

08 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de aanpak van pesten op het werk" (nr. 1125)
- mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de pesterijen bij het bedrijf MACtac" (nr. 1152)

08 **Questions jointes de**

- Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la lutte contre le harcèlement au travail" (n° 1125)
- Mme Valérie De Bue à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les cas de harcèlement au travail au sein de l'entreprise MACtac" (n° 1152)

08.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de **08.01** **Zuhail Demir** (N-VA): Nous

minister, vorige week zijn wij allen getuige geweest van gruwelijke pesterijen tegenover een fabrieksarbeider die in de onderneming MACtac in Bergen werkzaam was.

De betrokkene heeft jarenlang de gruwelijkste vernederingen en folteringen moeten ondergaan. We hebben de beelden gezien.

Ik vond het bij het zien van de beelden persoonlijk verschrikkelijk dat zulke pesterijen in dergelijke mate in onze samenleving gebeuren. Ik heb zelf, als in arbeidsrecht gespecialiseerd advocaat, verschillende dossiers van pesterijen behandeld. Echter, wat ik in het bedoelde dossier heb gezien, tart elke verbeelding.

Een van de medeplichtigen aan de pesterijen is door het bedrijf ontslagen. De betrokkene stapte echter op zijn beurt samen met de vakbond naar de rechtbank. Het hof heeft geoordeeld dat de formaliteiten inzake ontslag om dringende reden niet werden nagekomen, met alle gevolgen vandien.

Volgens een recente studie van Eurofound, een Europese onderzoeksceel voor welzijn op het werk, staat België op de vierde plaats in de rangschikking van pestgedrag bij werknemers.

Ondertussen is de welzijnswet al verschillende keren gewijzigd, met als doel het pesten terug te dringen. De bedoelde welzijnswet gaat al ver genoeg. Ze voorziet al in een interne en externe procedure; er zijn zware verplichtingen in hoofde van de werkgever; er is een omgekeerde bewijslast en er is ook bescherming tegen ontslag van de persoon die een klacht inzake pesterijen indient.

Naar aanleiding van de voornoemde gruwelijke gebeurtenissen heb ik drie vragen.

Ten eerste, dient u de formaliteit bij een ontslag om dringende reden niet te evalueren en eventueel te wijzigen?

Ten tweede, dient niet te worden nagedacht over de rol van een vakbondsafgevaardigde, die bij de sociale verkiezingen op de lijst staat, door de werknemers wordt verkozen en in principe de werknemers moet verdedigen, terwijl hij eigenlijk het tegenovergestelde doet? Moet over de rol van de afgevaardigde niet worden nagedacht?

Moet de welzijnswet volgens u naar aanleiding van de bedoelde feiten wijzigen? Zo ja, in welke zin moet ze wijzigen?

08.02 Valérie De Bue (MR): Monsieur le président, madame la ministre, la semaine dernière, deux travailleurs de l'entreprise MACtac sont sortis de leur silence. Ces deux hommes ont subi le harcèlement de leurs collègues et d'un délégué syndical pendant des années. Les témoignages faits d'extrême humiliation et de violence étaient frappants.

Ces révélations posent de nombreuses questions notamment celle relative à l'encadrement et à la protection des travailleurs. Selon la loi sur le harcèlement, l'entreprise doit disposer d'un conseil d'entreprise et d'un comité de protection et de prévention au travail. Si un fait de

avons tous vu les images des brimades terrifiantes subies par un ouvrier de l'entreprise MACtac à Mons. J'ai déjà traité de nombreux dossiers de harcèlement comme avocate spécialisée en droit du travail, mais ce cas dépasse toute imagination.

L'un des coauteurs des brimades s'est adressé au tribunal, avec le syndicat, pour s'opposer à son licenciement. Le tribunal a jugé que les formalités permettant un licenciement pour raisons d'urgence n'étaient pas respectées, avec toutes les conséquences qui en résultent.

