

DO 2019202002391

**Question n° 313 de madame la députée Nawal Farih du
03 mars 2020 (N.) à la ministre de l'Emploi, de
l'Économie et des Consommateurs, chargé de la
Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances
et des Personnes handicapées:**

Les comportements agressifs au travail.

Une enquête d'IDEWE met en lumière une augmentation constante des cas d'agression physique ou psychique sur le lieu de travail. En 2019, on a dénombré 3.127 signalements pour des cas de souffrance physique ou psychique sur le lieu de travail, soit une hausse de pas moins de 12 %. Tous les trois jours, des personnes signalent être confrontées à de la violence ou à du racisme dans la sphère professionnelle.

DO 2019202002391

**Vraag nr. 313 van mevrouw de volksvertegenwoordiger
Nawal Farih van 03 maart 2020 (N.) aan de
minister van Werk, Economie en Consumenten,
belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen
en Personen met een beperking:**

Agressie op het werk.

Uit onderzoek van IDEWE blijkt dat steeds meer collega's elkaar fysiek en psychisch aanvallen. In 2019 kwamen er 3.127 meldingen binnen over situaties waar werknemers psychisch of lichamelijk lijden op de werkvloer, een stijging van maar liefst 12 %. Er werd om de drie dagen een melding gemaakt van geweld of racisme op het werk.

En 2019, 121 signalements de violences au travail ont ainsi été répertoriés, soit une augmentation de 18,5 % par rapport à 2018. Par ailleurs, trop de travailleurs doivent encore faire face à du harcèlement ou à des comportements sexuels inappropriés sur le lieu de travail. Les violences s'expliqueraient par le fait que, soumis à une pression énorme, le travailleur stressé deviendrait plus irritable à l'égard de ses collègues.

Je souhaiterais obtenir les chiffres suivants tant absolus que relatifs, ventilés par année et en fonction du sexe, avec une subdivision par groupe d'âge (de 16 à 24 ans, de 24 à 35 ans, de 35 à 50 ans et plus de 50 ans), à partir de 2015.

1. Combien de signalements liés à des risques psychosociaux ont-ils été rapportés au cours des cinq dernières années?

2. Pouvez-vous ventiler le nombre de signalements en fonction du type de plainte:

- violence physique au travail;
- violence psychique au travail;
- comportement sexuel inapproprié sur le lieu de travail?

Meldingen over geweld op de werkvloer zijn gestegen met 18,5 % tot 121 in vergelijking met 2018. Daarnaast zien we ook dat pesten op het werk en ongewenst seksueel gedrag nog steeds te vaak voorkomen. Een verklaring hiervoor zou de hoge werkdruk op de werknemer zijn. Hierdoor heeft hij meer stressklachten en wordt hij prikkelbaarder ten opzichte van andere werknemers.

Graag volgende cijfers vanaf 2015, opgesplitst per jaar, met indeling of de slachtoffers mannelijk of vrouwelijk waren, in absolute en relatieve cijfers per leeftijdsgroep (16 tot 24 jaar, 24 tot 35 jaar, 35 tot 50 jaar en ouder dan 50 jaar).

1. Hoeveel meldingen van psychosociale risico's kwamen er binnen in de afgelopen vijf jaar?

2. Kunt u een indeling maken van het aantal klachten per onderstaande type klacht:

- fysiek geweld op het werk;
- psychisch geweld op het werk;
- ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer?

