

Personnes corpulentes. — Harcèlement moral au travail. — Plaintes.

L'obésité ne constitue pas seulement un problème de santé publique, mais influe également sur le fonctionnement et le bien-être d'une personne sur son lieu de travail. Les personnes corpulentes éprouvent parfois des difficultés à exercer confortablement leur profession en raison de leur affection. En outre, leur particularité physique leur vaut parfois des plaisanteries délibérément blessantes ou non sur le lieu de travail. Dans le pire des cas, cela peut se traduire par du harcèlement moral. Les victimes finissent parfois par se manifester parce qu'elles ne sont plus moralement capables d'exercer leur profession.

1. Dans le cadre de la loi sur le harcèlement moral au travail, des plaintes ont-elles été déposées par des personnes qui, en raison de leur corpulence, se sentent victimes de harcèlement par des collègues?

2. Combien de plaintes ont été déposées à ce jour?

3. Combien ont eu une suite juridique?

4. Combien ont été déclarées fondées?

5. Des initiatives sont-elles prises dans le cadre de la politique du bien-être au travail pour mettre en garde les travailleurs contre les risques inhérents à l'obésité et pour les informer des conséquences de cette affection afin qu'ils se montrent plus compréhensifs à l'égard de leurs collègues corpulents?

6. A-t-on connaissance de plaintes de demandeurs d'emploi qui, en raison de leur corpulence, ont le sentiment d'être lésés dans le cadre de la recherche d'un emploi?

Réponse du ministre de l'Emploi du 30 mai 2006, à la question n° 381 de M^{me} Annemie Turtelboom du 17 novembre 2005 (N.):

1 à 4. Depuis l'entrée en vigueur des dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement moral

Zwaarlijvige mensen. — Pesterijen op het werk. — Klachten.

Obesitas is niet alleen een probleem van volksgezondheid, maar heeft ook gevolgen voor iemands functioneren en welzijn op het werk. Zwaarlijvige mensen worden soms door deze aandoening verhinderd om hun job op een comfortabele manier uit te voeren. Bovendien vormen zij door hun opmerkelijk voorkomen soms het voorwerp van al dan niet kwetsend bedoelde grappige opmerkingen op de werkvloer. In het uiterste geval kan dit zich vertalen in pesterijen op het werk. Het gevolg kan zijn dat de slachtoffers zich melden omdat ze de uitoefening van hun job moreel niet meer aankunnen.

1. Zijn er in het kader van de wet betreffende pesterijen op het werk klachten ingediend van mensen die zich owille van hun zwaarlijvigheid het slachtoffer voelen van pesterijen door collega's?

2. Hoeveel klachten werden totnogtoe ingediend?

3. Hoeveel van deze klachten kregen een juridisch staartje?

4. Hoeveel van deze klachten werden gegrond verklaard?

5. Worden in het kader van het welzijn op het werk initiatieven genomen om werknemers te waarschuwen voor de gevaren van obesitas, alsook om hen te wijzen op de gevolgen van deze aandoening teneinde meer begrip te tonen voor zwaarlijvige collega's?

6. Zijn er klachten bekend van werkzoekenden die zich omwille van hun zwaarlijvigheid benadeeld voelen tijdens het solliciteren?

Antwoord van de minister van Werk van 30 mei 2006, op de vraag nr. 381 van mevrouw Annemie Turtelboom van 17 november 2005 (N.):

1 tot 4. Sedert de inwerkingtreding van de wettelijke bepalingen in zake geweld, pesterijen en ongewenst

ou sexuel au travail par la loi du 11 juin 2002 et l'arrêté royal du 11 juillet 2002, la Division Contrôle de base de la direction générale Contrôle du bien-être au travail a traité un total de 2 669 plaintes réparties, selon les régions, comme suit : 684 en Flandre, 1 138 en Wallonie et 847 à Bruxelles.

Depuis le début de mai 2005, une nouvelle procédure concernant le traitement des plaintes en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail est en vigueur au sein de la DG Contrôle du bien-être au travail. Outre la garantie d'une gestion uniforme du traitement de ces plaintes par les différents inspecteurs, cette procédure a également pour but, par le biais d'une fiche synthétique, de rassembler des informations ciblées. Le contenu de cette fiche a principalement été fixé en tenant compte des principaux éléments de l'évaluation de la loi du 11 juin 2002 réalisée sur ordre d'un de mes prédécesseurs.

Dans cette fiche de synthèse, il n'est pas prévu de rassembler des données concernant les raisons très spécifiques du harcèlement, telles que des particularités physiques, l'aptitude à l'exécution du travail, etc.