D'après une étude récente de la cellule de recherche Eurofound, la Belgique occupe une quatrième place peu enviable dans le classement en matière de harcèlement sur les lieux du travail. La loi sur le bien-être a déjà été modifiée à plusieurs reprises pour réduire le harcèlement: des procédures interne et externe existent, l'employeur a d'importantes obligations en la matière, la charge de la preuve est inversée et la personne qui dépose une plainte pour harcèlement est protégée contre le licenciement.

Ne s'indiquerait-il pas de soumettre à une évaluation et éventuellement de modifier les formalités dans le cadre du licenciement pour raisons d'urgence? Ne faudrait-il pas réfléchir au rôle du délégué syndical? La loi sur le bien-être doit-elle être modifiée?

08.02 Valérie De Bue (MR): De onthullingen met betrekking tot de gepeste arbeiders van MACtac roepen heel wat vragen op over de begeleiding en de bescherming van werknemers. Het bedrijf moet over een comité voor bescherming en preventie op het werk (CPBW) beschikken. Als de werkgever op de hoogte wordt gebracht van gewelddaden of pesterijen, moet

violence ou de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci est tenu de prendre des mesures et le CPPT doit marquer son accord sur celles-ci.

Dans les cas présents, l'employeur a-t-il pris ces mesures à la connaissance des faits? Les a-t-il présentées au CPPT? Ce dernier a-t-il marqué son accord? Quels ont été les résultats de ces mesures? Quel a été le rôle des représentants syndicaux dans les organes paritaires?

Par ailleurs, quelles suites ont-elles été apportées par ces structures aux constats d'infraction en termes d'atteinte à la pudeur ou de coups et blessures?

En outre, l'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécifique afin d'assurer l'enregistrement des plaintes. L'employeur peut également désigner des personnes de confiance pour une phase informelle de médiation. Ces désignations doivent rencontrer l'accord préalable de la délégation des travailleurs au sein du CPPT. Qu'en est-il du rôle de ces personnes dans les cas présents? Pourquoi les travailleurs n'ont-ils pas pris contact avec ce conseiller en prévention et/ou les personnes de confiance de l'entreprise? Qu'en est-il du rôle des représentants syndicaux?

Malgré l'existence pour les victimes d'une protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte, pourquoi l'un des travailleurs, M. Mignon, a-t-il attendu de longues années avant d'oser porter plainte?

Pour ce qui est des délégués syndicaux et des candidats aux élections sociales, ils bénéficient d'une protection contre le licenciement qui ne s'applique toutefois pas en cas de motif grave. Les faits décrits n'étaient-ils pas suffisamment graves pour justifier le licenciement du travailleur auteur des faits?

Madame la ministre, globalement, estimez-vous que le procédure prévue par la loi sur le harcèlement a bien fonctionné? N'est-il pas opportun de procéder à une évaluation?

hij maatregelen nemen, die door het CPBW moeten worden goedgekeurd. Heeft de directie van MACTac maatregelen getroffen? Heeft ze die aan het CPBW voorgelegd? Was het CPBW het met die maatregelen eens? Wat waren de resultaten? Welke rol hebben de vakbondsvertegenwoordigers in de paritaire organen gespeeld?

De werkgever moet ook een preventieadviseur aanstellen die de klachten moet optekenen. De werkgever kan ook vertrouwenspersonen aanstellen voor een bemiddelingsfase, met instemming van de werknemersdelegatie in het CPBW. Welke rol hebben deze personen in dit geval gespeeld? Waarom hebben de gepeste werknemers geen contact opgenomen met de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen? Welke rol hebben de vakbondsvertegenwoordigers gespeeld? Waarom heeft een van de werknemers jarenlang gewacht met het indienen van een klacht, terwijl hij in dat geval bescherming genoot tegen ontslag?

De vakbondsafgevaardigden en de kandidaten bij de sociale verkiezingen zijn tegen ontslag beschermd, behalve in geval van gewichtige reden. Waren de hier beschreven feiten niet ernstig genoeg om het ontslag van de afgevaardigde die ze pleegde, te rechtvaardigen?

