

## **07** **Samengevoegde vragen van**

CHAMBRE-5E SESSION DE LA 55E LEGISLATURE

2022

2023

KAMER-5E ZITTING VAN DE 55E ZITTINGSPERIODE

- Tania De Jonge aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het pesten op het werk" (55034129C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Pesten op het werk" (55034191C)
- Chanelle Bonaventure aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De werknemers die naar de vertrouwenspersoon in hun bedrijf stappen" (55034456C)

**07** Questions jointes de

- Tania De Jonge à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le harcèlement au travail" (55034129C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le harcèlement au travail" (55034191C)
- Chanelle Bonaventure à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le recours fait à la personne de confiance dans les entreprises" (55034456C)

**07.01** Tania De Jonge (Open Vld): *Uit een grootschalige bevraging van de externe preventiedienst Idewe bij 24.000 mensen in een honderdtal organisaties blijkt dat 5,9% procent of 1 op 17 werknemers wekelijks te maken krijgt met ernstig pestgedrag. Het goede nieuws is dat de cijfers met 0,5 procentpunt gedaald zijn tegenover het jaar voordien, toen 6,4 procent te maken kreeg met ernstig pestgedrag. Maar al bij al blijft de daling te beperkt. Daartegenover staat dat wie gepest wordt het heft meer in handen durft nemen om dit soort zaken te melden.*

*Bij 'pesten' hoeven we niet altijd grote fysieke acties voor te stellen. Het gaat vaak over verbale vormen van pesten of zaken bewust zaken verzwijgen of achterhouden. Bijkomend probleem is dat pestgedrag vaak klein en op het eerste gezicht onschuldig begint, maar nadien uitgroeit tot onhoudbare situaties. Ook leidinggevenden durven zich hieraan bezondigen, wat het voor een ondergeschikte frustrerender maakt om het aan te klagen.*

*Pesten kan aan de basis liggen van langdurig ziekteverzuim en burn out. Dat kost onze maatschappij handenvol geld, maar leidt bovenal tot veel en nodeloos menselijk leed. Het bemoeilijkt ook re-integratie na langdurige ziekte in dezelfde onderneming. Op 'papier' beschikken we over een regelgeving die slachtoffers van pesten beschermt en tools in handen geeft om het aan te klagen. Ik denk aan de vertrouwenspersonen die zijn geïnstalleerd in het kader van de welzijnswet. Evenwel is die welzijnswet inmiddels 26,5 jaar oud en klaar voor een evaluatie opdat ze ten volle kan beantwoorden aan de hedendaagse werkcontext.*

*Mijn vragen aan de minister:*

*Welke conclusies trekt de minister uit de resultaten van de Idewe-enquête omtrent pesten op het werk?*

*Wordt er ook vanuit de FOD WASO systematisch gemonitord over de evolutie van pestgedrag op het werk?*

*Zo ja, tot welke bevindingen komt men daar?*

*Wordt ook aandacht besteed als specifieke problematieken, zoals verschillen in pestgedrag naargelang de aard van de job, scholingsgraad, de sector, kansengroepen (gender, handicap, migratieachtergrond)?*

*Zo neen, zal de minister deze problematiek op korte termijn laten onderzoeken?*

*Welke initiatieven neemt de minister om pesten op de werkvloer tegen te gaan?*

**07.01** Tania De Jonge (Open Vld): *Il ressort d'une enquête réalisée par IDEWE qu'un employé sur dix-sept est confronté chaque semaine à du harcèlement grave. Le harcèlement peut conduire à la maladie et à l'épuisement professionnel. Une réglementation protège les victimes de harcèlement et leur donne les moyens de le dénoncer, mais cette loi sur le bien-être date de plus de 26 ans déjà.*

*De quelle manière et dans quelle mesure l'évolution du harcèlement est-elle suivie par le SPF ETCS? Quelles initiatives le ministre prend-il pour lutter contre le harcèlement? La loi sur le bien-être doit-elle être évaluée et mise à jour? Quel est le rôle des partenaires sociaux dans ce dossier?*

*Is de minister van oordeel dat de welzijnswet moet worden bijgestuurd om het pesten op het werk efficiënter aan te pakken?*

*Zal de minister een algemene evaluatie en modernisering van de welzijnswet op poten zetten? Welke rol voorziet hij hierbij voor de sociale partners?*

**07.02 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): *Mijnheer de minister, net op de dag dat de Week tegen Pesten start, blijkt uit een grootschalig onderzoek van de externe preventiedienst Idewe dat ongeveer 6 procent van de werknemers wekelijks te maken krijgt met ernstig pestgedrag op het werk.*

