

**04 Vraag van Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De stijgende cijfers inzake pesten op het werk" (55025532C)**

**04 Question de Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le nombre croissant de faits de harcèlement au travail" (55025532C)**

**04.01 Hans Verreyt (VB):** Mijnheer de minister, uit een bevraging van de externe preventiedienst Liantis blijkt dat er een duidelijke stijging op te merken was in 2021 van het aantal gevallen van pesten op het werk. Eén werknemer op zeven gaf aan hiervan het slachtoffer te zijn. Opvallend is dat er een groot verschil is tussen mannen en vrouwen, 18 % ten opzichte van 11,3 %. Dat zijn verontrustende cijfers, die vaak ook aanleiding geven tot absenteïsme. Het absenteïsme op de werkvloer stijgt.

Hebben uw diensten ook deze evolutie kunnen vaststellen? Hoeveel klachten werden er in 2021 ontvangen? Welke plannen voorziet u om deze evolutie te kenteren?

**04.02 Minister Pierre-Yves Dermagne:** Mijnheer Verreyt, er is de voorbije vijf jaar duidelijk een dalende trend in het aantal klachten wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ik zal u de tabellen overmaken van het aantal klachten wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft ontvangen.

Pas wanneer de interne procedures niet correct worden toegepast of geen effect hebben, kan men zich wenden tot de inspectie en klacht indienen. Samen met mijn administraties en collega-ministers zet ik volop in op het mentale welzijn op het werk. Zo wordt een federaal plan voor mentaal welzijn op het werk geïmplementeerd, in samenwerking met de andere bevoegde ministers, de sociale partners, de deelstaten en verschillende actoren op het gebied van geestelijke gezondheid en arbeidsomstandigheden.

In het kader van dit plan zal de mediacampagne, die in november 2021 van start ging, ook dit jaar worden voortgezet. Daarnaast worden in 2022 en 2023 subsidies toegekend aan sectorale preventieprojecten. De projecten zijn bedoeld om gespecialiseerde expertise op het vlak van psychosociale risico's te ontwikkelen, door meer aandacht te besteden aan specifieke arbeidsgerelateerde risico's in diverse sectoren die getroffen werden door de pandemie.

De werknemers van de gezondheids- en zorgsector hebben de voorbije jaren het beste van zichzelf gegeven. Ze hebben echter steeds meer te kampen met stress en een slecht mentaal welbevinden.

Ik steun dan ook elk sectoraal akkoord voor de verlaging van de werkdruk. In de acties met betrekking tot psychosociale risico's, zal

**04.01 Hans Verreyt (VB):** Le service de prévention externe Liantis constate une augmentation du nombre de cas de harcèlement au travail. Pas moins d'un travailleur sur sept est victime de harcèlement.

Les services du ministre ont-ils observé la même hausse? Combien de plaintes ont été recensées en 2021? Quels sont les projets du ministre pour remédier à ce problème?

**04.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre:** Ces cinq dernières années, on a observé une diminution du nombre de plaintes pour violence et harcèlement moral ou sexuel au travail. Je vais vous transmettre les tableaux répertoriant le nombre de plaintes reçues par la direction générale Contrôle du bien-être au travail (CBE). Une plainte ne peut être déposée auprès de l'inspection que lorsque les procédures internes n'ont pas été appliquées correctement ou sont restées sans effet.

En coopération avec les autres ministres compétents et les entités fédérées, nous mettons en œuvre un plan fédéral pour le bien-être mental au travail. La campagne médiatique lancée en novembre 2021 se poursuivra. En 2022 et 2023, des subventions seront accordées à des projets sectoriels de prévention. L'objectif est de développer une expertise en matière de risques psychosociaux en accordant une plus grande attention aux risques liés au travail dans les secteurs touchés par la pandémie.

specifiek aandacht worden besteed aan deze groep.

Daarnaast volgt mijn administratie van zeer nabij op hoe de wetgeving in verband met psychosociale risico's, die in 2014 werd ingevoerd, in de praktijk wordt toegepast. Ik heb ook aan de AD TWW gevraagd een analyse te maken vanuit de terreinervaring over de implementatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale risico's in de bedrijven. Deze analyse zal als insteek worden gebruikt om samen met de sociale partners na te gaan hoe de regelgeving van 2014 moet worden gewijzigd om ze nog performanter te maken.

**04.03 Hans Verreyt (VB):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord en voor de belofte dat u ons de tabellen van uw diensten zult bezorgen.

Uw diensten komen echter maar aan bod wanneer het kalf al verdrongen is, wanneer het te laat is. Ik ben dus blij te vernemen dat u meer en meer inzet op het deel dat eerder thuishoort bij preventie dan bij remediëren. Voorkomen is immers nog altijd beter dan achteraf oplossen.

We zitten natuurlijk met twee speciale jaren, 2020 en 2021, waarin de omstandigheden voor de werknemers niet altijd dezelfde zijn geweest als de andere jaren, met heel wat bijkomende stress in bepaalde sectoren, wat waarschijnlijk ook een invloed heeft gehad op het gedrag van de werknemers. We moeten vooral kijken naar de evolutie sinds 2019 en hopelijk ook naar 2022 en 2023, die de echte jaren zijn waarmee men kan vergelijken.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

Les travailleurs du secteur de la santé et des soins souffrent de stress et de problèmes de santé mentale. Je soutiens tout accord sectoriel visant à réduire la pression au travail. Dans les actions relatives aux risques psychosociaux, une attention particulière est accordée à ce groupe cible. Nous suivons la mise en œuvre de la législation de 2014 sur les risques psychosociaux. J'ai demandé une analyse au CBT. Sur la base des résultats de cette analyse, nous examinerons avec les partenaires sociaux s'il y a lieu de modifier la réglementation.

**04.03 Hans Verreyt (VB):** Je suis ravi d'entendre que le ministre investit de plus en plus dans la prévention. La pandémie a modifié les conditions de travail, avec notamment une augmentation du stress, ce qui a eu une incidence sur le comportement des travailleurs. Pour dresser un tableau correct de l'évolution, il convient de comparer 2019 à 2022 et 2023.