Vindt u dat de in de wet op het pesten op het werk vastgestelde procedure goed heeft gewerkt?

08.03 **Joëlle Milquet**, ministre: Chers collègues, dans cette affaire délicate, les faits qui se sont déroulés, certes il y a un certain temps mais pendant une longue durée, sont totalement violents et inacceptables. Ils vont au-delà du simple harcèlement; c'est de la violence, parfois même à caractère sexuel, inadmissible et condamnable.

Je voudrais rappeler la législation, plus précisément les nouvelles possibilités qui sont mises à la disposition des travailleurs depuis 2002, avec la modification de la loi de 1996, et voir ensuite concrètement, dans la pratique et d'après les informations dont je

08.03 **Minister Joëlle Milquet**: Die feiten zijn volstrekt onaanvaardbaar. Het gaat hier om meer dan pesterijen, er is sprake van echte geweldpleging. Ik zal eerst de wetgeving in herinnering brengen om vervolgens na te gaan hoe ze door dat bedrijf in praktijk werd gebracht. Tot slot zal ik de maatregelen uiteenzetten die we zouden kunnen nemen of

dispose, la manière dont cette législation a été appliquée ou pas dans les faits par l'entreprise. J'évoquerai les quelques mesures que nous pouvons prendre à notre stade et que nous avons décidé de prendre.

Tout d'abord, la législation qui a été reprise en 2002 a permis d'introduire dans la loi du 4 août 1996 tout un chapitre sur le harcèlement au travail, avec une série de possibilités offertes aux travailleurs. Le travailleur qui est victime d'une violence, d'un harcèlement ou d'un comportement sexuel inapproprié peut opter pour trois modes d'action: la procédure interne, l'appel à un service d'inspection ou la décision d'intenter une procédure devant la juridiction compétente. On peut choisir une de ces trois voies ou, si on choisit la première, on peut aller crescendo vers la deuxième ou la troisième. C'est ce qui s'est fait ici.

Chaque entreprise doit disposer d'un conseiller en prévention psychosocial qui, selon le cas, fait partie du service interne ou externe de prévention et de protection du travail. Ici, il s'agissait d'un service externe. Le travailleur qui est victime d'un harcèlement ou d'une violence demande à être entendu et à voir le conseiller en prévention psychosocial qui, dans un premier temps, est chargé d'une mission de médiation pour envisager la manière dont le problème pourrait être résolu dans l'entreprise. Il prévient l'employeur et peut présenter des recommandations. À ce niveau-là, les choses peuvent se faire de manière relativement empirique.

Vanaf het ogenblik dat een gemotiveerde klacht wordt ingediend, geniet de klager een specifieke bescherming tegen ontslag. De werkgever wordt door de preventieadviseur op de hoogte gebracht van het feit dat de klager beschermd is en van de identiteit van de klager. De preventieadviseur onderzoekt de gemotiveerde klacht binnen een termijn van drie maanden en hij zal alle personen horen die hij nuttig acht voor de analyse van de situatie en daarbij zowel de klager, de aangeklaagde als de getuigen horen. Hij stelt een verslag op dat de feiten vermeldt, de kwalificatie van de feiten, de analyse van de oorzaken en een voorstel van maatregelen. De werkgever zal uit de voorgestelde maatregelen de meest adequate kiezen.

Indien de feiten van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voortgaan na het nemen van maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich na akkoord van het slachtoffer tot de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk. De werknemer kan zich ook rechtstreeks tot de inspectie richten. De inspectiediensten zullen eveneens trachten de situatie te normaliseren door de maatregelen die door de preventieadviseur werden gesuggereerd of andere maatregelen op te leggen.

waarover al een beslissing werd genomen.

De wetgeving, die in 2002 werd herzien, biedt de werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen, geweldpleging of ongewenst seksueel gedrag een aantal mogelijkheden. Ze kunnen opteren voor de interne procedure, een beroep doen op een inspectiedienst of een geding aanspannen voor de bevoegde rechtbank. Men kan kiezen voor één van die mogelijkheden, maar wie voor de interne procedure kiest, kan daarna nog van de tweede en de derde mogelijkheid gebruik maken. Dat is in dit geval gebeurd.

Elke onderneming moet beschikken over een interne of externe psychosociale preventieadviseur. In dit bedrijf ging het om een externe dienst. De werknemer die het slachtoffer is van pesterijen of geweldpleging vraagt om gehoord te worden door de psychosociale preventieadviseur. Die zal, in een eerste fase, nagaan hoe het probleem binnen het bedrijf kan worden opgelost. Hij brengt de werkgever op de hoogte van de situatie en kan aanbevelingen formuleren.

À partir du dépôt de la plainte motivée, le plaignant jouit d'une protection contre le licenciement. Le conseiller en prévention en informe l'employeur et lui communique aussi le nom du plaignant. Le conseiller examine la plainte dans un délai de trois mois et entend toutes les personnes qu'il estime utile d'entendre pour analyser la situation. Dans son rapport, il qualifie les faits, analyse les causes et propose des mesures, parmi lesquelles l'employeur choisit celle qui est la plus appropriée.

Si le harcèlement moral continue ou si l'employeur ne prend aucune mesure, le conseiller en prévention s'adresse, après avoir obtenu l'accord de la victime, à

In het concrete geval van de onderneming MACtac heeft de inspectie geen vraag ter zake ontvangen, noch van de preventieadviseur, noch van de betrokken werknemers die gepest werden.

Wanneer een interventie van de inspectie is mislukt, kan deze dienst een pro justitia opstellen dat bezorgd wordt aan de arbeidsauditeur, die oordeelt over de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen bij de correctionele rechtbank.

Elke werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel geweld op de arbeidsplaats kan natuurlijk ook rechtstreeks een klacht indienen bij de arbeidsauditeur.

Dans ce cas-là, le tribunal juge et peut soit exiger une indemnisation, soit organiser une injonction à l'encontre de l'auteur pour que cessent les faits, soit encore imposer des mesures provisoires à l'employeur. Le travailleur qui introduit une plainte motivée dans le cadre d'une procédure interne, fait appel au service d'inspection et se tourne vers le juge bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Tel est le cadre.

Concrètement, selon mes informations, que s'est-il passé dans l'affaire MACtac?

La victime, via le syndicat CSC, a d'abord été orientée vers une plainte pour harcèlement au travail auprès du service externe de prévention (le CESI), faute de personne de référence interne. C'est la voie la plus appropriée.

Ce service occupe des psychologues spécialisés dans le traitement de ces cas; ils mettent en œuvre des mesures destinées à faire cesser le harcèlement. Dans le cas d'espèce, le CESI a examiné attentivement la plainte et a émis un rapport détaillé en mars 2003, accompagné de conseils adressés au président du conseil d'administration. À ce stade, leur travail avait été correctement accompli.

Il y était notamment précisé qu'une demande de sanction devait être prise à l'encontre du harceleur, la personne perçue comme l'instigatrice du harcèlement par la victime; il y avait aussi une demande de réunir les membres du personnel de la division et de les sensibiliser au sujet des graves conséquences, avec la demande d'expressément interdire ce type de pratiques dans le règlement de travail, de prendre des mesures d'accompagnement envers les contremaîtres, de prendre des mesures pour veiller aux incidents durant le travail de nuit, moins surveillé.

Il conviendra de savoir quel traitement a été donné à ces

l'inspection Contrôle du bien-être au travail. Le travailleur peut également s'adresser directement à l'inspection. Les services de l'inspection tenteront également de normaliser la situation en imposant des mesures. L'inspection n'a reçu aucune demande concernant l'entreprise MACtac.

Si l'intervention de l'inspection échoue, ce service peut dresser un procès-verbal destiné à l'auditeur du travail, qui juge ensuite de l'opportunité d'une poursuite pénale devant le tribunal correctionnel. Chaque travailleur qui est victime d'actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel peut évidemment déposer une plainte directement auprès de l'auditeur du travail.

In dat geval kan de rechtbank hetzij een schadevergoeding eisen, hetzij een rechterlijk bevel uitvaardigen ten aanzien van de dader, hetzij voorlopige maatregelen opleggen aan de werkgever. De werknemer geniet dan bijzondere bescherming tegen ontslag.

In de zaak-MACtac werd het slachtoffer eerst aangeraden een klacht wegens pesterijen in te dienen bij de externe preventiedienst (CESI), die in maart 2003 een gedetailleerd verslag heeft uitgebracht, met het verzoek de pesters te straffen en het overige personeel te sensibiliseren. Ik heb mijn inspectiediensten gelast ter plaatse na te gaan wat men met die aanbevelingen van CESI heeft gedaan. Zes jaar na de feiten, onmiddellijk nadat het de videobeelden had gezien, heeft het bedrijf diverse maatregelen genomen. Van de zeven actieve daders en een twintigtal passieve mededaders, zijn er twee wegens dringende reden ontslagen en heeft er één een blaam gekregen. Ook de cameraman kreeg zijn C4.

Het ontslag wegens dringende

recommandations précises et officielles du CESI. C'est pourquoi j'ai demandé à mes services d'inspection de se rendre sur place, même si les faits se sont déroulés voilà déjà longtemps.

Le seul élément connu actuellement est que la victime a été transférée dans une autre section, avant d'être placée en arrêt de maladie en 2007. Fin 2007, à la demande de l'épouse de la victime, le syndicat a pris contact avec le conseiller en prévention qui a, enfin, pu visionner la vidéo, de même que la direction de MACtac.

Six ans après les faits, mais immédiatement après avoir vu les images vidéo, l'entreprise a décidé diverses mesures; pas nécessairement celles suggérées à l'époque, rapportées par le service externe. Néanmoins, des sept auteurs actifs et de la vingtaine de coauteurs passifs, quatre ont à ce moment été épinglés: deux ont été licenciés pour motif grave et l'un a reçu un blâme; le cameraman a également été licencié.

En fait, le problème de l'indemnité, c'est que le licenciement pour motif grave de l'entreprise a été annoncé au-delà des trois jours obligatoires prévus par la loi.

Voilà la raison de cette indemnité. Il ne s'agit pas de la validité du motif grave, mais du non-respect de la procédure des trois jours. Il n'était pas question de le récompenser.

Alleszins werd de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk nooit aangesproken in die zaak en heeft de inspectie dus ook geen maatregelen kunnen opleggen aan de werkgever, hetzij om de wettelijke procedure in te voeren en toe te passen, hetzij om de door de psychosociale preventieadviseur voorgestelde maatregelen te doen toepassen.

De problematiek van grensoverschrijdend gedrag op het werk is en blijft een moeilijke aangelegenheid, zoals die feiten nogmaals aantonen. Daarom wordt de wetgeving inzake geweld en pesterijen op het werk regelmatig geëvalueerd. Dat gebeurde een eerste keer in 2007 en het gebeurt nu opnieuw. Deze evaluatie zal uitwijzen of er op het vlak van de wetgeving nog bijstellingen noodzakelijk zijn. Dat zal ook een zaak zijn voor ofwel het Parlement ofwel de volgende regering.

Alleszins wijs ik erop dat mijn administratie voortdurend informatie- en sensibilisatieacties blijft voeren opdat de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag geïnformeerd zouden worden over hun rechten en ertoe aangezet worden om laakbare feiten ter sprake te brengen. Ik verwijs daarvoor naar de informatiebrochures, studiedagen, en dergelijke meer, waarvan u de gegevens terugvindt op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Les initiatives que nous prenons en la matière avec l'administration (brochures d'information, journées de sensibilisation, conférences, etc.) figurent sur le site www.respectautravail.be. Vous pourrez y puiser toutes les informations nécessaires.

Dès que j'ai été mise au courant des faits, j'ai pris contact avec mon administration pour examiner différents points et tout d'abord,

reden werd buiten de wettelijke termijn van drie dagen meegedeeld.