*De cijfers zijn licht gedaald tegenover vorig jaar, toen 6,4 procent te maken kreeg met ernstig pestgedrag. Tegelijk stijgt volgens Idewe-CEO Lode Godderis wel het aantal meldingen van ongewenst gedrag. Volgens hem zit er dan ook weinig evolutie in de cijfers.*

*Op de website VRTnws zegt één van de getuigen die klacht neerlegde tegen een pestende overste: "Ik dacht dat die wetgeving er was om mij te beschermen en dat dat de taak was van de preventieadviseur. Maar ik werd volledig aan mijn lot overgelaten. Uiteindelijk ben ik zelfs ontslagen." Het slachtoffer zit nog altijd getraumatiseerd thuis.*

*Mijn vragen:*

*Heeft u kennis van de bevraging van IDEWE? Wat is uw reactie?*

*Op papier hebben we wetgeving die slachtoffers van pesten beschermt maar in de praktijk blijven, zoals uit de getuigenis blijkt, nog altijd te veel slachtoffers alleen en onbeschermd achter. Volgens Idewe moet daarom vooral ingezet worden op meer bewustmaking en een mentaliteitsverandering bij leidinggevenden? Trekt u hieruit dezelfde conclusies en aan welke initiatieven denkt u zodat slachtoffers van pesten op het werk daadwerkelijk beschermd worden?*

*We gaan volgende week het IAO-verdrag nr. 190 tegen seksisme, intimidatie en geweld op het werk ratificeren. België voldoet formeel aan de voorschriften van dit verdrag, maar het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen doet in haar advies nr.2021-R/001 een aantal aanbevelingen om de wetgeving te verscherpen en pleit eveneens voor meer sensibilisering. Zal u hun aanbevelingen ter harte nemen?*

**07.03 Channele Bonaventure** (PS): *Monsieur le ministre, une étude menée pour le compte du prestataire de services RH Tempo-Team, en collaboration avec la KU Leuven, entre le 22 juin et le 11 juillet 2022 auprès d'un échantillon de 2500 employés et fonctionnaires et de 250 employeurs, indique que seul 1 travailleur sur 10 ose s'adresser à la personne de confiance de son entreprise lorsqu'il ou elle est victime ou témoin d'attitudes et de comportements déplacés.*

*Or ce sont 3 travailleurs sur 10 qui auraient déjà eu à subir ragots, vexations, contacts physiques indésirés et/ou propositions indécentes. La plupart du temps, ils auraient tendance à plutôt chercher un soutien chez leurs collègues ou à en parler directement à leur direction.*

*Le constat est également posé que la majorité des entreprises n'ont pas de politique bien définie sur ce point et cette situation est plus*

**07.02 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): *Bien que le nombre de signalements de harcèlement ait légèrement diminué, le nombre de notifications de comportements non désirés est en hausse. La situation n'évolue donc pas fondamentalement. Quelle est la réaction du ministre à l'enquête menée par IDEWE? Alors que les victimes devraient être protégées par la loi, elles sont souvent abandonnées à leur sort. Comment pouvons-nous leur offrir une protection effective?*

*La semaine prochaine, la Belgique ratifiera la convention de l'OIT contre le sexisme, l'intimidation et la violence au travail. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a formulé certaines recommandations visant à renforcer la législation. Le ministre en tiendra-t-il compte?*

**07.03 Channele Bonaventure** (PS): *Uit een studie die hr-dienstverlener Tempo-Team in samenwerking met KU Leuven uitgevoerd heeft met een steekproef van 2.500 bedienden en ambtenaren en 250 werkgevers komt naar voren dat slechts een op de tien werknemers naar de vertrouwenspersoon durft te stappen wanneer hij of zij het slachtoffer dan wel getuige is van een ongepaste houding of grensoverschrijdend gedrag. Drie op de tien werknemers zouden*

*aiguë encore dans le cas des PME de petites tailles. Parmi celles de moins de 50 travailleurs, une sur trois seulement dispose d'un règlement et d'un processus clair à ce sujet, là où elles sont 44 % parmi les sociétés de plus grande taille.*

*Il faut sans doute y voir une conséquence du fait que la désignation d'une personne de confiance, si elle est recommandée, n'est à ce jour pas obligatoire.*

*J'en viens, dès lors, aux questions que je voudrais vous poser, monsieur le ministre:*

*Avez-vous pris connaissance de cette étude?*

*Quelles solutions préconisez-vous afin de mieux informer les travailleurs mais aussi de mieux sensibiliser les employeurs à leur responsabilité en la matière?*

*Ne serait-il pas nécessaire d'imposer à chaque entité économique la désignation de cette personne de confiance?*

