

DO 2008200908312

Vraag nr. 265 van de heer volksvertegenwoordiger Peter Logghe van 06 april 2009 (N.) aan de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen:

Pesten op het werk.

De Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk registreerde in 2008 niet minder dan 642 meldingen over "ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk", een stijging van 9% ten opzichte van 2007 en een verdubbeling ten opzichte van 2005. Enorm hoge cijfers, die slaan zowel op pesterijen als psychisch geweld en ongewenst seksueel gedrag.

1. a) Kan u mij een idee geven van de spreiding "privé" ten opzichte van "overheid"?

b) Is hier een evolutie merkbaar over de verschillende jaren (2005 tot 2008)?

2. Kan u mij tevens een idee geven van de regionale spreiding van dit ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk? Met regionale spreiding bedoel ik de plaats waar het incident heeft plaatsgegrepen.

3. a) Bestaat er een dadersprofiel?

b) Heeft u een idee van de gemiddelde leeftijd van de daders en van het geslacht?

4. Idem, maar dan wat betreft de slachtoffers.

Antwoord van de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen van 26 juni 2009, op de vraag nr. 265 van de heer volksvertegenwoordiger Peter Logghe van 06 april 2009 (N.):

Voorafgaande opmerkingen

De meeste klachten wegens grensoverschrijdend gedrag worden behandeld door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (evenals door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk in bepaalde grote ondernemingen). De interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk moeten statistische gegevens meedelen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk van de betrokken werkgever. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk publiceren hun globale statistieken betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk niet.

De cijfers waarover de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg beschikt zijn slechts indicatief. Ze zijn vanuit statistisch oogpunt niet representatief voor het geheel van de situaties die zich voordoen en stuiten bovendien op moeilijkheden op het vlak van rapportering.

DO 2008200908312

Question n° 265 de monsieur le député Peter Logghe du 06 avril 2009 (N.) à la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances:

Harcèlement au travail.

En 2008, le Service externe de protection et de prévention au travail a enregistré pas moins de 642 plaintes de harcèlement au travail, soit une augmentation de 9% par rapport à 2007 et une multiplication par deux par rapport à 2005. Ces chiffres très élevés concernent des cas tant de harcèlement simple que de violence psychique et de harcèlement sexuel.

1. a) Pouvez-vous me donner une idée de la répartition de ces chiffres entre secteur privé et public?

b) Observe-t-on à cet égard une évolution sur la période 2005 à 2008?

2. Pouvez-vous également me donner une idée de la répartition régionale de ces comportements de harcèlement au travail? Par "répartition régionale", j'entends le lieu où l'incident s'est produit.

3. a) Les auteurs de ces faits présentent-ils un profil type?

b) Avez-vous une idée de l'âge moyen et du sexe des auteurs?

4. Même question, concernant cette fois les victimes.

Réponse de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances du 26 juin 2009, à la question n° 265 de monsieur le député Peter Logghe du 06 avril 2009 (N.):

Considérations préliminaires

Ce sont les services externes pour la prévention et la protection au travail (ainsi que le service interne pour la prévention et la protection au travail pour certaines grandes entreprises) qui traitent la plupart des plaintes pour harcèlement. Les services externes et internes pour la prévention et la protection au travail doivent communiquer des données statistiques au Comité pour la prévention et la protection au travail de l'employeur concerné. Les services externes pour la prévention et la protection au travail ne publient pas leurs statistiques globales concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

Les chiffres de la direction générale du Contrôle du Bien-être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale n'ont qu'une valeur indicative. Ils n'ont pas de représentativité statistique pour l'ensemble des situations, et de plus se heurtent à des difficultés de rapportage.

De inspectiediensten stellen vast dat er een tendens bestaat tot daling van het aantal klachten. Vele vragen voor een interventie worden opgelost door pertinente informatie te verstrekken betreffende de "normale" procedure die in de onderneming dient gevolgd te worden. In andere dossiers passen de inspecteurs de reglementering toe en zorgen zij er voor dat de interne procedure daadwerkelijk binnen de onderneming zelf wordt toegepast.