De vergoeding werd toegekend omdat de termijn van drie dagen niet in acht werd genomen en de procedure dus niet naar behoren gevolgd werd.

De vergoeding werd toegekend omdat de termijn van drie dagen niet in acht werd genomen en de procedure dus niet naar behoren gevolgd werd.

L'inspection du Contrôle du bien-être au travail n'a jamais été contactée dans ce dossier et n'a donc pu imposer aucune mesure à l'employeur. La matière reste complexe. C'est la raison pour laquelle la législation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail est régulièrement évaluée. Elle l'a été une première fois en 2007 et l'est une nouvelle fois aujourd'hui. Cette évaluation démontrera si des adaptations de la législation sont encore nécessaires. Mon administration continue à mener des actions pour informer les victimes de comportements excessifs de leurs droits. Toutes les informations à ce sujet figurent sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Alle initiatieven die wij in samenwerking met de administratie ondernemen, staat op de site www.respectophetwerk.be.

Zodra ik van de feiten op de hoogte werd gesteld, heb ik de

organiser une inspection sur place, pour déterminer la façon selon laquelle, depuis les faits, cette entreprise fonctionne eu égard à la prévention, au contrôle du harcèlement, de la violence, etc.

Par ailleurs, j'ai pris contact pour rencontrer mon administration, afin de lancer une seconde vague de sensibilisation auprès de toutes les entreprises sur ce type de problématique générale - il ne faut pas agir au cas par cas – d'autant plus que le harcèlement, la santé, la charge sociale aussi et le stress de manière globale au travail, sont des thèmes auxquels la présidence européenne se consacre cette semaine. Aujourd'hui, une conférence sera donnée sur le harcèlement au travail au niveau européen. Elle nous permettra de dresser, demain, des conclusions. Bref, nous mènerons cette campagne de sensibilisation.

Par ailleurs, j'ai également demandé à mon administration d'entamer une campagne d'inspection thématique sur ce sujet dans les différentes entreprises. J'ai également demandé au Service externe pour la prévention le déroulement des faits depuis 2003, moment où ce service a formulé des recommandations. Comment ce service a-t-il assuré le suivi de ces recommandations? En effet, il n'apparaît pas clairement si ces recommandations ont été suivies ou non. A-t-il bien suivi ce qui se passait au sein de cette entreprise pendant les mois ou les années ultérieures?

Er was een vraag over de bescherming van werknemers die kandidaat-vakbondsafgevaardigde zijn. De pers heeft heel wat aandacht besteed aan het feit dat een aantal werknemers dat de betrokken werknemer heeft gepest na hun ontslag hoge schadevergoedingen heeft gekregen.

Als minister van Werk keur ik het gedrag van de betrokken kandidaat-vakbondsafgevaardigden ten stelligste af. Dit is een vakbondsafgevaardigde die moet instaan voor de verdediging van de belangen van de leden van zijn vakbond onwaardig.

Ik merk dat de voorzitter van de bewuste vakbond ook zijn afschuw daarover heeft laten blijken en de betrokken afgevaardigde uit de vakbond zal worden gestoten.

Dit vreselijk incident geeft onmiddellijk aanleiding tot het in vraag stellen van de bestaande regeling inzake de bescherming van kandidaat-vakbondsafgevaardigden tegen ontslagen.

Ik ben van mening dat deze verwerpelijke praktijken geen aanleiding mogen zijn om onmiddellijk en ongenueanceerd de bestaande regels inzake de bescherming van vakbondsafgevaardigden in vraag te stellen.

On doit donc toujours faire preuve de prudence et éviter de remettre en question, après un cas très émotionnel mais inacceptable, une législation existante qui revêt une certaine importance, notamment dans le cadre d'un autre cas de figure. En effet, on pourrait imaginer qu'un employeur harcèle un délégué syndical qui devrait également pouvoir être protégé. Il faut donc être très nuancé avant de remettre en cause des règles qui touchent aussi au respect des syndicats.

