

DO 2016201713631

Vraag nr. 1209 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 09 december 2016 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Recente explosieve toename van pesterijen op het werk (MV 14865).

In het kader van een recent onderzoek van hr-dienstverlener Securex onder 1.700 werknemers gaf 29 % van de respondenten aan met een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk te zijn geconfronteerd. Opvallend is voorts dat de leidinggevende in 66 % van de gevallen als pester wordt aangeduid.

Het opmerkelijkste cijfer uit dat onderzoek is evenwel de explosieve stijging van de door de respondenten gemelde gevallen van grensoverschrijdend gedrag in de afgelopen jaren.

DO 2016201713631

Question n° 1209 de madame la députée Fabienne Winckel du 09 décembre 2016 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

L'explosion des récents chiffres sur le harcèlement au travail (QO 14865).

Selon une récente enquête de Securex auprès de 1.700 travailleurs, 29 % de ceux-ci affirment être confrontés à une ou plusieurs formes de comportements abusifs sur leur lieu de travail. Il est également à noter que dans 66 % des cas, le supérieur hiérarchique est pointé du doigt.

Le chiffre qui interpelle le plus, concernant cette étude, réside dans leur explosion au cours des dernières années.

Tussen 2013 en 2015 steeg het aantal gemelde pesterijen met 35 %, en met name de stijging van het aantal meldingen van fysieke agressie met 21 % is zorgwekkend.

1. Lijken die vaststellingen bevestigd te worden door de cijfers van 2016?

2. Volgens Securex zijn die cijfers onder meer het gevolg van de toenemende werkdruk en stress. U wilt evenwel nog altijd een flexibele werkweek invoeren en meer druk op de schouders van de werknemers leggen. Dreigen die cijfers inzake pesten op het werk niet te stijgen als gevolg van uw beleidsplan?

3. Uit het onderzoek van Securex komt tevens naar voren dat het aantal slachtoffers in de publieke sector hoger ligt dan in de privésector. Hoe verklaart u die niet bepaald fraaie cijfers?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 12 april 2017, op de vraag nr. 1209 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 09 december 2016 (Fr.):

De cijfers die werden voorgesteld door Securex moeten gerelativeerd worden. De FOD Werkgelegenheid beschikt namelijk over andere cijfergegevens die voortkomen uit de enquête naar de arbeidsomstandigheden uitgevoerd door Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden.

Bij de enquête van 2010 werden in België 4.000 werknemers bevraagd (de gedetailleerde analyse van deze gegevens is beschikbaar op de website van de FOD) en in 2015, 2.500 Belgische werknemers.

Dit zijn de resultaten die betrekking hebben op pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en lichamelijk en verbaal geweld:

- het percentage ondervraagde werknemers dat, tijdens de voorbije 12 maanden, op het werk meende het voorwerp te zijn geweest van:

o lichamelijk geweld: 2,9 % in 2010, 3 % in 2015;

o ongewenst seksueel gedrag: 0,8 % in 2010, 1 % in 2015;

o pesterijen: 8,6 % in 2010, 8 % in 2015.

- het percentage ondervraagde werknemers dat, tijdens de voorbije maand, op het werk meende het voorwerp te zubb geweest van:

o verbaal geweld: 12,9 % in 2010, 12 % in 2015.

Entre 2013 et 2015, ces cas de harcèlement ont augmenté de 35 %, avec notamment 21 % d'agressions physiques supplémentaires.

1. Les chiffres de 2016 semblent-ils confirmer cet état de fait?

2. Les raisons avancées par Securex pour expliquer ces chiffres sont liées en partie au stress des employés, en constante augmentation. Pourtant, vous souhaitez toujours flexibiliser le travail et augmenter la pression sur les épaules des travailleurs. Votre projet politique n'est-il pas, dès lors, de nature à faire augmenter ces chiffres du harcèlement au travail?

3. Il ressort également de cette enquête que les employés du public sont plus touchés que ceux du privé. Quelles raisons expliquent-elles ces résultats peu flatteurs?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 12 avril 2017, à la question n° 1209 de madame la députée Fabienne Winckel du 09 décembre 2016 (Fr.):

Les chiffres présentés par Securex doivent être relativisés. Le SPF Emploi dispose en effet d'autres données chiffrées issues de l'enquête sur les conditions de travail réalisée par Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Pour l'enquête de 2010, 4.000 travailleurs avaient été questionnés en Belgique (l'analyse détaillée des données est accessible sur le site du SPF).

Les résultats qui concernent les questions relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux violences physiques et verbales sont les suivants:

-le pourcentage des travailleurs interrogés estimant avoir été l'objet, pendant leur travail, au cours des 12 derniers mois:

o de violences physiques: 2,9 % en 2010, 3 % en 2015;

o de harcèlement sexuel: 0,8 % en 2010 et 1 % en 2015;

o de harcèlement moral: 8,6 % en 2010 et 8 % en 2015.

- le pourcentage des travailleurs interrogés estimant avoir été l'objet, pendant leur travail, au cours du dernier mois:

o de violences verbales: 12,9 % en 2010 et 12 % en 2015.

