

DO 2015201608000

Vraag nr. 694 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nawal Ben Hamou van 24 februari 2016 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Pesten op het werk.

Ik zou samen met u willen stilstaan bij de problematiek van het pesten op het werk, meer bepaald in de privésector. In 2014 noteerde de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk voor alle domeinen samen 100 klachten wegens mobbing, 10 wegens geweldpleging en 6 wegens ongewenste intimiteiten.

Het aantal klachten mag dan gedaald zijn ten opzichte van het voorgaande jaar - ook al weerspiegelt het niet helemaal de situatie in de praktijk, aangezien heel wat werknemers de procedure niet ten einde toe volgen - toch blijft dit een zorgwekkend fenomeen.

Pesten op het werk is trouwens in vele gevallen, in combinatie met diverse andere factoren, de oorzaak van een burn-out. Dat heeft negatieve gevolgen voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. Daarom heeft iedereen er belang bij dat het beleid inzake welzijn op het werk goed wordt toegepast, met aandacht voor advies, preventie en bestraffing.

1. a) Hoeveel klachten resulteren er in een concrete beslissing?
- b) Wat zijn de bestaande preventietools, en hoe zit het met de bestraffing?
2. a) Wat is de rol van de preventieadviseur?
- b) Zult u meer inzetten op hun taak in de privébedrijven?
3. Hoeveel dossiers betreffende pesten op het werk komen er uiteindelijk voor de rechtbank, omdat het pleit niet via interne procedures kon worden beslecht?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 26 april 2016, op de vraag nr. 694 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nawal Ben Hamou van 24 februari 2016 (Fr.):

DO 2015201608000

Question n° 694 de madame la députée Nawal Ben Hamou du 24 février 2016 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Le harcèlement au travail.

Je voudrais évoquer avec vous la problématique du harcèlement au travail, notamment dans le secteur privé. En 2014, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail a enregistré, tous domaines confondus, 100 plaintes pour harcèlement moral, 10 pour violences et 6 pour harcèlement sexuel.

Si l'on constate que le nombre de plaintes est en baisse par rapport à l'année précédente - même s'il ne représente pas tout à fait la réalité, étant donné le nombre de travailleurs qui ne souhaitent pas aller au bout des démarches - on peut s'inquiéter de ce mal-être existant.

Le harcèlement au travail lié à divers autres facteurs débouche d'ailleurs, dans beaucoup de cas, sur des situations de *burn out*. Situation aux conséquences négatives pour le travailleur mais aussi pour l'employeur. Voilà pourquoi il est dans l'intérêt de chacun d'assurer le respect de la mise en oeuvre des politiques en matière de bien-être en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression au travail.

1. a) Combien de plaintes aboutissent à une décision concrète?
- b) Quels sont les outils de prévention existants et qu'en est-il du volet répressif?
2. a) Quel est le rôle des conseillers en prévention?
- b) Avez-vous prévu d'intensifier leurs actions dans les entreprises privées?
3. Combien de dossiers pour harcèlement au travail sont, au final, pris en charge par les tribunaux faute d'avoir pu se régler via les recours internes?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 26 avril 2016, à la question n° 694 de madame la députée Nawal Ben Hamou du 24 février 2016 (Fr.):

1. a) De meerderheid van de problemen van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk worden in de onderneming zelf behandeld dankzij de mogelijkheid voor de werknemers om een verzoek tot psychosociale interventie (informeel of formeel) in te dienen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De beslissing betreffende de te nemen maatregelen komt toe aan de werkgever. Om een orde van grootte te geven: over alle sectoren heen behandelen de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk gemiddeld jaarlijks meer dan 4.000 informele verzoeken en 700 formele verzoeken.

Het is enkel wanneer de interne procedure niet heeft gewerkt dat de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in de problematiek tussenkomt en dit na een klacht vanwege de werknemer. Wanneer de inspectie inbreuken vaststelt, wordt het dossier voorgelegd aan het arbeidsauditoraat dat beoordeelt of het opportuun is de strafvordering aanhangig te maken bij de correctionele rechtbank. De werknemer kan ook een vordering tot staking van de feiten, tot het treffen van maatregelen door de werkgever of tot schadevergoeding instellen voor de arbeidsrechtbank.

In de hiernavolgende tabel (zie bijlage) wordt een overzicht gegeven over een periode van 2010 tot en met 2016 van het aantal klachten voor pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk aanhangig zijn gemaakt. De opsplitsing van de cijfers in 2014 is een gevolg van de wijziging van de regelgeving inzake de preventie van psychosociale risico's die op 1 september 2014 in voege getreden is.

b) Preventietools

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft verschillende tools uitgewerkt in verband met de preventie, de sensibilisatie, de pre-diagnose en de interventie op het vlak van de algemene problematiek van de psychosociale risico's op het werk, bestemd voor enerzijds de werknemers en anderzijds de werkgevers.

In het bijzonder vermelden we:

- De gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk die de ondernemingen helpt de preventie van psychosociale risico's op poten te zetten.

Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39970>

1. a) La majorité des problématiques de violence et de harcèlement sont traitées dans l'entreprise même, grâce à la possibilité qu'ont les travailleurs d'introduire une demande d'intervention psychosociale (informelle ou formelle) auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux. La décision sur les mesures concrètes à prendre appartient à l'employeur. Pour vous donner un ordre de grandeur, les services externes de prévention et de protection au travail gèrent, en moyenne, par année, plus de 4.000 demandes en informel et 700 demandes en formel tous secteurs confondus.

C'est seulement en cas d'échec de la procédure interne que l'inspection du Contrôle du bien-être au travail intervient dans la problématique suite à une plainte du travailleur. En cas d'infractions constatées par l'inspection, l'auditorat du travail est saisi du dossier et évalue l'opportunité d'engager l'action publique auprès du tribunal correctionnel. Le travailleur peut également introduire une action auprès du tribunal du travail pour demander la cessation des faits, la prise de mesures par l'employeur ou des dommages et intérêts.

Dans le tableau qui suit (voir annexe), figure un aperçu, sur une période allant de 2010 à et y compris 2016, du nombre de plaintes pour harcèlement, violence et comportement sexuellement indésirable au travail qui ont été introduites auprès de la direction générale Contrôle du Bien-être au Travail. La répartition des chiffres en 2014 est une conséquence de la modification de la réglementation relative à la prévention des risques psychosociaux entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2014.

b) Outils de prévention

Concernant la problématique globale des risques psychosociaux, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé divers outils de prévention, de sensibilisation, de pré-diagnostic et d'intervention à destination d'une part des travailleurs, d'autre part des employeurs.

Citons particulièrement:

- Le guide pour la prévention des risques psychosociaux qui aide l'entreprise à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail.

Plus d'informations sur: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39970>

- De knipperlichtentool waarschuwt wanneer er psychosociale risico's opduiken en laat toe een pre-diagnose uit te voeren aan de hand van de verzameling van gegevens die reeds aanwezig zijn in de onderneming (de absentiecijfers, het aantal turn-overs, arbeidsongevallen, enz.) en de analyse ervan in termen van psychosociale risico's.

Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44167>

- De brochure *Eerste hulp voor meer psychosociaal welzijn in kmo's* die tot doel heeft de verantwoordelijken binnen de kmo's te sensibiliseren over verschillende thema's verbonden aan psychosociale risico's op het werk.

Meer info op:

<http://respectophetwerk.be/content/eerste-hulp-voor-meer-psychosociaal-welzijn-kmo-s>

- Het Vademecum voor de diagnose van relationeel leed op het werk.

Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=12128>

- De gids voor wie beroepsmatig tussenkomt en geconfronteerd wordt met conflicten en grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=5112>

- Twee brochures over de werkhervatting na afwezigheid wegens medische redenen:

o Voor werkgevers: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43304>

o Voor werknemers: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43305>

- Een tool voor de vroegtijdige opsporing van burn-out bestemd voor de gezondheidswerkers.

Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44193>

Repressief luik

De wetgeving betreffende het welzijn op het werk is strafwetgeving waarvan de inbreuken gesanctioneerd worden door het Sociaal Strafwetboek. Dit wetboek werd recent aangepast aan de wetswijzigingen met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's op het werk die van toepassing zijn sinds september 2014 (Boek 2 - Hoofdstuk 1 - Afdeling 2). Op die manier kunnen zowel de werkgever die deze problematiek niet opneemt in zijn preventiebeleid of die geen gepaste maatregelen neemt ten aanzien van een individuele situatie als de dader van onrechtmatige gedragingen strafrechtelijk gesanctioneerd worden.

2. a) Rol van de preventieadviseurs

- L'outil indicateur d'alerte de la présence de risques psychosociaux qui permet de réaliser un prédiagnostic par la compilation de données existantes dans l'entreprise (taux d'absentéisme, le turn-over, accidents de travail, etc.) en les analysant en terme des risques psychosociaux.

