

DO 2016201713624

Vraag nr. 1206 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sybille de Coster-Bauchau van 09 december 2016 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Pesten op het werk (MV 14781).

Volgens een recente studie van Securex beweert 29 % van de Belgische werknemers geconfronteerd te worden met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, vanwege hun leidinggevende, één of meer collega's of externe personen. Het grensoverschrijdende gedrag kan de vorm aannemen van pesterijen of ongewenste seksuele intimiteiten, maar ook van fysieke agressie.

Nog verontrustender is dat het fenomeen fors in opmars is (tussen 2013 en 2015 is het aantal gevallen van pesterijen met 35 % en het aantal gevallen van fysieke agressie met 21 % gestegen). Deze cijfers lijken die van de FOD Werkgelegenheid te staven. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk stelde namelijk een ware explosie van het aantal aan psychosociale problemen gereleerde klachten vast: dat steeg van 105 in 2014 naar 387 in 2015.

Dit is uiteraard geen geruststellende evolutie, zeker als men bedenkt dat er de voorbije jaren zowel in de bedrijven als op wet- en regelgevingsvlak verschillende initiatieven werden gelanceerd in een poging het fenomeen in te dammen, en dat het ook niet zonder gevolgen blijft voor de betrokkenen en voor het bedrijf zelf.

DO 2016201713624

Question n° 1206 de madame la députée Sybille de Coster-Bauchau du 09 décembre 2016 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Le harcèlement sur le lieu de travail (QO 14781).

Selon une étude récente de Securex, 29 % des travailleurs belges se disent être confrontés à "une ou plusieurs formes de comportement abusif" sur leur lieu de travail, que ce soit de la part de leur patron, d'un ou de plusieurs collègues ou de personnes extérieures à l'entreprise. La nature de ces comportements abusifs comprend bien sûr les harcèlements moral et sexuel, mais aussi les agressions physiques.

Plus inquiétant, le phénomène est en très forte augmentation (+35 % de cas de harcèlement et +21 % d'agressions physiques entre 2013 et 2015). Ces chiffres auraient tendance à corroborer ceux du SPF Emploi. En effet, la division bien-être au travail a connu une véritable explosion des plaintes relatives à des problèmes psychosociaux: de 105 en 2014 elles étaient passées à 387 en 2015.

Cette évolution des choses n'est évidemment pas faite pour nous rassurer, d'autant que de nombreuses initiatives ont été lancées ces dernières années, tant au sein des entreprises qu'au niveau législatif et réglementaire, pour tenter d'endiguer le phénomène, d'autant qu'il n'est pas sans conséquence sur les personnes concernées et sur les entreprises elles-mêmes.

Ik vraag mij dus af of het niet aangewezen zou zijn om naast het wetsontwerp inzake werkbaar werk ook een uitgebreide reflectie op te starten over grensoverschrijdend gedrag en meer bepaald over de manieren waarop dit kan worden beteugeld in het nieuwe, gemoderniseerde kader dat u wil uitwerken voor onze arbeidsmarkt.

Is er hierover reeds een reflectie aan de gang? Zo ja, zijn er al conclusies? Zo niet, bent u van plan om zo een reflectie op te starten?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 10 februari 2017, op de vraag nr. 1206 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sybille de Coster-Bauchau van 09 december 2016 (Fr.):

De cijfers die werden voorgesteld door Securex moeten gerelativeerd worden. De FOD Werkgelegenheid beschikt namelijk over andere cijfergegevens die voortkomen uit de enquête naar de arbeidsomstandigheden uitgevoerd door Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden.

Bij de enquête van 2010 werden 4.000 Belgische werknemers bevraagd (de gedetailleerde analyse van deze gegevens is beschikbaar op de website van de FOD) en in 2015, 2.500 Belgische werknemers.