Cela dit, ce n'est pas une raison pour tout accepter. On peut

opdracht gegeven tot een inspectie ter plaatse. Ik heb contact opgenomen met mijn administratie met het oog op de organisatie van een tweede sensibiliseringscampagne gericht op alle bedrijven. Er vindt vandaag een conferentie plaats over pesterijen op het werk op Europees niveau waaruit wij een aantal besluiten zullen kunnen trekken. Ik heb aan mijn administratie gevraagd om in de bedrijven een thematische inspectiecampagne op te zetten.

Ik heb ook gevraagd aan de Externe Dienst voor Preventie in hoeverre de aanbevelingen die door deze dienst in 2003 werden geformuleerd, werden nageleefd. Vond er wel een follow-up plaats van wat er in de daaropvolgende jaren in dat bedrijf is gebeurd?

La presse a donné un large écho au montant élevé de l'indemnité de licenciement octroyée à un travailleur harceleur qui était également candidat-délégué syndical. Je déplore fortement le comportement de ce travailleur. Un délégué syndical doit défendre les intérêts des membres du syndicat. Le président du syndicat a également fait part de son aversion pour ce type de comportements et a déclaré que le délégué serait exclu du syndicat. Ces pratiques condamnables ne peuvent toutefois pas entraîner la mise en cause pure et simple des règles de protection des délégués syndicaux.

De grootste omzichtigheid is dus geboden, want we mogen het kind niet met het badwater weggoien. Dat betekent natuurlijk ook niet dat men alles moet aanvaarden. De vakbond kan beslissen een werknemer niet langer als vakbondsafgevaardigde te laten fungeren, maar daarnaast kan ook

évidemment enlever, par décision syndicale, à une personne son titre de délégué syndical et, dès lors, mettre un terme à sa représentation. Il est ici question de la responsabilisation des syndicats qui doivent être plus vigilants en la matière. Mais il y a aussi la possibilité de licenciement pour faute grave, pour autant que la procédure soit respectée. Dans ce cas, les délégués syndicaux ne sont pas plus protégés que les autres travailleurs.

Telles sont les différentes mesures que je me propose de prendre.

Par ailleurs, il ne serait pas inopportun d'avoir une réflexion sur la prescription car, outre ce cas spécifique, selon la loi de 2002 modifiant la loi de 1996, tous les faits sont prescrits après cinq ans. Ce délai me semble court. Le parlement ou le ministre de la Justice pourrait donc prévoir un délai de prescription un peu plus long. En tout cas, pour ma part, je n'émettrai aucune objection, si ce dernier était porté à sept ou dix ans pour des faits graves.

Ceci étant, je suis tout à fait prête à vous communiquer les résultats des inspections qui seront systématisées ainsi que la réponse qui m'aura été envoyée par le service de prévention.

08.04 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Indien u de resultaten van de inspectie hebt, zou ik die graag inzien. Voor zover ik het dossier heb kunnen bekijken, denk ik persoonlijk dat zowel de werkgever, met de te nemen maatregelen, als de vakbond een fout heeft gemaakt, want in 2002 heeft de man in kwestie ook de vakbond geïnformeerd. Waarom hebben wij een vakbond in een onderneming? Toch om de rechten van de werknemer te beschermen? In dit geval – ik denk echt niet dat het een geïsoleerd geval is – heeft de vakbondsafgevaardigde meegedaan. Hij is medeplichtig geweest.

Ik zeg niet dat wij ineens alles moeten herzien, maar ik vind wel dat er ten minste een discussie of een bijzondere commissie moet komen om na te denken over de rol van de vakbonden anno 2010. De ACV-voorzitter heeft dan wel gezegd dat die man bij hen niet thuishoort, maar in 2008 heeft het ACV de man in kwestie wel verdedigd voor de rechtbanken. Welk signaal geeft een vakbond dan naar de samenleving? Ik zou graag een discussie willen openen over de rol van een vakbondsafgevaardigde en de superbescherming die daarmee gepaard gaat.

08.05 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre exposé.