Pour plus d'informations: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=44167>

- La brochure *Premiers conseils pour plus de bien-être psychosocial dans les PME* qui a pour objectif de sensibiliser les responsables de PME à différentes thématiques liées aux RPS.

Plus d'informations:

<http://respectautravail.be/content/premiers-conseils-pour-plus-de-bien-etre-psychosocial-dans-les-pme>

- Le Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail.

Plus d'informations sur: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=12128>

- Le manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail.

Plus d'informations sur: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=5112>

- Deux brochures sur le retour au travail après une absence pour raison médicale:

o Pour les employeurs: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43304>

o Pour les travailleurs: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43305>

- Un outil de détection précoce du burnout à destination des professionnels de la santé.

Plus d'informations sur: <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=33630>

Volet répressif

La législation sur le bien-être au travail est une législation pénale dont les infractions sont sanctionnées par le code pénal social. Ce dernier vient d'ailleurs d'intégrer les modifications légales en vigueur depuis septembre 2014 relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail (Livre 2 - chapitre 1- section 2). Ainsi tant l'employeur qui n'intègre pas ces problématiques dans sa politique de prévention ou qui ne prend pas les mesures appropriées dans une situation individuelle que l'auteur des comportements abusifs peuvent être sanctionnés pénalement.

2. a) Rôle des conseillers en prévention

De wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voorziet dat de werkgever het geheel van de psychosociale risico's moet evalueren - de meest ernstige vormen, op het vlak van de interpersoonlijke relaties op het werk, zijn geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk - en preventiemaatregelen moet toepassen in de onderneming. Het in aanmerking nemen van het geheel van de psychosociale risico's heeft een positieve invloed op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Deze gedragingen kunnen namelijk hun oorsprong vinden in onopgeloste conflictsituaties of in arbeidsomstandigheden met een hoog stressniveau.

De wetgeving voorziet meerdere analyseniveaus:

Het eerste niveau is de risicoanalyse a priori in de ganse onderneming die het onder meer mogelijk maakt collectieve preventiemaatregelen te nemen om aanwezige gevaren uit te schakelen (zelfs wanneer deze nog geen schade hebben veroorzaakt).

Het tweede niveau is de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie (bijvoorbeeld in een specifieke afdeling) waarin een gevaar werd vastgesteld (vaak omdat er zich al schade heeft voorgedaan, onder meer in de vorm van afwezigheid wegens ziekte). Dit tweede niveau maakt het mogelijk de problematiek aan te pakken vanuit een collectieve hoek (en niet vanuit de individuele situatie van de werknemer-verzoeker), preventiemaatregelen te treffen die het gevaar uitschakelen of die een einde maken aan de schade en te voorkomen dat individuele werknemers geconfronteerd met hetzelfde gevaar veelvoudig individuele verzoeken tot interventie indienen.

Deze analyses moeten rekening houden met de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

De maatregelen die op het niveau van de onderneming worden getroffen, moeten jaarlijks geëvalueerd worden.

De werkgever moet de werknemers, hun vertegenwoordigers en de hiërarchische lijn informeren en opleiden over zijn psychosociaal preventiebeleid.

- De preventieadviseur psychosociale aspecten

Elke werkgever moet beschikken over een preventieadviseur psychosociale aspecten die deel uitmaakt van hetzij de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming, hetzij de externe dienst waarbij de onderneming is aangesloten.

La législation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que l'employeur doit évaluer l'ensemble des risques psychosociaux au travail -dont les manifestations les plus graves, au niveau des relations interpersonnelles au travail, sont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail- et mettre en oeuvre des mesures de prévention dans l'entreprise. Prendre en compte l'ensemble des risques psychosociaux va d'ailleurs avoir une influence positive sur la prévention des comportements abusifs de violence ou de harcèlement. Ces comportements peuvent en effet trouver leur source par exemple dans des situations conflictuelles non résolues ou dans des conditions de travail avec un haut niveau de stress.

La législation prévoit plusieurs niveaux d'analyse:

Un premier niveau est l'analyse des risques a priori, dans toute l'entreprise qui permet entre autre de prendre des mesures de prévention collectives pour éliminer les dangers présents (même si ils n'ont pas encore causés de dommages).

Le deuxième niveau est l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique (par exemple un service en particulier) dans laquelle un danger a été détecté (bien souvent parce que le dommage s'est déjà exprimé notamment par l'absence de travailleurs pour maladie). Ce deuxième niveau permet d'aborder la problématique sous l'angle collectif (et pas sous l'angle de la situation individuelle d'un travailleur demandeur), de prendre des mesures de prévention pour éliminer le danger ou pour mettre fin au dommage et d'éviter l'introduction de multiples demandes d'interventions individuelles de travailleurs soumis au même danger.

Ces analyses doivent tenir compte de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

Les mesures prises au niveau de l'entreprise doivent être évaluées annuellement.

L'employeur doit aussi former et informer les travailleurs, leurs représentants et la ligne hiérarchique dans le cadre de sa politique de prévention psychosociale.

- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Tout employeur doit disposer d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail qui fait partie soit du service interne pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise soit du service externe auquel l'entreprise est affiliée.

De preventieadviseur psychosociale risico's staat de werkgever bij bij het uitvoeren van het preventiebeleid op het vlak van de psychosociale risico's op het werk. Over het algemeen is hij bevoegd voor het geven van een advies over de in de onderneming aanwezige gevaren die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk, zowel op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. In het bijzonder is hij, naast het bijstaan van de werkgever bij de algemene risicoanalyse, de keuze van de algemene preventiemaatregelen en hun evaluatie en de analyse van een specifieke arbeidssituatie, bevoegd voor het tussenkomen in de informele en de formele fase van de interne procedure.

- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt in zijn professionele leven vaak geconfronteerd met werknemers wiens gezondheid is aangetast door de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk. In dit kader kan hij, met het akkoord van de werknemer, een beroep doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is dit zelf te doen. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deelt (in de vorm van collectieve en anonieme gegevens) aan de werkgever en de preventieadviseur psychosociale aspecten alle elementen mee die voortvloeien uit de medische onderzoeken en de bezoeken van de arbeidsplaatsen die nuttig zijn voor de jaarlijkse evaluatie van de collectieve preventiemaatregelen. De wetgeving preciseert welke informatie met betrekking tot de individuele situatie van de werknemers uitgewisseld mag worden met de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon.

- De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe preventiedienst, zal de rol van de preventieadviseur van de interne dienst met betrekking tot de psychosociale risico's op het werk des te belangrijker zijn. Hij zal namelijk met deze risico's rekening moeten houden wanneer hij de werkgever bijstaat, bijvoorbeeld wanneer hij betrokken wordt bij de risicoanalyses (wanneer ze niet te complex zijn), wanneer hij arbeidsongevallen analyseert, wanneer hij adviezen geeft over in de onderneming aanwezige gevaren die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk, zowel op het vlak van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux assiste l'employeur dans la mise en oeuvre de sa politique de prévention en matière de risques psychosociaux au travail. De manière générale, il est donc compétent pour donner son avis sur les dangers existants qui peuvent causer des risques psychosociaux tant au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. De manière plus spécifique, outre sa compétence d'assistance de l'employeur dans le cadre de l'analyse des risques générale, du choix des mesures de prévention générales et de leur évaluation ou de l'analyse d'une situation de travail spécifique, il intervient tant dans la phase informelle que dans la phase formelle de la procédure interne.

- Le conseiller en prévention-médecin du travail

Le conseiller en prévention-médecin du travail est très souvent confronté dans sa pratique professionnelle aux travailleurs dont la santé est altérée suite à l'exposition à des risques psychosociaux au travail. Il peut dans ce cadre informer le conseiller en prévention aspects psychosociaux s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire lui-même et avec son accord. Le médecin du travail doit communiquer à l'employeur et au conseiller en prévention aspects psychosociaux sous forme de données collectives et anonymes tous les éléments qui découlent des examens médicaux et des visites des lieux de travail utiles pour l'évaluation annuelle des mesures de prévention collectives. La législation précise les informations qui peuvent être échangées avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance au sujet de situations individuelles de travailleurs.

- Le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail

Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service externe de prévention, le rôle du conseiller en prévention du service interne concernant ces risques sera d'autant plus important. En effet, il doit les prendre en compte dans l'exercice de ses missions d'assistance de l'employeur, par exemple en étant impliqué dans les analyses de risques (si elles ne sont pas trop complexes), en tenant compte de ces risques lors de l'analyse des accidents du travail, en rendant des avis sur les dangers existants qui peuvent causer des risques psychosociaux tant au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail

Op het niveau van individuele situaties:

- In de ondernemingen waar er geen vertrouwenspersoon is, zal de preventieadviseur van de interne dienst, in het kader van een onderhoud, de werknemer die de interne procedure wenst op te starten een eerste maal horen, hem informeren over de bestaande procedures en hem de contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen.

