

**09** Questions jointes de

- M. Jean-Jacques Flahaux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le harcèlement au travail" (n° 27526)

- Mme Karin Jiroflée au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, sur "le harcèlement sexuel au travail" (n° 27720)

**09** Samengevoegde vragen van

- de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, over "pesten op het werk" (nr. 27526)

- mevrouw Karin Jiroflée aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met

### een beperking, over "seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk" (nr. 27720)

**09.01 Jean-Jacques Flahaux (MR):** Monsieur le ministre, il y a quelques mois, je demandais à votre prédécesseur les chiffres annuels relatifs aux plaintes pour harcèlement au travail. Il en ressortait une forte augmentation au premier trimestre de l'année 2018 par rapport aux chiffres globaux des années précédentes. Alors que jusque-là, nous nous situions autour de 600 cas par an, nous en étions déjà à plus de 200 pour le seul premier trimestre.

J'aimerais pouvoir comprendre ce phénomène. S'agit-il d'un phénomène "saisonnier" ou bien cette hausse s'explique-t-elle par de nouveaux éléments tels que #MeToo et #BalanceTonPorc, qui auraient enfin permis la libération de la parole des femmes? Pour ce faire, pourriez-vous me communiquer les chiffres trimestriels relatifs aux plaintes de ces quatre dernières années? Ceci permettra de savoir s'il s'agit d'un phénomène saisonnier ou d'une recrudescence.

**09.02 Karin Jiroflée (sp.a):** Mijnheer de minister, ik wil u even ondervragen over een ander onderwerp.

Ter gelegenheid van Vrouwendag 2018 heeft Furia, de organisator, een eisenpakket met richtlijnen voor een adequate aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk in de kijker gezet. Eén van hun richtlijnen betreft de werkgevers die moeten inzetten op preventie. Zij zijn voorstander van herhaalde informatiecampagnes op bedrijfsniveau. De welzijnswet verplicht werkgevers om alle gegevens over de preventieambtenaar, de vertrouwenspersoon en de procedures te publiceren in het arbeidsreglement, maar dat volstaat duidelijk niet. Werkgevers zouden ook andere kanalen moeten benutten om hun personeel te informeren, zoals het bedrijfsblad, intranet, specifieke brochures, posters enzovoort.

Daarbij zijn drie elementen bijzonder belangrijk. Ten eerste, aan iedereen duidelijk maken wat seksueel overschrijdend gedrag precies is. Ten tweede, seksueel overschrijdend gedrag wordt niet getolereerd. Daarover moet men zeer duidelijk zijn. Ten derde, bij wie kan men terecht als men er toch mee te maken krijgt?

Een gedragscode zou moeten worden opgesteld. Ze gaat verder dan het arbeidsreglement, verduidelijkt centrale waarden en geldt voor iedereen. Die gedragscode moet ondertekend worden door alle personeelsleden en zou regelmatig in herinnering moeten worden gebracht. Op de niet-naleving zouden sancties moeten worden gezet.

Bedrijven en organisaties moeten de kans bieden aan preventieve acties van onderuit. Werknemers zijn ervaringsdeskundigen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag op het werk en kunnen acties of maatregelen voorstellen. Een pleidooi dus voor een werkgroep waarin de werknemers duidelijk vertegenwoordigd zijn.

Mijn vragen zijn de volgende.

Wat vindt u van de eisen van Furia? Zult u over bepaalde eisen onderhandelen met werkgeversorganisaties? Zo ja, welke? Op welke

**09.01 Jean-Jacques Flahaux (MR):** Ik heb bij uw voorganger de jaarcijfers opgevraagd met betrekking tot het aantal klachten over pesten op het werk. Dat aantal blijkt sterk toe te nemen. In het eerste kwartaal van 2018 werden er reeds meer dan 200 klachten opgetekend, tegenover gemiddeld 600 per jaar in de jaren voordien.

Is dit een 'cyclisch' fenomeen, of kan die toename verklaard worden door nieuwe kanalen zoals #MeToo of #BalanceTonPorc ('verlink je varken')? Kunt u kwartaalcijfers bezorgen over de voorbije vier jaar?

**09.02 Karin Jiroflée (sp.a):** Le groupe de réflexion féministe Furia a proposé des directives pour lutter de manière appropriée contre les comportements sexuels transgressifs sur le lieu de travail. Les employeurs devraient investir davantage dans la prévention et organiser au niveau de l'entreprise des campagnes d'information. À cette occasion, il faudrait expliquer clairement ce qu'est exactement un comportement sexuel transgressif et dire qu'il n'est pas toléré. Il convient également de faire savoir à qui peut s'adresser une personne qui en serait victime. Un code de conduite devrait être rédigé et signé par l'ensemble du personnel, avec des sanctions à la clé en cas de non-respect de ces règles. Furia plaide pour la création d'un groupe de travail au sein duquel les employeurs seraient représentés.

Que pense le ministre de ces revendications? Cette question fera-t-elle l'objet de négociations avec les organisations patronales?

termijn zal dit gebeuren?

Ik verneem graag uw standpunt hierover.

**09.03** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur Flahaux, je suis quelque peu étonné car j'ai reçu une autre question de votre part concernant *Knack*. Peut-être suis-je mal informé, mais j'ai ici votre question écrite dans laquelle vous demandez d'autres informations.

Je vais vérifier les chiffres concernant votre question, mais je suis un peu étonné de ne pas avoir reçu la question que vous avez posée.

Mevrouw Jiroflée, van u had ik wel de juiste vraag gekregen. Ik zal ook antwoorden op de vraag die ik wel heb gekregen van de heer Flahaux.

Ik heb kennisgenomen van een enquête over ongewenst gedrag op het werk, die recent gepubliceerd werd in *Knack*, en van het eisenpakket van Furia om ongewenst seksueel gedrag op het werk aan te pakken. Uit de resultaten van de enquête blijkt in elk geval dat de #MeToo-beweging ervoor heeft gezorgd dat de interne procedures in ondernemingen vaker worden gebruikt. Slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag durven steeds meer hun ervaringen te delen, waardoor de problematiek uit de taboesfeer wordt gehaald.

De mogelijkheid om in een vertrouwelijk kader door een daartoe opgeleid persoon te worden gehoord, zorgt ervoor dat het slachtoffer zich erkend voelt. Bovendien kan er in dit kader desgevallend ook een dialoog tussen de partijen plaatsvinden of kan er naar een oplossing worden gezocht, samen met de werkgever. Voor meer ernstige feiten kan men zich uiteraard wenden tot de gerechtelijke instanties, maar dat is niet altijd even gemakkelijk. Een van de belangrijkste struikelblokken is vaak het gebrek aan bewijs en getuigenissen. De regelgeving betreffende de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk dateert al van 1992, maar werd sindsdien al verschillende malen grondig aangepast: in 2002, 2007 en 2014. Telkens werden de procedures verbeterd.

In dit stadium is er dan ook vooral nood aan sensibilisering om ervoor te zorgen dat de procedures en de bevoegde personen voldoende bekend zijn en daarom verplichten de welzijnswet en de codex over het welzijn op het werk de werkgever om zijn werknemers te informeren via verschillende kanalen. Zo moet hij de procedures bekendmaken via het arbeidsreglement en moeten de contactgegevens van de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten en van eventuele vertrouwenspersonen worden vermeld op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats, bijvoorbeeld door aanplakking, via het internet enzovoort. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk controleert tijdens haar inspectiebezoeken systematisch of de procedures in de onderneming bestaan en voldoende bekend worden gemaakt.

Ik wil voorts ook de aandacht vestigen op het bestaan van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een onafhankelijke instelling die hulp biedt aan de slachtoffers die actie willen ondernemen, zowel in hun bedrijf als bij gerechtelijke stappen. Het instituut heeft de afgelopen jaren ook deelgenomen aan de sensibiliseringsacties van de FOD Werkgelegenheid, die gericht

**09.03** **Minister Kris Peeters**: Mijnheer Flahaux, ik heb een andere vraag van u ontvangen, over *Knack*. In uw schriftelijke vraag vraagt u andere informatie. Ik zal de cijfers checken.

Il ressort des résultats d'une enquête publiée dans *Knack* que le mouvement #MeToo a permis un recours plus fréquent aux procédures internes prévues dans les entreprises. Les victimes osent plus souvent partager leur expérience et la question sort, dès lors, de la sphère du tabou. Pour les faits graves, il est possible de s'adresser aux instances judiciaires en plus des procédures internes mais l'on constate souvent un manque de preuves en l'occurrence.

La réglementation relative à la protection contre le harcèlement sexuel, qui date de 1992, a été amendée régulièrement. Il est surtout nécessaire de mener des campagnes de sensibilisation pour faire connaître les procédures mises en place. L'employeur est tenu d'informer ses travailleurs par le biais de différents canaux, par le biais du règlement du travail, de l'affichage, d'internet, etc. La Direction générale Contrôle du bien-être au travail vérifie systématiquement si les procédures bénéficient d'une publicité suffisante.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui propose une aide aux victimes désireuses d'entreprendre une action, a participé aux actions de sensibilisation du SPF Emploi.