Le délai entre mars 2003 et 2007, moment où les personnes concernées ont vu la vidéo, me semble énorme. Vous dites que la victime a pris contact avec le CESI avec l'aide de la CSC. Le syndicat savait donc parfaitement qu'il y avait un problème et a encadré la victime et, dans le même temps, défendait son délégué en justice, ce qui a permis à ce dernier de "décrocher" 250 000 euros d'indemnités. Je trouve cela assez choquant.

Un rapport d'évaluation est en cours. Je pense qu'il est indispensable que nous puissions évaluer cette législation à laquelle nous sommes très attachés. Dans un premier temps, il faudrait rappeler leurs obligations aux syndicats et aux employeurs car, visiblement, dans le

gebruik worden gemaakt van de ontslagprocedure wegens zware fout, en in dat geval geldt er geen specifieke bescherming voor de vakbondsafgevaardigden.

Het zou goed zijn de huidige verjaringstermijn van vijf jaar te verlengen. Zelf heb ik geen bezwaar tegen een termijn van zeven tot tien jaar voor ernstige feiten.

Ik ben bereid u de resultaten van de inspecties mee te delen en u het antwoord van de preventiedienst te bezorgen.

08.04 Zuhail Demir (N-VA): Tant l'employeur que le syndicat ont commis une erreur, parce que l'intéressé a informé le syndicat en 2002. Le syndicat a pour vocation de défendre les droits du travailleur mais en l'espèce, le délégué syndical était complice. Nous ne devons pas tout revoir d'emblée, mais il conviendrait à tout le moins de mener une discussion – ou éventuellement de créer une commission spéciale – sur le rôle des syndicats et la protection des délégués syndicaux. La CSC affirme à présent que le harceleur n'a pas sa place au sein du syndicat mais en 2008, ce même syndicat l'a défendu devant le tribunal.

08.05 Valérie De Bue (MR): De periode tussen maart 2003 en 2007, het moment waarop de betrokkenen de video hebben gezien, lijkt me enorm lang.

De vakbond wist maar al te goed dat er een probleem was en koos er toch voor om zijn afgevaardigde in rechte te verdedigen, waardoor die afgevaardigde een schadevergoeding van 250 000 euro kon opstrijken. Ik vind dat nogal stuitend.

cas présent, ni les uns ni les autres n'ont appliqué la législation.

En ce qui concerne la proposition d'étendre la prescription à dix ans, il faut voir si c'est possible compte tenu du fait que, dans le cadre de cette législation, la charge de la preuve est renversée. Est-il pertinent de demander à une entreprise, dix ans après les faits, de prouver qu'il y a eu harcèlement? Je ne pense pas que cette seule mesure pourra améliorer le dispositif.

En outre, la loi sur la protection des délégués syndicaux est fondamentale afin qu'ils puissent exercer correctement leur travail en entreprise mais elle ne leur accorde pas l'immunité non plus. Ce qui s'est passé est tout à fait inacceptable et il faut rappeler aux syndicats le rôle qui est le leur en matière de formation, de prévention et de sensibilisation dans ce domaine. Les faits qui se sont produits ont conduit à un échec humain pour les personnes concernées et pour l'ensemble des travailleurs qui, à mon avis, doivent souffrir de l'image actuelle de leur entreprise.

J'espère que nous pourrions avancer sur une évaluation dans le but d'aménager quelque peu la loi.

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

Er wordt nu gewerkt aan een evaluatieverslag over deze wetgeving. Dat is onontbeerlijk.

In eerste instantie moeten de vakbonden en de werkgevers op hun verplichtingen gewezen worden, want in dit geval hebben beide de wet duidelijk niet toegepast.

Aangezien het bijzonder moeilijk is om pestgedrag tien jaar na de feiten te bewijzen, denk ik niet dat het voorstel om de verjaringstermijn tot tien jaar te verlengen aan sich zal volstaan om de regeling te verbeteren.

Wat er gebeurd is, is totaal onaanvaardbaar en de vakbonden moeten aan hun rol inzake opleiding en preventie herinnerd worden.