Deze gegevens wijzen dus helemaal niet op een grote toename zoals blijkt uit de enquête van Securex, en zijn bovendien lager dan de gegevens die door deze laatste worden voorgesteld (19 % voor fysieke en verbale agressie, 14 % voor pesterijen en 2 % voor ongewenst seksueel gedrag volgens de enquête van Securex).

De gebruikte methodologie kan dit verschil verklaren.

Bij de enquête van Securex werden de gegevens bekomen door middel van een online bevraging. Men mag er derhalve van uitgaan dat de personen die relationele problemen hebben op het werk gemakkelijker uit eigen beweging hebben geantwoord op deze bevraging.

Bij de enquête uitgevoerd door Eurofound, werden de gegevens verzameld door middel van een interview bij de persoon thuis.

De personen werden op een toevallige wijze geselecteerd en antwoordden op een vragenlijst over alle arbeidsomstandigheden.

Een lichte verhoging van de cijfers kan bovendien worden verklaard door het feit dat, sinds 1 september 2014, de individuele procedure gebruikt kan worden voor alle situaties van leed op het werk, met andere woorden zowel voor geweld, pesterijen, en ongewenst seksueel gedrag op het werk als voor conflictsituaties en werkgerelateerde stress.

De enquête van Securex toont aan dat het aantal gevallen van lichamelijk geweld hoger ligt in de sectoren waar werknemers veelvuldig contact hebben met derden.

Dit is het geval voor de publieke sector waar het aantal gedragingen hoger ligt (23 % in tegenstelling tot 17 % in de privésector).

De enquête van Eurofound bevestigt dit: 52 % van de personen in de publieke sector hebben gedurende meer dan 3/4e van hun tijd contact met derden (tegenover 46 % in de privésector) en de sectoren waarin fysiek geweld het meest worden gemeld zijn onder meer de openbare administratie, defensie en de gezondheidssector.

Een grondiger analyse van de gegevens zal het mogelijk maken na te gaan of er nog andere belangrijke risicofactoren voor geweld op het werk bestaan.

De nieuwe wetsontwerpen van wetsbepalingen over werkbaar werk met betrekking tot loopbaansparen, tijds-krediet, glijdende uren, en occasioneel telewerk, hebben onder andere tot doel het evenwicht tussen werk- en privéleven voor de werknemer te verbeteren.

Zij ontslaan de werkgever er echter niet van te waken over het welzijn van zijn werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Ces chiffres sont donc loin de démontrer une large augmentation, comme l'affirme l'enquête de Securex et sont en outre inférieurs à ceux présentés par ce dernier (19 % pour les agressions physiques et verbales, 14 % pour le harcèlement moral, 2 % pour le harcèlement sexuel selon l'enquête de Securex).

La méthodologie utilisée peut expliquer cette différence.

Dans l'étude de Securex, les données ont été recueillies via un sondage en ligne. On peut dès lors supposer que les personnes vivant des problématiques relationnelles au travail ont plus facilement répondu d'initiative au sondage.

Dans l'enquête réalisée via Eurofound, les données ont été recueillies par le biais d'une interview au domicile de la personne.

Les personnes ont été sélectionnées de manière aléatoire et répondaient à un questionnaire sur toutes les conditions de travail.

Une légère augmentation des chiffres peut d'ailleurs être expliquée par le fait qu'à partir du 1^{er} septembre 2014 la procédure individuelle peut être utilisée pour toutes les situations de souffrance au travail, c'est-à-dire tant pour le harcèlement moral ou sexuel et la violence au travail que pour des situations de conflits ou des stress liés au travail.

L'enquête Securex montre que les comportements de violence physique sont plus nombreux dans les secteurs où les travailleurs ont de nombreux contacts avec des tiers.

Ce qui est le cas dans le secteur public où les comportements sont plus nombreux (23 % contre 17 % dans le secteur privé).

L'enquête d'Eurofound confirme cette tendance: 52 % des personnes du secteur public ont plus de ¾ du temps des contacts avec des tiers (pour 46 % dans le secteur privé) et les domaines où la violence physique a été le plus dénoncée sont entre autre les secteurs de l'administration publique et de la défense et le secteur de la santé.

Une analyse plus approfondie des données permettraient de déterminer s'il existe d'autres facteurs de risques importants relatif à la violence au travail.

Les nouvelles dispositions légales en projet sur le travail faisable relatives à l'épargne carrière, le crédit-temps, les horaires flottants, et le télétravail occasionnel, ont entre autres pour objectif d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privé du travailleur.

Elles n'exemptent pas l'employeur de veiller au bien-être de ses travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Bij het nemen van beslissingen die raken aan de arbeidsorganisatie zal rekening moeten worden gehouden met hun impact op het psychosociale welzijn van de werknemers.

De wetgeving voorziet immers dat de maatregelen die met het oog op de preventie van psychosociale risico's op het werk worden getroffen, het voorwerp moeten uitmaken van een herevaluatie bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden (artikel 8, § 1 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk).

Les décisions de l'entreprise touchant l'organisation du travail devront être prises en tenant compte de leur impact sur le bien-être psychosocial des travailleurs.

La législation prévoit en effet que les mesures prise en matière de prévention des risques psychosociaux au travail doivent faire l'objet d'une réévaluation lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail (article 8, § 1^{er} de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail).