

Question n° 688 de M^{me} Maggie De Block du 2 mars 2007 (N.) au ministre de l'Emploi:

Entreprises. — Harcèlement. — Étude de la KULeuven.

Une étude sur le harcèlement dans les entreprises, réalisée par des chercheurs de la KULeuven à la demande du ministre, révèle que le risque de harcèlement augmente avec la taille des entreprises. D'après l'étude, le phénomène du harcèlement est en moyenne deux fois plus important dans les entreprises qui emploient plus de 50 personnes que dans les PME. Ce résultat conforte les milieux des classes moyennes dans la conviction qu'il n'y a pas lieu d'introduire la représentation syndicale dans les petites entreprises. Dans le même temps, l'Unizo affirme dans son magazine qu'en dépit de ces résultats, les PME se voient toujours imposer par la loi des conseillers anti-harcèlement virtuels et souvent inutiles.

1. Estimez-vous que les résultats de l'étude précitée indiquent réellement que l'absence de représentation syndicale dans les petites entreprises ne constitue pas un facteur déterminant dans le cadre de la prévention du harcèlement ?
2. Envisagez-vous de donner suite à la suggestion de l'Unizo de modifier la législation pour les petites entreprises dans le but de ne plus leur imposer des conseillers anti-harcèlement virtuels ?
3. Envisagez-vous d'adapter la législation en ce qui concerne les petites entreprises ?
4. Quelle suite concrète comptez-vous réserver aux résultats de l'étude précitée ?

Réponse du ministre de l'Emploi du 16 avril 2007, à la question n° 688 de M^{me} Maggie De Block du 2 mars 2007 (N.):

L'étude qui a été menée par les chercheurs de la KULeuven mentionne uniquement que le harcèlement est deux fois plus présent dans les entreprises contenant plus de cinquante membres du personnel que

Vraag nr. 688 van mevrouw Maggie De Block van 2 maart 2007 (N.) aan de minister van Werk:

Bedrijven. — Pestgedrag. — Studie KULeuven.

Uit een studie die onderzoekers van de KULeuven uitvoerden op vraag van de minister over het pestgedrag in bedrijven, blijkt dat de kans op pesterijen stijgt naarmate de grootte van de ondernemingen. In bedrijven met meer dan vijftig personeelsleden wordt blijkens de studie gemiddeld twee keer zoveel gepest als in de KMO's. In middenstandskringen wordt dit resultaat gepercipieerd als de weerlegging van de noodzaak voor vakbondsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen. Tevens stelt Unizo in zijn magazine dat al die studieresultaten nog altijd niet beletten dat ook de KMO's bij wet worden opgezadeld met papieren, vaak nutteloze anti-pestadviseurs.

1. Bent u van mening dat de resultaten van voornoemde studie inderdaad aantonen dat de afwezigheid van vakbondsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen niet determinerend is om pestgedrag te voorkomen ?
2. Overweegt u om in te gaan op de suggestie van Unizo om voor kleine ondernemingen de wetgeving aan te passen om hen niet langer « op te zadelen met papieren anti-pestadviseurs » ?
3. Overweegt u bijsturingen van de wetgeving naar kleine ondernemingen toe ?
4. Welke concrete gevolgen overweegt u te verbinden aan de resultaten van bovengenoemde studie ?

Antwoord van de minister van Werk van 16 april 2007, op de vraag nr. 688 van mevrouw Maggie De Block van 2 maart 2007 (N.):

De studie die werd uitgevoerd door onderzoekers van de KULeuven vermeldt enkel dat in bedrijven met meer dan vijftig personeelsleden twee keer zoveel gepest wordt als in KMO's. Hieruit kan enkel afgeleid

dans les PME's. On peut seulement en déduire que globalement, il y a moins de harcèlement dans les PME's. On ne peut pas en déduire qu'il ne devrait pas y avoir de prévention du harcèlement. Par conséquent, il est sensé d'avoir également des structures dans les PME's qui peuvent aider les travailleurs victimes de harcèlement.

En ce qui concerne les questions concrètes, je peux vous répondre ce qui suit:

1. L'absence de délégation syndicale dans les petites entreprises ne me semble pas nécessairement déterminante pour prévenir le harcèlement. Si dans certaines petites entreprises, il n'y a pas de harcèlement, ce sera imputable à un bon climat d'entreprise. Cependant, on ne peut oublier qu'il existe également des entreprises où un harcèlement sérieux est présent et où la présence d'une délégation syndicale peut être utile. Enfin, je voudrais faire remarquer que la représentation des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises doit être vue dans le contexte global des relations de travail et des conditions de travail et dès lors, ne peut être limitée à la problématique du harcèlement au travail.

2. Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, l'employeur doit se faire assister par un service externe pour la prévention et la protection au travail pour un certain nombre de missions et de tâches en rapport avec le bien-être au travail.

Un grand nombre de ces entreprises appartiennent au groupe C, en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le service interne pour la prévention et la protection au travail de ces entreprises ne comprend la plupart du temps pas de département chargé de la surveillance médicale, de sorte que pour le volet surveillance de la santé, dans chaque cas, il doit être fait appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Parallèlement, le conseiller en prévention interne des entreprises qui appartiennent à ce groupe, ne doit pas disposer d'une formation spécifique. Dans ce cas, l'employeur doit faire appel au service externe pour la prévention et la protection au travail pour la réalisation de l'analyse des risques. Il doit également faire appel à ce service pour mener l'examen des accidents du travail, dont font aussi partie les accidents du travail graves.

Dans le cadre de la politique générale que mène un employeur en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, une approche multidisciplinaire de la prévention est une nécessité absolue. Cela requiert la collaboration de

worden dat er in KMO's globaal genomen minder gepest wordt. Er kan niet uit afgeleid worden dat pesterijen er niet zouden voorkomen. Derhalve is het zeker zinvol dat er ook voor de KMO's structuren bestaan die de werknemers die het slachtoffer worden van pesterijen kunnen helpen.

Wat de concrete vragen betreft, kan ik u het volgende meedelen:

1. De afwezigheid van een vakbondsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen lijkt mij niet noodzakelijk determinerend om pestgedrag te voorkomen. Indien er zich in bepaalde kleine ondernemingen geen pestgedrag voordoet zal dit te wijten zijn aan een goed bedrijfsklimaat. Evenwel mag men niet vergeten dat er ook ondernemingen zijn waar er zich wel degelijk pestgedrag voordoet en waar de aanwezigheid van een vakbondsvertegenwoordiging wel nuttig kan zijn. Ten slotte wil ik opmerken dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de kleine en middelgrote ondernemingen moet gezien worden in de globale context van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden en derhalve niet mag beperkt worden tot de problematiek van pesten op het werk.

2. In de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, moet de werkgever zich voor een aantal opdrachten en taken inzake welzijn op het werk laten bijstaan door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Een groot aantal van deze ondernemingen behoren in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk tot groep C.

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van deze ondernemingen omvat meestal geen departement belast met het medisch toezicht, zodat voor het luik gezondheidstoezicht in elk geval een beroep gedaan moet worden op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Tevens dient de interne preventieadviseur van de ondernemingen die behoort tot deze groep niet te beschikken over een specifieke opleiding. In dat geval moet de werkgever voor het uitvoeren van de risicoanalyse een beroep doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij moet tevens een beroep doen op deze dienst voor het verrichten van het onderzoek van arbeidsongevallen, waartoe ook de ernstige arbeidsongevallen behoren.

Binnen het kader van het algemene beleid dat een werkgever voert met het oog op de bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak van preventie een absolute noodzaak. Dit ver-

différentes disciplines, notamment la sécurité du travail, la médecine du travail, l'ergonomie et les aspects psychosociaux.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne doit pas uniquement jouer un rôle lors du traitement des plaintes concrètes en matière de harcèlement au travail, mais il fait partie de l'équipe multidisciplinaire qui peut aider l'employeur lors de l'élaboration de la politique du bien-être. Je pense également que ce conseiller en prévention n'est pas une personne «sur papiers», mais bien qu'elle peut apporter une contribution sérieuse à la politique du bien-être dans les entreprises.

3 et 4. Tenant compte de ce qui précède, j'estime que la législation ne doit pas être adaptée outre mesure et que les résultats de l'étude précitée ne constituent aucune opportunité pour prendre de nouvelles mesures.

eist de samenwerking van verschillende disciplines, met name arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie en psychosociale aspecten.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft niet alleen een rol te vervullen bij de behandeling van concrete klachten inzake pesten op het werk, maar maakt deel uit van het multidisciplinaire team dat de werkgever kan helpen bij de uitbouw van zijn welzijnsbeleid. Ik meen dan ook dat deze preventieadviseur geen «papieren» persoon is, maar wel degelijk een bijdrage kan leveren aan het welzijnsbeleid in de ondernemingen.

3 en 4. Rekening houdend met het voorgaande, meen ik dan ook dat de wetgeving niet verder dient bijgestuurd te worden en dat de resultaten van de bovengenoemde studie geen aanleiding vormen om nieuwe maatregelen te treffen.