Il faudra ensuite améliorer la culture d'entreprise en appliquant une tolérance zéro et en maintenant un dialogue ouvert. Le mouvement #MeToo a eu une influence positive sur les employeurs qui

waren tot preventieadviseurs inzake psychosociale aspecten en vertrouwenspersonen.

Verder moet er vooral worden gewerkt aan de bedrijfscultuur door een nultolerantiebeleid ten aanzien van ongewenst gedrag en door een open dialoog, zodat het slachtoffer durft te praten zonder represailles te vrezen, ongeacht het feit dat de dader mogelijk een hogere functie bekleedt. Uit de enquête blijkt overigens dat de #MeToo-beweging ook een positieve invloed heeft gehad op de werkgevers die deze problematiek nu ernstiger nemen.

Het opmaken van een gedragscode zoals Furia voorstelt kan hierbij zeker als een goede praktijk worden beschouwd. Hetzelfde geldt voor het oprichten van werkgroepen binnen de onderneming die concrete acties en voorstellen kunnen uitwerken, met ondersteuning van de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten. Ik zal de sociale partners dan ook informeren over de voorstellen van Furia, zodat zij hiermee rekening kunnen houden.

Op internationaal vlak spelen wij ook onze rol in de strijd tegen dergelijk onaanvaardbaar gedrag door heel actief mee te werken aan de werkzaamheden binnen de Internationale Arbeidsorganisatie rond ongewenst gedrag op het werk.

**09.04 Jean-Jacques Flahaux (MR):** Monsieur le ministre, j'ai résolu le problème. Une assistante m'a imprimé la mauvaise question. Heureusement que ma collègue Jiroflée est là. Ma question allait exactement dans le même sens que la sienne. Je vous remercie pour vos réponses.

**09.05 Karin Jiroflée (sp.a):** Mijnheer de minister, ook ik dank u voor uw antwoord.

U hebt voor honderd procent gelijk als u zegt dat de materie dankzij de #MeToo-beweging enigszins uit de taboesfeer is geraakt. In eerste instantie vond ik het wat vervelend dat mijn mondelinge vraag langere tijd onbeantwoord bleef, maar uiteindelijk is het goed dat ze vandaag pas aan bod komt, want ik heb vaak het gevoel dat wij die materie ook wat warm moeten houden, aangezien die nu een beetje bekoeld is.

Ik ben het helemaal eens met Furia, dat stelt dat het arbeidsreglement eigenlijk niet volstaat. U onderschrijft dat ook. Het gaat namelijk over een bedrijfscultuur, die bijzonder belangrijk is, en over een gedragscode. Ik vind het positief dat u dat bij de werkgevers wilt bespreken. Sta me toe om daaraan toe te voegen dat het volgens mij bijzonder belangrijk is om vooral te focussen op de kleine bedrijven. De bedrijven waar slechts een aantal mensen werkt, zijn heel vaak een pijnpunt. Dat wordt vaak aangehaald en ook het instituut is daarvan op de hoogte. Grote bedrijven zijn vaak in orde met een aantal van die zaken, maar in de kleine bedrijven, waar er bij wijze van spreken niemand binnen kijkt, ontstaan meestal echt problemen. Ik vraag u daarom uitdrukkelijk om de kleine bedrijven mee te nemen in de scope.

Op deze materie kom ik ongetwijfeld nog terug.

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

prennent désormais ce problème davantage au sérieux.

Un code de conduite ou la mise sur pied de groupes de travail au sein de l'entreprise pourraient être considérés comme de bonnes pratiques. J'informerai les partenaires sociaux au sujet des propositions de Furia.

Au niveau international, nous collaborons activement aux travaux de l'OIT relatifs au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

**09.04 Jean-Jacques Flahaux (MR):** Een assistente heeft de verkeerde vraag uitgeprint. Mijn vraag had dezelfde strekking als die van mevrouw Jiroflée.

**09.05 Karin Jiroflée (sp.a):** Furia a raison de dire que le règlement de travail ne suffit pas. Le ministre est également de cet avis. Il s'agit également de développer une culture d'entreprise et de rédiger un code de conduite. Je me réjouis que le ministre veuille en discuter avec les employeurs. Ce sont surtout les petites entreprises qu'il faudrait cibler car c'est là où ce phénomène est le plus présent.