- De preventieadviseur van de interne dienst zal bepaalde documenten ontvangen die werden opgesteld tijdens de formele procedure, met het oog op het vervullen van zijn coördinerende rol tussen de externe dienst en de werkgever.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de interne preventiedienst, zal elke preventieadviseur de werkgever bijstaan binnen het kader van zijn specifieke bekwaamheden. In elk geval worden deze opdrachten uitgevoerd op basis van het multidisciplinariteitsprincipe dat wordt gewaarborgd door de preventieadviseur belast met de leiding van de dienst.

b) Intensivering van de acties van de preventieadviseurs

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zet haar sensibiliseringsacties ten aanzien van de actoren van het preventiebeleid verder om de kennis over de psychosociale risico's op het werk te verbeteren en de ondernemingen aan te moedigen met deze risico's rekening te houden, in het bijzonder door de preventieadviseur psychosociale aspecten, die in deze materie over specifieke bekwaamheden beschikt, erbij te betrekken.

In het kader van deze sensibiliseringsacties wordt de aandacht gevestigd op de noodzaak om de preventieadviseur te ondersteunen, zijn werk te waarderen en met hem samen te werken. Naast het reeds zeer intense werk van de preventieadviseurs psychosociale aspecten die een adviserende rol hebben bij de vaststelling van de aanwezigheid van psychosociale risico's in de onderneming, is het nog belangrijker om het antwoord dat de werkgever voor deze problematiek biedt te versterken, daar deze werkgever verantwoordelijk is voor het preventiebeleid, want het is zijn beslissingsmacht die er in feite kan voor zorgen dat het welzijn op het werk een realiteit wordt.

3. Het aantal definitieve uitspraken van de arbeidsrechtbanken bedraagt:

Au niveau des situations individuelles:

- dans les entreprises où il n'y a pas de personne de confiance, le conseiller en prévention du service interne devra, dans le cadre d'un entretien, assurer une première écoute du travailleur qui veut s'engager dans la procédure interne, l'informer sur les procédures existantes et lui transmettre les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

- le conseiller en prévention du service interne recevra certains documents issus des procédures formelles afin d'assurer son rôle de coordination entre le service externe et l'employeur.

Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service interne, chaque conseiller va être amené à assister l'employeur dans le cadre de ses compétences spécifiques. Toutefois ces missions seront réalisées sur base du principe de multidisciplinarité assuré par la personne chargée de la direction du service.

b) Intensification des actions des conseillers en prévention

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale continue ses actions de sensibilisation de l'ensemble des acteurs de la politique de prévention afin d'augmenter la connaissance de ces risques psychosociaux au travail et de favoriser leur prise en compte au sein de l'entreprise, notamment en associant d'avantage le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui dispose de compétences spécifiques en la matière.

Dans le cadre de ces actions de sensibilisation on attire l'attention des différentes parties prenantes sur la nécessité de soutenir, de valoriser le travail et de collaborer avec le conseiller en prévention. Au-delà du travail déjà très intense des conseillers en prévention aspects psychosociaux qui ont un rôle d'avis sur l'existence des dangers psychosociaux dans l'entreprise c'est la réponse de l'employeur, responsable de la politique de prévention, qu'il s'agit d'intensifier car c'est pouvoir de décision qui, dans les faits, peut faire du bien-être au travail une réalité.

3. Le nombre de décisions définitives prononcées par les tribunaux du travail s'élève à:

Jaar <i>Année</i>	Totaal <i>Nombre total</i>
2003	12
2004	14
2005	39
2006	64
2007	98
2008	64
2009	56
2010	50
2011	41
2012	41
2013	33
2014	45

37,45 % van de dossiers betreft verzoekers uit de publieke sector.

62,55 % van de dossiers betreft verzoekers uit de privé-sector.

Op strafrechtelijk niveau worden slechts 1,3 % van de dossiers ingediend bij het Openbaar Ministerie aanhangig gemaakt bij de correctionele rechtbank (op basis van de laatste statistische gegevens verkregen uit de evaluatie in 2011).

37,45 % des dossiers visent des demandeurs issus du secteur public.

62,55 % des dossiers visent des demandeurs issus du secteur privé.

Au niveau pénal, selon les dernières données statistiques découlant de l'évaluation de 2011, seuls 1,3 % des dossiers introduits auprès du Ministère public font l'objet d'une saisie du tribunal correctionnel.