver ce dernier d'une opportunité concrète d'établir un contact avec une personne externe et de s'ouvrir auprès d'elle, en confiance, d'une situation de harcèlement moral. Il est vrai que le médecin du travail est parfois perçu comme le médecin du patron et que la profession de médecin est unanimement reconnue pour son respect pointu des principes déontologiques. C'est la raison pour laquelle j'ai déposé à nouveau ces deux amendements parmi les différents amendements que M. Barbeaux avait introduits.

M. Philippe Mahoux (PS). – Je voudrais rendre hommage aux médecins du travail, au rôle qu'ils ont dans l'entreprise. La manière de remplir cette fonction, comme d'autres, dépend un peu des personnes.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – C'est le cas pour toutes les fonctions.

M. Philippe Mahoux (PS). – On peut rendre hommage, de manière générale, à la fonction et, de manière particulière, à ceux qui remplissent bien cette fonction à l'intérieur de

Dat betekent niet dat alles ideaal verloopt.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Net zoals alles in de toekomst niet ideaal zal verlopen. Het ideaal bestaat niet.*

De heer Philippe Mahoux (PS). – *Zoals de heer Barbeaux terecht zegt, wordt de arbeidsgeneesheer, dikwijls onterecht, soms terecht, door de werknemers gepercipieerd als de arts van de onderneming of van de werkgever.*

Bij een probleem zoals dit is het van primordiaal belang dat de persoon tot wie men zich richt het vertrouwen van het slachtoffer geniet.

De gevolgde weg is dus de goede.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Ik ben verheugd dat u belang hecht aan de perceptie. Ik heb daarstraks gesproken over de perceptie ten aanzien van ontslag, eventueel misbruik van ontslag. Daar wordt het begrip perceptie geweigerd.*

De heer Philippe Mahoux (PS). – *De arbeidsrechtbanken oordelen over het wederrechtelijk karakter van een ontslag.*

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Ik wil enkel verwijzen naar de discussie van daarstraks met de minister over het feit dat een werkgever moeilijk iemand kan ontslaan die zich beklaagt over pesterijen, maar die om objectieve redenen zou kunnen worden ontslagen. Dat kan men toch niet ontkennen?*

Mevrouw Mia De Schamphelaere (CD&V). – Met de amendementen 7 en 8 willen we een gedeelde bewijslast invoeren. Ook hier moet de geest van de welzijnswet, namelijk de preventie, het hoofddoel blijven. De omkering van de bewijslast kan slechts gelden voor zover de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.

Amendement 10 strekt ertoe paragraaf 7 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* te doen vervallen. We vinden het te verregaand dat de beschermingsmaatregel eveneens van toepassing is op de getuigen. Daarnaast gaat het niet enkel om de getuigen ter ondersteuning van de klacht van het slachtoffer, maar om alle getuigen die optreden in het geschil, dus zowel pro als contra het slachtoffer en/of pro als contra de verweerder. Dit kan leiden tot onmogelijke situaties. Als een sluimerend sociaal conflict aan de basis ligt van een bepaald probleem kan dit er zelfs toe leiden dat alle werknemers worden beschermd.

- **De stemming over de amendementen wordt aangehouden.**
- **De aangehouden stemmingsen en de stemming over het wetsontwerp in zijn geheel hebben later plaats.**

l'entreprise. On peut aussi considérer que tout ne se passe pas de manière idéale. C'est la première remarque que je veux faire.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Comme tout ne se passera pas de manière idéale dans le futur. L'idéal n'existe pas.

M. Philippe Mahoux (PS). – Deuxièmement – M. Barbeaux le dit à juste titre –, à tort ou à raison – souvent à tort, parfois à raison – le médecin du travail est perçu, par les travailleurs, comme étant le médecin de l'entreprise, voire le médecin du patron. Je parle en termes de perception.

Dans un problème comme celui-ci, il est primordial que la personne à laquelle on s'adresse ait la confiance de la victime en raison de la difficulté qu'a cette dernière de s'exprimer.

Dans l'état de la situation, je crois donc que la démarche qui est suivie est la bonne.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Je suis ravie d'entendre que vous attachez de l'importance à la perception.

J'ai cité tout à l'heure la notion de perception par rapport à l'idée de licenciement, éventuellement de licenciement abusif. Je vois que là on la refuse, mais je peux comprendre.

M. Philippe Mahoux (PS). – Sur le point de savoir si le licenciement est abusif ou non, ce sont les tribunaux du travail qui statuent.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Je veux simplement faire allusion à la discussion que j'ai eue tout à l'heure avec Mme la ministre concernant le fait qu'un employeur aurait des difficultés à licencier quelqu'un qui se plaindrait de harcèlement mais qui présenterait des raisons objectives d'être licencié.

Il y aura là une perception un peu difficile à dépasser, me semble-t-il.

Mme Mia De Schamphelaere (CD&V). – *Nos amendements n^{os} 7 et 8 visent à introduire une charge partagée de la preuve. L'esprit de la loi sur le bien-être, à savoir la prévention, doit ici aussi demeurer l'objectif principal. Le renversement de la charge de la preuve ne peut s'appliquer que si l'employeur n'a mené aucune politique de prévention.*

*L'amendement n^o 10 vise à supprimer le septième paragraphe de l'article 32*tredecies* proposé. Il est excessif de prévoir que la mesure de protection s'étend également aux témoins. En outre, il s'agit non seulement des témoins soutenant la plainte déposée par la victime, mais aussi de tous les témoins qui interviennent dans le litige, tant à charge et à décharge de la victime qu'à charge et à décharge du défendeur. Cela peut engendrer des situations impossibles. Si un conflit social latent est à la base d'un problème bien précis, il se pourrait même que tous les travailleurs soient protégés.*

- **Le vote sur les amendements est réservé.**
- **Il sera procédé ultérieurement aux votes réservés ainsi qu'au vote sur l'ensemble du projet de loi.**

Artikelsgewijze bespreking van het wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van ... betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Stuk 2-1064)

(De tekst aangenomen door de commissie voor de Sociale Aangelegenheden is dezelfde als de tekst van het door de Kamer van volksvertegenwoordigers overgezonden ontwerp. Zie stuk Kamer 50-1584/3.)

- De artikelen 1 tot 7 worden zonder opmerking aangenomen.
- Over het wetsontwerp in zijn geheel wordt later gestemd.

Wetsontwerp tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement (Stuk 2-1080) (Evocatieprocedure)

Algemene bespreking

Mevrouw Iris Van Riet (VLD), corapporteur. – Ik verwijs naar het schriftelijk verslag, maar ik wens een uiteenzetting te houden namens de VLD-fractie.

De Senaat is er twee keer in geslaagd om naar aanleiding van de internationale vrouwendag op 8 maart een belangrijke stap te zetten voor een betere vertegenwoordiging van de vrouwen in de politiek. Twee jaar geleden was er een grondwetswijziging en op 7 maart jongleden nam de Senaat de wetsontwerpen aan die een gelijke vertegenwoordiging moeten waarborgen van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de federale wetgevende Kamers, de Raad van de Duitstalige Gemeenschap, de Brusselse Hoofdstedelijke Raad, de Waalse gewestraad en het Vlaams Parlement.

Vandaag wordt het wetsontwerp tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement voorgelegd. Dit ontwerp is het sluitstuk wat betreft het bereiken van de doelstelling van een gelijke aanwezigheid van mannen en vrouwen op alle kieslijsten.

Mijn betoog om dit wetsontwerp te steunen zal uiteraard niet anders zijn dan bij de bespreking van de vorige wetsontwerpen.

De spontane evolutie naar meer vrouwen in het politieke leven verloopt, ondanks de wet van 24 mei 1994, te langzaam. Voor de verkiezing van meer vrouwen zijn bijkomende maatregelen nodig; maatregelen om een evenwicht te bekomen wanneer dit evenwicht niet spontaan bereikt wordt.

Het feit dat de rits niet over de hele lijst wordt toegepast is misschien spijtig. Wij respecteren evenwel de consensus binnen de regering. Anderzijds zou de betekenis van het ritsprincipe afnemen wanneer de lijststem volledig zou worden geëlimineerd.

Vandaag hoor ik nog steeds tegenstanders van de opgelegde

Discussion des articles du projet de loi modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du ... relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Doc. 2-1064)

(Le texte adopté par la commission des Affaires sociales est identique au texte du projet transmis par la Chambre des représentants. Voir le document Chambre 50-1584/3.)

- Les articles 1^{er} à 7 sont adoptés sans observation.
- Il sera procédé ultérieurement au vote sur l'ensemble du projet de loi.

Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen (Doc. 2-1080) (Procédure d'évocation)

Discussion générale

Mme Iris Van Riet (VLD), corapporteuse. – *Je me réfère au rapport écrit mais je souhaite intervenir au nom du groupe VLD.*

Le Sénat a déjà pu, à deux reprises, faire un pas en avant vers une meilleure représentation des femmes en politique. Voici deux ans, il a adopté une modification constitutionnelle et le 7 mars dernier, des projets de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats pour les élections des chambres fédérales, du Conseil de la Communauté germanophone, du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, du Conseil régional wallon et du Parlement flamand.

Il se penche aujourd'hui sur un projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats pour les élections du Parlement européen, dernière pièce du puzzle.

En dépit de la loi du 24 mai 1994, l'évolution spontanée vers une plus grande participation des femmes à la politique est trop lente. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour imposer un équilibre lorsque celui-ci ne s'établit pas spontanément.

Il est peut-être regrettable que le principe de la « tirette » ne soit pas appliqué sur l'ensemble de la liste. Nous respectons toutefois le consensus dégagé au sein du gouvernement. En outre, l'importance du principe de la « tirette » se réduira lorsque le vote en case de tête aura totalement disparu.

Certains sont toujours opposés à la parité et à l'alternance aux premières places de la liste. On ferait du tort aux femmes en déterminant leur position sur la liste sur la base de leur sexe et non de leurs qualités. Comment les candidats masculins sont-ils choisis ? Outre les qualités des candidats intervient également l'équilibre entre les régions. Je n'ai pourtant jamais entendu dire que la prise en compte de cet élément pour la détermination de la place des candidats leur

pariteit en de afwisseling aan de top van de lijst. Vrouwen zou onrecht worden aangedaan omdat zij op de lijsten worden geplaatst omwille van hun vrouw zijn en niet omwille van hun kwaliteiten. Hoe worden de mannelijke kandidaten geselecteerd? Naast de kwaliteiten van de kandidaten, speelt ook een evenwicht inzake woonplaats en regio mee bij het toekennen van een plaats op de lijst. Dat geldt zeker voor grotere kieskringen. Toch heb ik nooit de opmerking gehoord dat aan die kandidaten onrecht wordt aangedaan omdat zij om die redenen op een lijst werden geplaatst.

De goedkeuring van dit wetsontwerp zal niet volstaan om het beoogde doel te bereiken. De partijen en zeker de politieke vrouwengroepen moeten ook een inspanning leveren om vrouwen te sensibiliseren, te overtuigen en aan te moedigen om in de politiek te stappen. Ook kan aandacht worden besteed aan het begeleiden van vrouwen éénmaal zij in de politieke arena zijn gestapt.

Ik wil mijn betoog afsluiten met een paragraaf die ik reeds vorige keer in de plenaire vergadering heb gesteld. Daarin heb ik het positieve van dit wetsontwerp en de vorige ontwerpen willen benadrukken. Naast het teweegbrengen van een fundamentele verandering in de politieke vertegenwoordiging wordt een krachtig signaal aan de burgers en aan de partijen gegeven. Politieke partijen krijgen het signaal om te ijveren voor de integratie van vrouwen in de politiek; de burgers krijgen het signaal dat zij in gelijke mate kunnen kiezen tussen vrouwen en mannen, met andere woorden, dat een stem voor een vrouw gelijk is aan een stem voor een man.

Voor alle duidelijkheid herhaal ik nogmaals dat de fameuze slogan "stem voor een man, nu het nog kan" nergens op slaat. Het gaat er immers om dat op de kieslijsten evenveel vrouwelijke dan mannelijke kandidaten zullen voorkomen. Aan de kiezers om een keuze te maken!

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *We moeten ons opnieuw buigen over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.*

In maart hebben wij met een ruime meerderheid verschillende wetsontwerpen goedgekeurd met betrekking tot de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kieslijsten. De Europese verkiezingen zijn de laatste waarover het federale Parlement zich mag uitspreken. Bij de bijzondere wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en gemeenschappen werden de samenstelling, organisatie, bevoegdheid en werking van de provinciale en gemeentelijke instellingen immers overgedragen aan de Gewesten.

Deze gelijkheid lijkt algemeen erkend te zijn. Wat zich thans in Frankrijk afspeelt inzake pariteit op de kieslijsten, vind ik zorgwekkend. Dat een vrouw benoemd werd tot minister van Defensie is wel bemoedigend, maar volgens Le Monde zou de heer Chirac aan een voor die ministerpost afgewezen kandidaat gezegd hebben: "De toute façon, la Défense, c'est moi".

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – *Dit voorval is inderdaad*

serait préjudiciable.

L'adoption du projet de loi ne suffira pas pour atteindre l'objectif fixé. Les partis et les groupes politiques de femmes doivent également s'efforcer de sensibiliser les femmes et les convaincre de faire de la politique.

Comme les précédents projets, ce projet permet non seulement de modifier fondamentalement la représentation politique mais aussi de donner un signal fort aux citoyens et aux partis. Les partis politiques sont appelés à œuvrer à l'intégration des femmes en politique et les citoyens à prendre conscience qu'un vote en faveur d'une femme vaut autant qu'un vote en faveur d'un homme.

Le fameux slogan « Votez pour un homme tant qu'il en est encore temps » est absurde. L'objectif est en effet de placer autant de femmes que d'hommes sur les listes électorales. Aux électeurs de choisir !

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *Nous sommes une nouvelle fois amenés à nous pencher sur la question de l'égalité des hommes et des femmes.*

En mars dernier, nous avons voté à une large majorité plusieurs projets de loi relatifs à la présence égale des hommes et des femmes sur les listes électorales. Nous sommes parvenus au terme de ces modifications puisque les élections européennes seront les dernières dont le parlement fédéral pourra se saisir. En effet, la loi spéciale du 13 juillet 2001 portant transfert de diverses compétences aux Régions et Communautés a transféré aux Régions la compétence relative à la composition, l'organisation, la compétence et le fonctionnement des institutions provinciales et communales.

Cette égalité semble s'être doucement imposée dans les esprits, mais aussi et surtout à la force du poignet de certaines femmes, toutes tendances politiques confondues. À cet égard, ce qui se déroule actuellement en France, quant à la parité sur les listes électorales, me semble inquiétant, même s'il semble que cela soit soudain tombé aux oubliettes. Certes, une femme a été nommée ministre de la Défense. C'est un signe encourageant mais, selon *Le Monde*, M. Chirac aurait dit à un candidat évincé de ce poste ministériel « De toute façon, la Défense, c'est moi ».

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *Vous avez tout à fait raison d'évoquer cela. Il*

onrustwekkend. Ik heb ook gelezen dat sommigen bij de komende parlementsverkiezingen in Frankrijk liever een boete betalen dan zich te houden aan de nieuwe wetgeving met betrekking tot de pariteit van de kieslijsten. In België is geopteerd voor de ongeldigheid van de lijsten waarop de pariteit niet wordt nageleefd. Dat is zeer duidelijk.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – *In de Europese landen wordt daarover op dezelfde manier gedacht. We moeten ons dan ook bewust zijn van wat zich in de buurlanden afspeelt. De informatie die ons bereikt over de samenstelling van de kieslijsten in Frankrijk voorspelt niet veel goeds.*

In België zouden er meer vrouwelijke kandidaten zijn als gevolg van de wet-Tobback-Smet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen. Er is echter geen reden om ons te verheugen over het aantal gekozen vrouwen in de Kamer, de Senaat en de parlementen van de gewesten en de gemeenschappen. In het Europees Parlement is het percentage van de Belgische vrouwen tussen 1995 en 1999 met 4% gedaald. België zit in het gemiddelde van de EU wat de vertegenwoordiging van vrouwen in de nationale parlementen betreft. Daarmee zijn we nog ver verwijderd van de 44,3% vrouwen voor Zweden, 38,3% voor Denemarken en 37% voor Finland.

Dit wetsontwerp, dat de vorige ontwerpen moet aanvullen, is essentieel om het tekort aan vrouwelijke gekozenen in onze assemblees aan te vullen. Ik kan dus alleen maar verheugd zijn over deze nieuwe stap naar gelijke rechten, die op langere termijn moet leiden tot een feitelijke gelijkheid. De PSC-fractie zal uiteraard voor deze vooruitgang stemmen. Toch vind ik dat nog niet genoeg is gedaan.

Ik denk met enige nostalgie terug aan de wetsvoorstellen van de dames Lizin en de Bethune, die mevrouw Nyssens en ikzelf medeondertekend hebben, en die voorzagen in het zogenaamde ritsstelsel.

Ik betreur dat dit ontwerp slechts voor de eerste twee plaatsen voorziet in de afwisseling man-vrouw en dat na een overgangperiode slechts op de eerste drie plaatsen een vertegenwoordiger van elk geslacht hoort te staan.

De minister van gelijke kansen zou van de regering geen instemming hebben gekregen om verder te gaan. Ik neem daarvan akte. Ik zal voor deze vooruitgang stemmen, al vind ik dat ze licht onder onze verwachtingen blijft.

Daarom dien ik in mijn naam en in naam van onze fractie twee amendementen in.

Het eerste strekt ertoe het ritsprincipe op de gehele lijst toe te passen.

Het tweede strekt ertoe een progressievere overgangsmaatregel toe te passen: de eerste twee kandidaten op de lijst moeten van verschillend geslacht zijn. Het ontwerp bepaalt nu dat de eerste drie kandidaten niet van hetzelfde geslacht mogen zijn.

Ik hoop dat binnenkort nog meer stappen worden gezet. De afwisseling op de gehele lijst moet een prioriteit zijn voor de huidige regering en geen verkiezingsbelofte voor de verkiezingen van 2003.

est vrai qu'il y a de quoi s'inquiéter. J'ai aussi lu, en ce qui concerne les futures élections législatives françaises, que certains préféreraient payer l'amende plutôt que se conformer à la nouvelle législation relative à la parité sur les listes électorales. En Belgique, nous avons opté pour la non-validité des listes qui ne respecteraient pas la parité. C'est très clair.

Mme Magdeleine Willame-Boonen (PSC). – Il y a beaucoup de sensibilités communes dans les pays européens à ce sujet. Il convient donc d'être conscients de ce qui se passe dans les pays voisins. Je trouve que les informations qui nous parviennent de France au sujet de la constitution des listes électorales ne sont pas de très bon augure.

En Belgique, les statistiques de candidatures féminines seraient à la hausse, suite à l'effet de la loi Tobback-Smet du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections. Toutefois, il n'y a pas lieu de se réjouir du nombre d'élues, que ce soit à la Chambre, au Sénat ou dans les parlements régionaux. En ce qui concerne le parlement européen, le pourcentage de députées au sein de la fraction belge du parlement européen a diminué de 4% entre 1995 et 1999. La Belgique est donc classée comme élève moyen de l'UE quant à la représentativité des femmes au sein des parlements nationaux. Elle se situe encore loin des 44,3% que comptabilisent la Suède, le Danemark avec 38,3% et la Finlande avec 37%.

