

Vraag nr. 23 van de heer Guy D'haeseleer van 10 januari 2008 (N.) aan de minister van Werk:

« Anti-pestwet ». — *Bescherming werknemers. — Aangiften.*

De zogenaamde « anti-pestwet » (wet van 11 juni 2002) beschermt de werknemers ook tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, gepleegd door derden.

1. Hoeveel aangiften hebben tot dusver hierop betrekking?
2. Hebben dergelijke aangiften al geleid tot rechtszaken?
3. Zo ja, hoeveel?
4. In hoeveel gevallen werd de dader ook effectief veroordeeld?

Antwoord van de minister van Werk van 22 februari 2008, op de vraag nr. 23 van de heer Guy D'haeseleer van 10 januari 2008 (N.):

Gelieve hieronder het antwoord te vinden op de door u gestelde vragen.

Question n° 23 de M. Guy D'haeseleer du 10 janvier 2008 (N.) au ministre de l'Emploi:

*Loi contre le harcèlement. — Protection des travailleurs. — Plaintes.*

La loi du 11 juin 2002 contre le harcèlement vise à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel commis par des tiers.

1. Combien de plaintes ont été à ce jour introduites dans le cadre de cette loi?
2. De telles plaintes ont-elles déjà abouti à des procédures judiciaires?
3. Dans l'affirmative, de combien de procédures s'agit-il?
4. Dans combien de cas l'auteur a-t-il effectivement été condamné ?

Réponse du ministre de l'Emploi du 22 février 2008, à la question n° 23 de M. Guy D'haeseleer du 10 janvier 2008 (N.):

Veuillez trouver ci-dessous la réponse à vos questions.

Het Toezicht op het Welzijn op het Werk ontvangt jaarlijks ongeveer 800 klachten voor geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op het geheel van deze klachten heeft minder dan één op honderd betrekking op feiten begaan door personen van buiten de onderneming.

Dit bijzonder laag aantal is te wijten aan verschillende factoren.

- Wanneer er agressie plaatsvindt door een persoon van buiten de onderneming, wordt de klacht meestal eerder ingediend bij de politie of het parket van de procureur des Konings, dan bij het Toezicht Welzijn op het Werk;
- Het Toezicht op het Welzijn op het Werk is bevoegd voor de overtredingen die aan de werkgever ten laste worden gelegd, en niet aan een persoon van buiten de onderneming. De werkgever kan aansprakelijk gesteld worden voor een gebrek aan voorzorg, of het ontbreken van de risico analyse, maar niet voor de feiten op zich.

Het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, voert de verplichting in voor de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk, om in hun jaarverslag het aantal incidenten van psychosociale aard te vermelden die aan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur voor psychosociale aspecten worden gemeld, en met name het aantal incidenten, tussenkomsten of gemotiveerde klachten die betrekking hebben op een persoon van buiten de onderneming.

Wanneer de diensten van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, in het bezit zullen zijn van de jaarverslagen 2007 (in het tweede trimester 2008) zal een nauwkeuriger overzicht kunnen gegeven worden van het aantal en het percentage incidenten, tussenkomsten en gemotiveerde klachten die door derden veroorzaakt werden.

De vragen 2, 3 en 4 maken het voorwerp uit van een antwoord op de parlementaire vraag nr. 93 van 29 november 2007. Ik veroorloof me dan ook u hiernaar te verwijzen (zie ook: vraag 23 van 10 januari 2008, *Vragen en Antwoorden*, Kamer, 2007-2008, nr. 10).

Le Contrôle du Bien-être au Travail reçoit chaque année environ 800 plaintes pour violence, harcèlement moral ou sexuel au travail. Sur l'ensemble de celles-ci, moins de un pour cent concernent des faits commis par des personnes extérieures à l'entreprise.

Ce nombre particulièrement réduit est dû à plusieurs facteurs.

- Lorsqu'une agression a lieu par une personne extérieure à l'entreprise, une plainte est le plus souvent déposée devant la police ou le parquet du procureur du Roi plutôt qu'au Contrôle du Bien-être;
- Le Contrôle du Bien-être est compétent pour ce qui concerne les infractions mises à charge d'un employeur, pas d'une personne externe à l'entreprise. L'employeur pourra être mis en cause pour défaut de prévoyance ou absence d'analyse des risques, pas pour les faits eux-mêmes.

L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psycho-sociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel institue l'obligation pour les services internes de prévention et de protection de reprendre dans leur rapport annuel le nombre d'incidents de nature psycho-sociale communiqués à la personne de confiance ou au Conseiller en prévention psychosocial, et notamment le nombre d'incidents, d'interventions ou de plaintes motivées relatives à une personne extérieure à l'entreprise.

Quand les services de Contrôle du Bien-être seront en possession de ces rapports annuels 2007 (donc au 2<sup>ème</sup> trimestre 2008), un aperçu plus précis sur le nombre et le pourcentage d'incidents, d'interventions et de plaintes motivées causées par des tiers, pourra être constitué.

Les questions 2, 3 et 4 font l'objet d'une réponse à votre question parlementaire n° 93 du 29 novembre 2007. Je me permets donc de vous y renvoyer (voir également: question n° 23 du 10 janvier 2008, *Questions et Réponses*, Chambre, 2007-2008, n° 10).