Dit zijn de resultaten die betrekking hebben op pesteringen, ongewenst seksueel gedrag en lichamelijk en verbaal geweld:

a) het percentage ondervraagde werknemers dat, tijdens de voorbije 12 maanden, op het werk meende het voorwerp te zijn geweest van:

- lichamelijk geweld: 2,9 % in 2010, 3 % in 2015;
- ongewenst seksueel gedrag: 0,8 % in 2010, 1 % in 2015;
- pesteringen: 8,6 % in 2010, 8 % in 2015.

b) het percentage ondervraagde werknemers dat, tijdens de voorbije maand, op het werk meende het voorwerp te zijn geweest van:

- verbaal geweld: 12,9 % in 2010, 12 % in 2015.

Deze gegevens wijzen dus helemaal niet op een grote toename zoals blijkt uit de enquête van Securex, en zijn bovendien lager dan de gegevens die door deze laatste worden voorgesteld (19 % voor fysieke en verbale agressie, 14 % voor pesteringen en 2 % voor ongewenst seksueel gedrag volgens de enquête van Securex).

Je me demande donc s'il ne serait pas judicieux, en parallèle du projet de loi sur le "travail faisable", de lancer une vaste réflexion sur les comportements abusifs, et surtout sur les moyens de les contenir dans ce nouveau cadre modernisé que vous avez l'intention de donner à notre marché de l'emploi.

Si une telle réflexion est déjà en cours, a-t-elle déjà fourni des conclusions? Et si non, avez-vous l'intention d'en lancer une?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 10 février 2017, à la question n° 1206 de madame la députée Sybille de Coster-Bauchau du 09 décembre 2016 (Fr.):

Les chiffres présentés par Securex doivent être relativisés. Le SPF Emploi dispose en effet d'autres données chiffrées issues de l'enquête sur les conditions de travail réalisée par Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Pour l'enquête de 2010, 4.000 travailleurs belges avaient été questionnés en Belgique (l'analyse détaillée des données est accessible sur le site du SPF) et en 2015, 2.500 travailleurs belges.

Les résultats qui concernent les questions relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux violences physiques et verbales sont les suivants:

a) le pourcentage des travailleurs interrogés estimant avoir été l'objet, pendant leur travail, au cours des 12 derniers mois:

- de violences physiques: 2,9 % en 2010, 3 % en 2015;
- de harcèlement sexuel: 0,8 % en 2010 et 1 % en 2015;
- de harcèlement moral: 8,6 % en 2010 et 8 % en 2015.

b) Le pourcentage des travailleurs interrogés estimant avoir été l'objet, pendant leur travail, au cours du dernier mois:

- de violences verbales: 12,9 % en 2010 et 12 % en 2015.

Ces chiffres sont donc loin de démontrer une large augmentation, comme l'affirme l'enquête de Securex et sont en outre inférieurs à ceux présentés par ce dernier (19 % pour les agressions physiques et verbales, 14 % pour le harcèlement moral, 2 % pour le harcèlement sexuel selon l'enquête de Securex).

De gebruikte methodologie kan dit verschil verklaren. Bij de enquête van Securex werden de gegevens bekomen door middel van een online bevraging. Men mag er derhalve van uitgaan dat de personen die relationele problemen hebben op het werk gemakkelijker uit eigen beweging hebben geantwoord op deze bevraging.

Bij de enquête uitgevoerd door Eurofound, werden de gegevens verzameld door middel van een interview bij de persoon thuis. De personen werden op een toevallige wijze geselecteerd en antwoordden op een vragenlijst over alle arbeidsomstandigheden.

Wat de cijfergegevens van de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk betreft, moet opgemerkt worden dat het registratiesysteem voor dossiers werd aangepast op het moment waarop de laatste wetwijzigingen in september 2014 in werking zijn getreden.

Sindsdien worden zowel de klachten (verzoek tot interventie bij de werkgever) als de verzoeken tot informatie geregistreerd. Het aantal klachtendossiers bedroeg 244 in 2014 en 387 in 2015. Het gaat dus om een veel minder grote toename.