Réponse de la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées du 24 avril 2020, à la question n° 313 de madame la députée Nawal Farih du 03 mars 2020 (N.):

Antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 24 april 2020, op de vraag nr. 313 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nawal Farih van 03 maart 2020 (N.):

	2016	2017	2018	2019	2020	Total global/ Eindtotaal
Anvers/ <i>Antwerpen</i>	25	26	17	9		121
Bruxelles/ <i>Brussel</i>	89	95	92	66	9	500
Hainaut/ <i>Henegouwen</i>	64	53	41	51	3	302
Liège/ <i>Luik</i>	23	36	18	11	1	148
Limbourg - Brabant flamand/ <i>Limburg - Vlaams Brabant</i>	23	14	8	10	1	100
Namur - Luxembourg - Brabant wallon/ <i>Namen - Luxemburg - Waals-Brabant</i>	25	25	17	20	1	122
Flandre orientale/ <i>Oost-Vlaanderen</i>	17	12	12	8	2	87
Flandre occidentale/ <i>West-Vlaanderen</i>	12	18	13	6	2	68
Total global/ <i>Eindtotaal</i>	278	279	218	181	19	1448

Les cinq dernières années, nous constatons une diminution du nombre de plaintes relatives aux risques psychosociaux traitées par la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE). Il est primordial d'interpréter ces chiffres à la lumière du rôle joué par la DG CBE au sein de la législation psychosociale.

De afgelopen vijf jaar zien we een daling van het aantal klachten betreffende psychosociale risico's die door de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) werden behandeld. Het is pertinent om deze cijfers ook te interpreteren in het licht van de rol die TWW heeft binnen de psychosociale wetgeving.

La DG CBE intervient lorsque l'employeur ne dispose pas d'une procédure interne ou lorsque celle-ci n'est pas légale. La DG CBE veille à ce que les travailleurs aient correctement accès à la procédure psychosociale interne pour ainsi pouvoir faire appel au conseiller de prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux. Cela signifie que la DG CBE n'intervient pas en première ligne. Au niveau du contenu, les demandes d'intervention psychosociale sont toujours traitées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et souvent par le conseiller en prévention externe spécialisé dans les aspects psychosociaux. La DG CBE peut intervenir, si nécessaire, à un stade ultérieur, lorsqu'une discussion surgit à propos de la manière à laquelle la procédure a été appliquée et/ou concernant les suites données à cette procédure par l'employeur.

Une diminution du nombre de plaintes au niveau de la DG CBE signifie donc indubitablement que les travailleurs ont plus facilement accès à la procédure interne, faisant ainsi appel au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux. En fait, cela est conforme aux objectifs visés par le législateur avec la législation relative à la protection contre les risques psychosociaux au travail. Le but est d'ouvrir la discussion interne concernant les problèmes psychosociaux sur le lieu de travail même et de les résoudre en appliquant la procédure interne. Pour cette raison, la DG CBE prête une attention particulière au domaine du bien-être psychosocial lors de ses inspections, en vérifiant notamment si l'employeur dispose effectivement d'une procédure interne correcte.

TWW komt tussen wanneer de werkgever geen of geen wettelijke interne procedure heeft. TWW zorgt ervoor dat werknemers op een correcte wijze toegang krijgen tot de interne psychosociale procedure om zo beroep te kunnen doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dit betekent dat TWW niet tussenkomt in de eerste lijn. Verzoeken tot psychosociale interventie worden inhoudelijk steeds behandeld door de preventieadviseur psychosociale aspecten, meestal door de externe preventieadviseur psychosociale aspecten. TWW zal indien nodig tussenkomen in een later stadium, wanneer er discussie bestaat omtrent de wijze waarop de procedure werd toegepast en/of het gevolg dat eraan werd gegeven door de werkgever.

Een daling van het aantal klachten op het niveau van TWW betekent dus ongetwijfeld dat werknemers beter en sneller hun weg vinden naar de interne procedure en zo beroep kunnen doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten. Eigenlijk sluit dit aan bij hetgeen de wetgever voor ogen heeft met de wetgeving betreffende de bescherming tegen psychosociale risico's op het werk. Dit is psychosociale problemen op de werkvloer zoveel mogelijk intern bespreekbaar maken en opgelost krijgen via de interne procedure. Vandaar dat TWW tijdens inspecties aandacht heeft voor het psychosociaal welzijnsdomein en onder meer controleert of de werkgever een correcte interne procedure heeft.