Het begrip "pesterijen" op zich is vrij vaag en algemeen, tenminste wat de toepassing ervan op het terrein betreft. Werknemers die moeilijkheden ondervinden hebben de neiging om deze term systematisch toe te passen op datgene wat ze beleven. Het "Vademecum voor de diagnose van relationeel leed op het werk" dat in 2007 werd uitgegeven door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg met steun van het Europees Sociaal fonds, is een voorbeeld van een meer aan de praktijk aangepaste conceptuele benadering. Naar aanleiding van hun tussenkomsten en bij de uitoefening van het toezicht, komen de inspecteurs meestal tot de slotsom dat er gebreken aanwezig zijn die een inbreuk zouden kunnen vormen op reglementaire bepalingen: een gebrekkige arbeidsorganisatie, de afwezigheid van een risicoanalyse van de psychosociale belasting, een slechte communicatie, geen opleiding van of informatie voor de werknemers, een onaangepast beheer van wervingen, evaluaties of ontslag. Hieruit vloeien verschillende vormen van leed op het werk voort, die zich kunnen uiten onder de vorm van conflicten, ruzies, geruchten, klachten enzovoort al dan niet vergezeld van pesterijen.

De dossiers die de inspecteurs ten gronde behandelen komen van de gerechtelijke instanties en gaan meestal gepaard met specifieke problemen, meer bepaald wat de openbare sector betreft (onderwijs, politie, rechtbanken, gemeenten, OCMW's).

Antwoorden

Les Services d'inspection observent une tendance à la baisse du nombre de plaintes. Beaucoup de demandes d'intervention se résolvent par la dispensation d'informations pertinentes quant à la procédure "normale" à suivre en entreprise. Pour les autres dossiers, les inspecteurs appliquent la réglementation et veillent à ce que la procédure interne soit effectivement appliquée au sein même de l'entreprise.

La notion de "harcèlement" en tant que telle est assez vague et générale, au moins en ce qui concerne son application sur le terrain. Les travailleurs en difficulté ont tendance à appliquer systématiquement ce terme à ce qu'ils vivent. Le "Vademecum de diagnostic des cas de souffrances relationnelles au travail" édité en 2007 par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale avec le soutien du Fonds social européen, constitue un exemple d'une approche conceptuelle plus adaptée à la pratique. Les inspecteurs, suite à leurs interventions et l'exercice de la surveillance, concluent le plus souvent à la présence de défaillances qui pourraient constituer une infraction aux dispositions réglementaires: organisation du travail déficiente, absence d'analyse des risques liés à la charge psychosociale, mauvaise communication, absence de formation - information des travailleurs, gestion inappropriée des recrutements, des évaluations ou des licenciements. Il en résulte différentes formes de souffrance au travail, qui peuvent se manifester sous forme de conflits, de querelles, rumeurs, plaintes, etc. avec ou sans présence de harcèlement.

Les dossiers que les inspecteurs traitent sur le fond proviennent des instances judiciaires, et impliquent souvent des difficultés spécifiques, notamment en ce qui concerne le secteur public (enseignement, police, tribunaux, communes, CPAS)

Réponses

De parlementaire vraag vermeldt cijfers die blijkbaar afkomstig zijn van een wel bepaalde externe dienst voor preventie en bescherming op het Werk: men stelt vast dat deze dienst van 2005 tot 2008 dubbel zoveel klachten heeft geregistreerd. Volgens deze bron is tussen 2007 en 2008 de stijging nochtans beperkt tot 9%. De plaatselijke directies van de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk hebben daarentegen vastgesteld dat er een tendens bestaat tot daling van het aantal klachten dat bij deze directies werd ingediend vanaf 2007. Dit kan verklaard worden door de nieuwe versie van de regelgeving die sinds het midden van het jaar 2007 van toepassing is en die tot doel heeft de potentiële klager beter te adviseren, hetzij door hem passende inlichtingen te verstrekken, hetzij door hem door te verwijzen naar de bevoegde preventieadviseur van de onderneming, terwijl tevens wordt toezicht gehouden op de correcte toepassing van de reglementering.