Le projet de loi soumis aujourd'hui à notre examen, destiné à compléter les précédents, est essentiel pour combler le déficit d'effectifs politiques féminins au sein de nos assemblées. Je ne puis que me réjouir de ce pas supplémentaire vers une égalité de droits qui, à plus long terme, devrait se transformer en égalité de fait. Le groupe PSC votera évidemment en faveur de cette avancée, comme il l'a fait à la Chambre. Cependant, je m'exprimerai qu'un bonheur en demi-teinte car j'ai un petit goût de trop peu.

En tenant ces propos, je me souviens, avec une certaine nostalgie, des propositions de loi de Mmes Lizin et de Bethune, cosignées par ma collègue, Mme Nyssens, et moi-même, qui prévoient, à tous les niveaux de pouvoir, la parité et l'alternance « une femme, un homme », ce que l'on a appelé le principe de la « tirette ».

Je regrette que le projet à l'examen n'ait pas poursuivi la même ambition, qu'il ne prévienne l'alternance que sur les deux premières places de la liste et que la disposition transitoire qui sera d'application pour la confection des prochaines listes, prévienne un représentant de chaque sexe pour les trois premières places.

Il semblerait que le ministre de l'Égalité n'ait pu obtenir un accord du gouvernement qui aille au-delà. J'en prends acte. Je voterai pour cette avance certaine, mais qui reste donc légèrement en deçà de nos souhaits.

C'est la raison pour laquelle je dépose ici, en mon nom et en celui de mon groupe, deux amendements.

Le premier amendement vise à appliquer le principe de la « tirette » sur toute la liste.

Le second amendement vise à appliquer une mesure transitoire plus progressiste : les deux premiers candidats – et non les trois premiers, comme le prévoit le projet –

Het evenwicht tussen mannen en vrouwen is meer dan ooit nodig in de besluitvorming. In de Grondwet is al een eerste belangrijke stap gezet. Hopelijk komt er tegen het einde van de regeringsperiode nog meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. De bal ligt in het kamp van de minister. Ik wens haar veel geluk.

De heer Philippe Mahoux (PS). – *Onze fractie zal dit wetsontwerp uiteraard steunen.*

Voor mij blijft het kiezerkorps ondeelbaar. Onaanvaardbare ongelijkheden moeten echter worden weggewerkt. Dit soort maatregel draagt daar toe bij. De kiezer houdt uiteindelijk misschien wel rekening met het geslacht, maar volgens mij is de politieke opstelling rechts of links doorslaggevend bij de keuze van de kandidaten.

Mevrouw Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Het zal u niet verwonderen dat Agalev zeer tevreden is met zulk een wetsontwerp.*

Mevrouw Van Riet heeft terecht beklemtoond dat hier een taak is weggelegd voor de partijen. Iedereen weet dat Agalev al jaren het ritssysteem toepast. De Agalev- en Ecolofractie in de Kamer van Volksvertegenwoordigers telt overigens meer vrouwen dan mannen.

Mevrouw Van Riet maakte een terechte opmerking en zelf vind ik het ook spijtig dat de rits niet volledig wordt toegepast. Ik denk echter dat het afwisselen van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in het ritssysteem vooral een symbolische waarde heeft, want zo een systeem kan ook averechts werken. Bij een partij die overal slechts één verkozen heeft, maar toch consequent het ritssysteem toepast en een man bovenaan de lijst plaatst en een vrouw op de tweede plaats, vallen de vrouwen overal uit de boot. Het ritssysteem is dus geen waarborg om vrouwen verkozen te krijgen. Dan moet er worden gewerkt met een dubbele, een drie- of vierdubbele rits.

De gelijke vertegenwoordiging is zeer belangrijk, maar een knoopsysteem kan dezelfde symboolwaarde hebben. Voorwaarde is dat de partijen vrouwen op verkiesbare plaatsen zetten.

In verband met de vorming van vrouwen wil ik toch even aan onze minister meegeven dat de dienst Gelijke Kansen in Limburg voor het derde opeenvolgende jaar *Sofia politica*, een politieke vormingssessie voor vrouwen, organiseert. Twee jaar na elkaar was de vorming uitsluitend voor vrouwen bestemd. Ook de mentoren, actieve politici, waren uitsluitend vrouwen. Vanaf dit jaar, *Sofia politica tres*, zijn twee van de

chacune des listes devraient être de sexe différent.

J'ose espérer que d'autres pas seront franchis sous peu. Le principe de l'alternance sur toute la liste doit constituer une priorité pour le gouvernement actuel ; il ne doit pas se résumer à une jolie phrase dans un programme électoral rédigé en vue des élections de juin 2003.

Un équilibre entre hommes et femmes est plus que jamais nécessaire dans la prise de décision. Une première étape importante a été franchie à l'échelon de la Constitution. Espérons que la fin de cette législature voie encore l'égalité entre hommes et femmes progresser. Les cartes sont entre vos mains, madame la ministre. Je vous souhaite beaucoup de succès.

M. Philippe Mahoux (PS). – *Mon groupe soutiendra évidemment ce projet de loi.*

Je ne répéterai pas les propos que j'ai tenus lors de l'examen d'un projet de loi similaire portant sur d'autres listes.

Tout d'abord, le corps électoral – la citoyenneté – reste indivisible à mes yeux. Ensuite, certaines inégalités inacceptables doivent absolument être corrigées. Ce type de mesure y contribue. Enfin, en ce qui concerne le choix de l'électeur, le sexe est peut-être l'un des éléments pris en compte, mais le positionnement politique en termes de droite ou de gauche me paraît constituer le critère fondamental quand on est amené à choisir ses représentants ou ses représentantes.

Mme Jacinta De Roeck (AGALEV). – *Vous ne serez pas étonnés qu'Agalev soit très satisfait d'un tel projet de loi.*

Mme Van Riet a signalé à juste titre que les partis ont une mission à remplir dans ce domaine. Chacun sait qu'Agalev applique depuis des années le principe de la « tirette ». Le groupe Agalev-Ecolo de la Chambre compte d'ailleurs plus de femmes que d'hommes.

Je regrette, moi aussi, que le principe de la « tirette » n'ait pas été appliqué intégralement. Je pense toutefois que l'alternance entre candidats masculins et féminins, prévue par le système de la « tirette », a plutôt une valeur symbolique. Un tel système peut aussi avoir des effets pervers. Ainsi, si un parti qui ne dispose que d'un élu, applique le principe de la « tirette » en désignant un homme à la première place et une femme à la seconde place, les femmes seront lésées. Le système de la « tirette » ne garantit donc pas que des femmes seront élues. Il faut veiller à placer des femmes à des places éligibles.

Quant à la formation des femmes, je voudrais faire savoir à la ministre que le Service d'égalité des chances du Limbourg organise, pour la troisième année consécutive, une session de formation pour les femmes. Les deux premières années, la formation était destinée exclusivement aux femmes. Cette année, deux des trois mentors sont des hommes. La formation a été ouverte et nous avons pu constater que les hommes étaient demandeurs de formations semblables.

Le slogan « Votez pour un homme tant qu'il en est encore temps » est peut-être un peu absurde mais pour des partis comme Agalev, qui appliquent le système de la « tirette » et dont les électeurs votent plutôt pour des femmes, on peut dire que si l'effet du vote en case de tête est réduit de moitié ou

drie mentoren mannen. Wij deden dus een eerste stap om deze vorming open te trekken en wij stellen vast dat de mannelijke mentoren vragende partij zijn voor een soortgelijke opleiding voor de mannen. Misschien zijn de vrouwen in Limburg zo goed politiek opgeleid dat de mannen in de verdrukking komen.

De slogan van mevrouw Van Riet "Stem man, nu het nog kan!" klinkt misschien een beetje absurd, maar bij partijen als Agalev die het ritstelsysteem toepassen en waarvan de achterban veeleer op vrouwen stemt dan op mannen, is het wel een realiteit dat als het gewicht van de lijststem wordt gehalveerd of wegvalt, er enkel nog vrouwen zullen worden verkozen. Voor partijen die deze emancipatiecultuur al lang kennen, is die slogan misschien niet zo absurd.

Mevrouw Iris Van Riet (VLD). – Die slogan houdt eigenlijk in dat de kiezer beslist. Er zullen immers even veel mannen als vrouwen op de lijst staan. Het systeem geldt dus voor de twee.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Wij steunen uiteraard dit ontwerp, al blijf ik het een noodzakelijk kwaad vinden. Ik vind het jammer dat wij dit allemaal moeten doen. De heersende mentaliteit zou als het ware spontaan de perfecte gelijkheid moeten voortbrengen. Wij zijn echter realistisch genoeg om te weten dat een inhaalbeweging noodzakelijk is. Wij steunen dus dit project. Het gaat in de goede richting.

Vooraf aan de mentaliteit bij onze mannelijke partijcollega's moet nog veel worden gewerkt. De nieuwe regels zullen hier met een grote meerderheid worden goedgekeurd, ook door de mannen. Ik zou echter graag weten wat zij in hun hartje denken, maar in het leven kan je nu eenmaal niet alles weten. Desnoods met pijn in het hart zullen de regels vandaag worden goedgekeurd, maar zodra zij ook echt aanvaard zijn, zullen wij deze regels niet langer nodig hebben.

Bij de komende lijstvorming zullen de mannen uiteraard opwerpen dat wij het nu gemakkelijker hebben. Zij hebben het uiteraard nooit gemakkelijk gehad. Laten wij ons daarover zetten en deze stap doen om tot volledige formele gelijkheid te komen.

De amendementen van mevrouw Willame doen wel een probleem rijzen. Onze fractie in het Europees Parlement bestaat uitsluitend uit vrouwen. Als ik naar mevrouw Willame luister, dan zal ik één van onze vrouwen moeten teleurstellen. Ik zou toch willen vragen om er rekening mee te houden dat er zuiver vrouwelijke fracties bestaan.

Het kan gevaarlijk worden. De regel één op drie kunnen wij nog aanvaarden, maar de regel één op twee...

De voorzitter. – Maar het wordt één op twee, nog vóór de verkiezingen. Zo heb ik dat toch verstaan.

De heer Philippe Mahoux (PS). – Met de amendementen van mevrouw Willame rijst er natuurlijk een probleem.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (SP.A). – Ik wil gewoon opmerken dat ook het omgekeerde probleem wel eens zou kunnen rijzen.

Mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid. – Ook ik had verder willen gaan. De vooruitgang die we nu voorstellen, is belangrijk genoeg om ze

neutralisé, seules des femmes seront encore élues. Ce slogan n'est peut-être pas si absurde pour des partis qui connaissent cette culture depuis longtemps.

Mme Iris Van Riet (VLD). – *Ce slogan laisse en fait le choix à l'électeur. Il vaut pour les deux sexes.*

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Nous soutenons bien sûr ce projet, même s'il reste à mes yeux un mal nécessaire. Les mentalités devraient permettre spontanément une égalité parfaite. Nous sommes toutefois suffisamment réalistes pour savoir qu'un mouvement de rattrapage est nécessaire.*

C'est surtout pour changer la mentalité de nos collègues masculins qu'il faut encore fournir un gros effort. Les nouvelles règles seront adoptées à une large majorité, y compris par les hommes. J'aimerais pourtant savoir ce qu'ils pensent en leur for intérieur.

Lors de la prochaine formation des listes, les hommes feront valoir que nous avons plus de facilités. Efforçons-nous de parvenir à une égalité formelle totale.

Les amendements de Mme Willame posent un problème. Notre groupe au Parlement européen n'est composé que de femmes. Si je suis la proposition de Mme Willame, je devrai décevoir une de ces femmes.

Sa proposition peut être dangereuse. Nous pouvons encore admettre la règle d'un sur trois mais d'un sur deux...

Mme la présidente. – *Ce sera un sur deux avant les élections. C'est du moins ce que j'ai compris.*

M. Philippe Mahoux (PS). – *Les amendements de Mme Willame posent bien sûr un problème.*

Mme Myriam Vanlerberghe (SP.A). – *Je voudrais simplement signaler que le problème inverse pourrait aussi de poser.*

Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi. – *Cet amendement permet de se faire plaisir et je le comprends parfaitement. Il m'aurait certainement plu*

niet in gevaar te brengen. Ik ben ervan overtuigd dat dankzij deze nieuwe wetgeving het aantal vrouwen in de verschillende parlementen in België zal toenemen.

In de Kamer wordt volgende week gestemd over de verkiezingen voor de gemeenschappen en de gewesten. Één van die ontwerpen komt terug naar de Senaat. Die zal dus het laatste woord hebben, hopelijk in juni.

Het is belangrijk dat dit ontwerp wordt goedgekeurd, want het legt de verplichting op om paritaire lijsten samen te stellen en vrouwen op verkiesbare plaatsen te zetten. Elke partij moet echter zelf zorgen voor de integratie van de vrouwen en moet de vrouwelijke kandidaten steunen. We moeten samen nagaan hoe we de vele vrouwelijke kandidaten actief kunnen steunen.

– De algemene bespreking is gesloten.

Artikelsgewijze bespreking

(De tekst aangenomen door de commissie voor de Binnenlandse Zaken en voor de Administratieve Aangelegenheden is dezelfde als de tekst van het door de Kamer van volksvertegenwoordigers overgezonden ontwerp. Zie stuk Kamer 50-1608/7.)

De voorzitter. – Artikel 2 luidt:

Artikel 21bis van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 juni 2000, wordt vervangen als volgt:

“Art. 21bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn.”.

Op dit artikel hebben de dames Willame-Boonen en de Bethune amendement 2 ingediend (zie stuk 2-1080/4) dat luidt:

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 21bis, vervangen als volgt:

“Op de gehele kieslijst moeten de kandidaten afwisselend van een verschillend geslacht zijn”.

Artikel 3 luidt:

Bij de eerste verkiezing van het Europees Parlement na de inwerkingtreding van deze wet, mogen de eerste drie kandidaten van elke lijst niet van hetzelfde geslacht zijn. Bovendien mag op elk van de lijsten het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

Op dit artikel hebben de dames Willame-Boonen en

également d’aller plus loin mais, comme je l’ai appris dans l’enfance, « un tiens vaut mieux que deux tu l’auras ». L’avancée que nous préconisons est suffisamment importante pour qu’on ne la mette pas en danger. Je suis convaincue que cette nouvelle législation qui constitue une étape majeure, permettra une augmentation du nombre de femmes au sein des différents parlements de Belgique.

D’autres votes interviendront également à la Chambre, notamment la semaine prochaine en ce qui concerne les élections législatives, communautaires – pour la Communauté germanophone – et régionales. L’un des projets reviendra au Sénat en raison d’une coquille juridique. Le Sénat aura donc le dernier mot, au moins de juin prochain j’espère. Le dispositif sera alors terminé.

Dès à présent, je soulignerai que ce vote est une bonne chose puisqu’il obligera chacune des listes à être paritaire, à avoir des femmes en places utiles, en tout cas, mais chacun et chacune devra travailler dans son propre parti à l’intégration des femmes et au soutien de celles qui veulent se présenter. Il nous faudra voir ensemble – et je sais que vous y êtes attentive, madame la présidente – comment soutenir activement les femmes qui se présenteront massivement aux électeurs.

– La discussion générale est close.

Discussion des articles

(Le texte adopté par la commission de l’Intérieur et des Affaires administratives est identique au texte du projet transmis par la Chambre des représentants. Voir le document Chambre 50-1608/7.)

Mme la présidente. – L’article 2 est ainsi libellé :

L’article 21bis de la loi du 23 mars 1989 relative à l’élection du Parlement européen, inséré par la loi du 24 mai 1994 et modifié par la loi du 26 juin 2000, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21bis. Sur chacune des listes, l’écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. ».

À cet article, Mmes Willame-Boonen et de Bethune proposent l’amendement n° 2 (voir document 2-1080/4) ainsi libellé :

Remplacer l’alinéa 2 de l’article 21bis proposé, par la disposition suivante :

« Des candidats de sexe différent se succèdent en alternance sur l’ensemble de la liste électorale ».

L’article 3 est ainsi libellé :

Lors de la première élection du Parlement européen après l’entrée en vigueur de la présente loi, les trois premiers candidats de chacune des listes ne peuvent être du même sexe. En outre, sur chacune des listes, l’écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

À cet article, Mmes Willame-Boonen et de Bethune proposent

de Bethune amendement 3 ingediend (zie stuk 2-1080/4) dat luidt:

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. – Bij de eerste verkiezing van het Europees Parlement na de inwerkingtreding van deze wet moeten de eerste twee kandidaten van elke lijst van een verschillend geslacht zijn”.

- De stemming over de amendementen wordt aangehouden.
- De aangehouden stemmen en de stemming over het wetsontwerp in zijn geheel hebben later plaats.

Wetsontwerp tot wijziging van de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur (Stuk 2-1065) (Evocatieprocedure)

Algemene bespreking

De voorzitter. – De heer de Clippele verwijst naar zijn schriftelijk verslag.

- De algemene bespreking is gesloten.

Artikelsgewijze bespreking

(De tekst aangenomen door de commissie voor de Financiën en voor de Economische Aangelegenheden is dezelfde als de tekst van het door de Kamer van volksvertegenwoordigers overgezonden ontwerp. Zie stuk Kamer 50-1363/6.)

- De stemming over het wetsontwerp in zijn geheel heeft later plaats.

De voorzitter. – We zetten onze werkzaamheden voort vanmiddag om 15 uur.

(De vergadering wordt gesloten om 12.10 uur.)

Berichten van verhindering

Afwezig met bericht van verhindering: mevrouw Taelman, om familiale redenen, de heren Destexhe en Monfils, in het buitenland.

- Voor kennisgeving aangenomen.

l'amendement n° 3 (voir document 2-1080/4) ainsi libellé :

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Art. 3. – Lors de la première élection du Parlement européen après l'entrée en vigueur de la présente loi, les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent ».

- Le vote sur les amendements est réservé.
- Il sera procédé ultérieurement aux votes réservés ainsi qu'au vote sur l'ensemble du projet de loi.

Projet de loi modifiant la loi ordinaire du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'État (Doc. 2-1065) (Procédure d'évocation)

Discussion générale

Mme la présidente. – M. de Clippele se réfère à son rapport écrit.

- La discussion générale est close.

Discussion des articles

(Le texte adopté par la commission des Finances et des Affaires économiques est identique au texte du projet transmis par la Chambre des représentants. Voir le document Chambre 50-1363/6.)

- Il sera procédé ultérieurement au vote sur l'ensemble du projet de loi.

Mme la présidente. – Nous poursuivrons nos travaux cet après-midi à 15 h.

(La séance est levée à 12 h 10.)

Excusés

Mme Taelman, pour raisons familiales, ainsi que MM. Destexhe et Monfils, à l'étranger, demandent d'excuser leur absence à la présente séance.

- Pris pour information.