Het aantal verzoeken tot interventie ingediend bij de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bevestigt deze tendens: volgens de jaarverslagen van deze diensten overgemaakt aan de administratie, bedraagt het aantal formele verzoeken 720 in 2014 en 874 in 2015, en is het aantal informele verzoeken gestegen van 6.166 in 2014 naar 6.720 in 2015.

Deze lichte verhoging kan verklaard worden door het feit dat, sinds 1 september 2014, de individuele procedure gebruikt kan worden voor alle situaties van leed op het werk, met andere woorden zowel voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk als voor conflictsituaties en werkgerelateerde stress.

De nieuwe ontwerpen van wetbepalingen over werkbaar werk (het loopbaansparen, de uitbreiding van het tijdskrediet, de regelgeving betreffende de glijdende uren, het kader voor occasioneel thuiswerk) hebben een beter evenwicht tussen het werk- en het privéleven van de werknemer tot doel.

Dit nieuwe project ontslaat de werkgever er evenwel niet van te waken over het welzijn van zijn werknemers bij de uitvoering van hun werk. Ondernemingsbeslissingen die raken aan de arbeidsorganisatie en die deze nieuwe wetbepalingen uitvoeren, zullen moeten genomen worden rekening houdend met hun impact op het psychosociale welzijn van de werknemers, waarbij onder meer vermeden moet worden dat ze conflictsituaties kunnen veroorzaken die op hun beurt kunnen leiden tot onrechtmatige gedragingen.

La méthodologie utilisée peut expliquer cette différence. Dans l'étude de Securex, les données ont été recueillies via un sondage en ligne. On peut dès lors supposer que les personnes vivant des problématiques relationnelles au travail ont plus facilement répondu d'initiative au sondage.

Dans l'enquête réalisée via Eurofound, les données ont été recueillies par le biais d'une interview au domicile de la personne. Les personnes ont été sélectionnées de manière aléatoire et répondaient à un questionnaire sur toutes les conditions de travail.

En ce qui concerne les données chiffrées issues de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, il faut préciser que le système d'enregistrement des dossiers a été modifié au moment de l'entrée en vigueur des dernières modifications législatives en septembre 2014.

Depuis lors, tant les plaintes (demande d'intervention auprès de l'employeur) que les demandes d'information sont enregistrées. Les dossiers de plaintes s'élèvent à 244 en 2014 et 387 en 2015. L'augmentation est donc beaucoup moins importante que celle indiquée.

Le nombre des demandes d'intervention introduites auprès des services externes de prévention et de protection au travail confirme cette tendance: selon les rapports annuels de ces services transmis à l'administration, le nombre des demandes formelles s'élevait à 720 en 2014 et 874 en 2015; le nombre de demandes informelles est quant à lui passé de 6.166 en 2014 à 6.720 en 2015.

Cette légère augmentation peut être expliquée par le fait qu'à partir du 1^{er} septembre 2014 la procédure individuelle peut être utilisée pour toutes les situations de souffrance au travail, c'est-à-dire tant pour le harcèlement moral ou sexuel et la violence au travail que pour les situations de conflits ou des stress liés au travail.

Les nouvelles dispositions légales en projet sur le travail faisable (l'épargne carrière, l'extension du crédit-temps, la légalisation des horaires flottants, le cadre pour le télétravail occasionnel) ont pour objectif d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur.

Ce nouveau projet n'exempte cependant pas l'employeur de veiller au bien-être de ses travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les décisions de l'entreprise touchant l'organisation du travail qui mettront en oeuvre ces nouvelles dispositions devront être prises en tenant compte de leur impact sur le bien-être psychosocial des travailleurs, en veillant entre autres à éviter à ce qu'elles puissent être sources de situations conflictuelles pouvant mener à des comportements abusifs.