1. Uit de beschikbare cijfers blijkt dat de openbare sector 20 tot 30 % van de klachten vertegenwoordigt, waarbij er een tendens tot daling kan vastgesteld worden over de desbetreffende jaren.

1. Er zijn geen statistieken beschikbaar over de plaats waar de incidenten zich voordoen.

2. Er zijn geen statistieken beschikbaar waaruit een "typeprofiel" van de "daders" zou kunnen afgeleid worden. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk leveren geen statistieken aan die verslag doen over de eventuele conclusies van de psychosociale preventieadviseurs. De inspectie stelt enkel kan vast dat er een overwicht is van de "hiërarchische" vorm in geval van beschuldigingen van pesterijen: in feite wijzen de klagers, in bijna drie vierde van de gevallen, personen aan die zich bevinden op het niveau van de directie of de hiërarchische lijn.

Er bestaan evenmin statistische gegevens over de gemiddelde leeftijd en het geslacht van de als dader aangewezen personen.

2. Ook wat de slachtoffers betreft kan er om dezelfde redenen als deze die hierboven werden vermeld geen profiel worden vastgesteld.

Er zijn geen algemene statistische gegevens over de gemiddelde leeftijd en het geslacht van de slachtoffers beschikbaar. Enkel voor de enkele gevallen van klachten voor ongewenst seksueel gedrag op het werk kan er vastgesteld worden dat er een overwicht is van jonge klagers van het vrouwelijk geslacht.

La question parlementaire évoque les chiffres provenant apparemment d'un service externe pour la prévention et la protection au travail déterminé: de 2005 à 2008, on constate un doublement de plaintes enregistrées par ce service. Selon cette source, l'augmentation de 2007 à 2008 se limite toutefois à 9%. Les directions régionales de la direction générale du Contrôle du Bien-être au Travail ont au contraire pu constater une tendance à la baisse du nombre de plaintes déposées auprès de ces directions à partir de 2007. Ceci peut s'expliquer par la nouvelle version de la réglementation applicable depuis le milieu de l'année 2007, et qui a pour but de mieux conseiller les potentiels plaignants, soit par des informations appropriées, soit en les guidant vers le conseiller en prévention compétent de l'entreprise, tout en supervisant l'application correcte de la réglementation.

1. Des chiffres disponibles, il apparaît que le secteur public représente de 20 à 30 % des plaintes, avec une tendance à la baisse, sur les années en question.

1. Concernant le lieu dans lequel se passent les incidents, nous ne possédons pas de statistiques.

2. Il n'y a pas de statistiques disponibles qui mettent en évidence un "profil type" des "auteurs". Les services externes pour la prévention et la protection au travail n'alimentent pas les statistiques pour rapporter les éventuelles conclusions des conseillers en prévention psychosociaux. L'inspection constate uniquement une prédominance de la forme "ascendante" dans les accusations de harcèlement: en fait, les plaignants désignent, dans presque les trois quarts des cas, des personnes situées dans la direction ou la ligne hiérarchique.

Il n'existe pas non plus de données statistiques sur l'âge moyen et le sexe des personnes désignées comme auteur.

2. En ce qui concerne les victimes, on ne peut pas non plus établir un profil et ceci pour les mêmes raisons que celles mentionnées ci-dessus.

Des données statistiques générales sur l'âge moyen et le sexe des victimes ne sont pas disponibles. C'est seulement pour les quelques cas de plaintes pour harcèlement sexuel, qu'une prédominance de plaignants jeunes et de sexe féminin peut être constatée.