*echter al eens het slachtoffer geweest zijn van roddels, pesterijen of ongewenst fysiek contact. Ze zouden geneigd zijn om steun te zoeken bij hun collega's of het gedrag te melden aan hun leidinggevende. Het merendeel van de bedrijven, en vooral kleine kmo's, beschikt niet over een beleid hieromtrent. Van de bedrijven met minder dan 50 werknemers heeft slechts een op de drie een reglement opgesteld en een duidelijke procedure uitgewerkt. De aanstelling van een vertrouwenspersoon is in die bedrijven niet verplicht.*

*Draagt u kennis van die studie? Wat stelt u voor om werknemers beter te informeren en werkgevers te sensibiliseren? Zou elke onderneming niet verplicht moeten worden om een vertrouwenspersoon aan te stellen?*

**07.04** Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Zoals u weet, beschikt België over een zeer uitgebreide regelgeving inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk. Het is op dat vlak een voorbeeld voor andere landen. Deze wetgeving biedt werkgevers verschillende tools om psychosociale risico's op het werk te voorkomen of om de schade ervan te voorkomen of te beperken. Ook de werknemers zelf krijgen verschillende tools in handen om problemen aan te kaarten. Zo kunnen zij gebruikmaken van de interne procedures in de onderneming of zich wenden tot de inspectie van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, als de interne procedures niet werken.

Er is steeds ruimte om de regelgeving te verbeteren. Dat doen wij dan ook continu. Zo start er nu een nieuwe academische studie op, zoals jullie weten. Ook inzake managementstijlen zijn er acties gepland, zoals ik al eerder toegelicht heb. De sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk worden bij al mijn initiatieven zeer nauw betrokken. De Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk bezorgen jaarlijks gegevens aan mijn administratie over de formele en informele psychosociale interventie bij werknemers.

Wij stellen sinds enkele jaren een relatieve stabiliteit vast in de statistieken. De gegevens zijn op dit moment niet uitgesplitst naar geslacht of sector. Er zal binnenkort wel een werkgroep worden opgericht die de inhoud van de bij ministerieel besluit vastgelegde verslagen nader zal bepalen.

Tot slot kan de administratie aan de hand van de rechtspraak die zij van de griffiers van de arbeidsrechtbanken ontvangt, bepalen in hoeveel gevallen de feiten door de rechtbanken worden erkend. Een werkgroep analyseert op dit moment de uitspraken van 2016 tot 2022.

**07.04** **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: La législation belge en matière de prévention des risques psychosociaux au travail constitue un modèle pour d'autres pays. Les employeurs et les travailleurs sont outillés pour remédier à ces problèmes. Les travailleurs peuvent dénoncer des situations problématiques par le biais de procédures internes ou de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail.

La réglementation peut toujours être améliorée. Une étude universitaire a été lancée et des actions sont également prévues dans le domaine des styles de management. J'associe le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail à toutes mes initiatives.

Les données annuelles des services externes de prévention et de protection au travail révèlent que la situation est stable depuis quelques années déjà. Les données ne sont pas ventilées par genre ou par secteur. Un groupe de travail sera bientôt chargé de préciser la teneur des rapports. La jurisprudence permet de

En ce qui concerne la question de Mme Bonaventure sur les personnes de confiance, comme vous le savez, nous avons intégré dans un avant-projet de loi l'obligation de désigner une personne de confiance dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Cet avant-projet est actuellement soumis pour avis au Conseil National du Travail. Pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, il sera toujours possible pour la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes de demander la désignation d'une personne de confiance. De même, pour ces mêmes entreprises, dans lesquelles aucune personne de confiance n'a été désignée et dans lesquelles le conseiller en prévention psycho-sociale est externe, le conseiller en prévention du service interne continuera à exercer automatiquement les missions d'information de la personne de confiance, afin que le travailleur puisse bénéficier d'une première écoute par un travailleur de l'entreprise.

**07.05 Tania De Jonge (Open Vld):** Mijn vraag was vooral gebaseerd op de resultaten van een bevraging door IDEWE waaruit blijkt dat 1 op de 17 werknemers op een ernstige manier geconfronteerd wordt met pesten. Pesten ligt ook aan de basis van langdurig ziekteverzuim en burn-outs. Dat kost de maatschappij natuurlijk handenvol geld en het leidt tot nodeloos menselijk leed. Dat is dus iets waarvoor we als overheid heel wat aandacht moeten hebben. Ik ben dan ook blij dat dat nauwgezet opgevolgd wordt en ik weet dat er heel wat rond gebeurt.

Op papier beschikken we over regelgeving die de slachtoffers van pesten beschermt. De tools zijn er en u hebt dat ook aangegeven. De vertrouwenspersonen zijn geïnstalleerd in het kader van de welzijnswet en dat is heel belangrijk. Deze welzijnswet is echter ondertussen 26,5 jaar oud en ze is misschien wel klaar voor een evaluatie in de hedendaagse werkcontext.

Ik ben dus heel tevreden met uw antwoord en ik hoop dat we de aanpassingen kunnen doen, omdat het pestgedrag zoveel verschilt ten opzichte van zoveel jaar geleden. Men merkt dat zowel in de aard van het werk als in de scholingsgraad, de sector, kansengroepen en gender. Dat laatste is immers een problematiek die ook naar boven komt in pestgedrag.

We kunnen daarin dus nog verschillende stappen zetten.

**07.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit):** Het klopt dat België op dat vlak altijd een voortrekkersrol heeft gespeeld en dat we een heel arsenaal aan welzijnswetgeving hebben om pesten op het werk tegen te gaan.

Het onderzoek van IDEWE was ook voor mij de aanleiding om deze vraag te stellen. Een van de getuigen, die een klacht neerlegde tegen een pestende leidinggevende, zei dat ze dacht dat de wetgeving er was om haar te beschermen. Ze voelde zich echter aan haar lot overgelaten omdat ze uiteindelijk toch ontslagen werd. Ze is dus slachtoffer en haar werk kwijt. Ze zit nog altijd getraumatiseerd thuis, want dat heeft natuurlijk een maatschappelijke kostprijs. Denk maar

déterminer dans combien de cas les faits ont été reconnus par le tribunal. Un groupe de travail analyse actuellement les décisions rendues entre 2016 et 2022.

Wij hebben de verplichting om een vertrouwenspersoon aan te stellen in de bedrijven met meer dan 50 werknemers in een voorontwerp van wet opgenomen. Dat voorontwerp werd voor advies aan de NAR voorgelegd. In de bedrijven met minder dan 50 werknemers kunnen de vakbondsdelegatie of de werknemers een dergelijke aanstelling vragen. De preventieadviseur van de interne dienst zal dan de informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon blijven vervullen opdat de werknemer een eerste aanspreekpunt zou hebben.

**07.05 Tania De Jonge (Open Vld):** Cette réponse me satisfait. Il est important que la loi soit modifiée. Le harcèlement a beaucoup évolué en autant d'années. Ces changements s'observent dans différents domaines, comme la nature du travail, le niveau de scolarisation, le secteur, les groupes fragilisés et le genre.

**07.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit):** La législation relative au bien-être offre de nombreux moyens pour lutter contre le harcèlement. Cependant, la protection des victimes laisse encore parfois à désirer. Une travailleuse qui a porté plainte contre son supérieur a fini par être licenciée. Son témoignage m'a touchée. Elle pensait que la loi était faite pour la

aan burn-outs of depressies. Haar getuigenis heeft mij bijzonder geraakt.

Aandacht voor de managementstijlen is belangrijk. Er is enerzijds wetgeving, maar enerzijds hoe we met elkaar omgaan op het werk en hoe de leidinggevende daarmee omgaat. Uit de verhalen van de mensen op het terrein lijkt het alsof we nog in een andere tijd zitten, terwijl de tijden ondertussen veranderd zijn en andere managementstijlen wel mogen.

Ik ben het uiteraard ook eens met mevrouw De Jonge betreffende de welzijnswet. Ondertussen is er veel veranderd, er gebeurt veel. U doet al veel. We moeten nu extra inzetten op de implementatie op het terrein en in een evaluatie van de wet voorzien, want op 26 jaar tijd is er veel veranderd.

**07.07** **Chanelle Bonaventure** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. J'entends que des mesures sont prises et que d'autres sont en cours. Vous les avez citées. On a un bel outil qui, malheureusement, ne fonctionne pas de façon optimale aujourd'hui. Pour illustrer cette question, on peut prendre le cas Plopsa qui a fait des émules dans la presse le mois dernier: 52 personnes, principalement d'anciens collaborateurs issus de différents départements, dénonçaient des comportements abusifs, alors qu'ils avaient des personnes de confiance dans l'entreprise. On voit qu'aujourd'hui, des mesures ont été prises à la suite d'un rapport accablant, le CEO ayant été écarté. Je compte évidemment sur les mesures que vous avez annoncées pour améliorer cette situation.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

protéger. Il est positif que la loi sur le bien-être fasse l'objet d'une évaluation. Il est également important d'être attentif aux styles de management.

**07.07** **Chanelle Bonaventure** (PS): We hebben een mooi instrument, maar het werkt niet goed. Het Plopsadossier heeft onlangs voor veel ophef gezorgd: 52 personen stelden grensoverschrijdend gedrag aan de kaak, terwijl er vertrouwenspersonen in het bedrijf waren aangesteld. Na een vernietigend rapport moest de CEO recentelijk opstappen. Ik reken op de aangekondigde maatregelen om verbetering in de situatie te brengen.