Un échantillonnage des plaintes déposées au cours des derniers mois a montré qu'aucune plainte pour harcèlement pour motif d'obésité n'a été déposée à la direction de la direction générale Contrôle du bien-être au travail.

5. La problématique de l'obésité est principalement un problème général de santé publique qui en soi ne fait pas partie du domaine du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce domaine concerne en effet la prévention des problèmes de santé qui découlent de l'exécution du travail. L'obésité ne peut dès lors être considérée comme un problème de santé lié au travail. Cependant, cela n'empêche pas qu'une personne corpulente puisse ressentir de la gêne lors de l'exécution de son travail, si bien que le médecin du travail devra en tenir compte pour l'exercice normal de ses tâches.

Lors de l'exécution de la surveillance de la santé des travailleurs, comme elle découle de la loi sur le bien-être du 4 août 1996, le médecin du travail peut faire des recommandations au travailleur concerné afin qu'il prévienne ou lutte contre l'obésité.

Dans le cadre de la politique de prévention du harcèlement au travail, l'employeur doit accorder une attention à tous les facteurs à risques qui peuvent occasionner l'apparition du harcèlement. L'obésité peut être l'un de ces facteurs à risques, si bien que l'employeur devra en tenir compte lors de

seksueel gedrag op het werk door de wet van 11 juni 2002 en het koninklijk besluit van 11 juli 2002 werden in totaal 2 669 klachten behandeld door de afdeling basistoezicht van de Algemene directie toezicht op het welzijn op het werk met volgende onderverdeling volgens de regio's: 684 in Vlaanderen, in Wallonië 1 138 en voor Brussel 847.

Sedert begin mei 2005 is binnen de AD Toezicht Welzijn op het Werk een nieuwe procedure van kracht geworden betreffende de behandeling van klachten inzake pesteringen, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Naast het waarborgen van een uniforme aanpak van de behandeling van dergelijke klachten door de verschillende inspecteurs, heeft deze procedure ook tot doel om via een synthesefiche gerichte informatie te verzamelen. De inhoud van deze fiche is hoofdzakelijk vastgelegd rekening houdend met de voornaamste elementen uit de evaluatie van de wet van 11 juni 2002 uitgevoerd op last van één mijner voorgangers.

In deze synthesefiche is het niet voorzien dat ook gegevens zouden verzameld worden omtrent de zeer specifieke redenen van het pesten zoals fysieke kenmerken, geschiktheid voor het uit te voeren werk, enzovoort.

Een steekproef van de ingediende klachten tijdens de laatste maanden heeft uitgewezen dat alleszins de laatste maanden geen klachten inzake pesten omwille van obesitas ingediend werden bij het hoofdbestuur van de algemene directie Toezicht op het welzijn.

5. De problematiek van obesitas is wezenlijk een algemeen probleem van volksgezondheid dat als dusdanig niet behoort tot het domein van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit domein betreft immers het voorkomen van gezondheidsklachten die voortvloeien uit de uitvoering van het werk. Obesitas kan als dusdanig niet beschouwd worden als een gezondheidsprobleem dat arbeidsgerelateerd is. Dit neemt nochtans niet weg dat iemand die zwaarlijvig is daarvan hinder kan ondervinden bij de uitvoering van het werk, zodat de arbeidsgeneesheer naar aanleiding van de normale uitoefening van zijn taken hiermee zal dienen rekening te houden.

Naar aanleiding van de uitvoering van het gezondheidstoezicht op de werknemers, zoals dit voortvloeit uit de welzijnswet van 4 augustus 1996, kan de arbeidsgeneesheer aan de betrokken werknemer aanbevelingen doen om obesitas te voorkomen of te bestrijden.

Binnen het kader van het beleid ter voorkoming van pesten op het werk, moet de werkgever de aandacht schenken aan alle risicofactoren die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van pesteringen. Obesitas kan één van die risicofactoren zijn, zodat de werkgever hiermee zal moeten rekening houden bij de uitwerking van

24200

QRVA 51 **123**
6 - 6 - 2006

l'élaboration de sa politique de prévention. La sensibilisation des travailleurs peut jouer un rôle important dans cette politique.

6. Les services d'inspection n'ont connaissance d'aucune plainte de chercheurs d'emploi qui se sont sentis discriminés dans leur candidature en raison de leur corpulence.

zijn preventiebeleid. Sensibilisatie van de werknemers kan in dit beleid een belangrijke rol spelen

6. Er zijn bij de inspectiediensten geen klachten bekend van werkzoekenden die zich omwille van hun zwaarlijvigheid gediscrimineerd achten tijdens het solliciteren.