

DO 2018201925348

Vraag nr. 2498 van de heer volksvertegenwoordiger Ahmed Laaouej van 30 oktober 2018 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking:

Brusselse Missions Locales pour l'Emploi. - Bescherming en bevordering van het welzijn van de werknemers.

Onlangs berichtte de pers over pesterijen en geweld op het werk in een Brusselse *Mission Locale pour l'Emploi*, een Brusselse Franstalige werkwinkel. Naar aanleiding van de recente zelfmoord van een personeelslid van een Brusselse *Mission Locale pour l'Emploi* heeft een vakbond een strafrechtelijk klacht wegens pesterijen ingediend bij een arbeidsauditoraat.

De *Missions Locales* van Anderlecht, Molenbeek, de Stad Brussel, Sint-Joost-ten-Node, Schaarbeek, Sint-Gillis, Vorst, Etterbeek en Elsene strekken er voornamelijk toe de sociale en professionele integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te bevorderen of te bewerkstelligen. Actiris kent binnen de perken van de daartoe uitgetrokken kredieten jaarlijks een subsidie toe aan elke *Mission Locale pour l'Emploi*.

Voor elk van de voornoemde Brusselse *Missions Locales* wil ik u de volgende vragen stellen.

1. Over welke middelen beschikt men om geweld, ongewenst seksueel gedrag en pesterijen op het werk te voorkomen, te analyseren, te controleren, te evalueren en aan te pakken?

2. Hoeveel klachten over psychosociale problemen werden er sinds 2014 geregistreerd? Kunt u uw antwoord splitsen per jaar en per type? Van wanneer dateert de jongste klacht? Werden er maatregelen genomen naar aanleiding van die klachten? Zo ja, welke?

3. Van wanneer dateert de jongste analyse van de psychosociale risico's op het werk en wat waren de bevindingen ervan? Wie heeft die risicoanalyse uitgevoerd? Hoeveel kostte die en wie heeft de factuur betaald?

4. Werden er naar aanleiding van de jongste risicoanalyse nieuwe preventiemaatregelen opgenomen in het globale preventieplan en het jaarlijkse actieplan die in het kader van het welzijnsbeleid worden opgesteld?

5. Werden de personeelsleden voorgelicht over psychosociale risico's en alle vormen van ongewenst gedrag op het werk? Zo ja, wanneer? Werden alle personeelsleden terdege geïnformeerd?

DO 2018201925348

Question n° 2498 de monsieur le député Ahmed Laaouej du 30 octobre 2018 (Fr.) 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:

Missions Locales pour l'Emploi bruxelloises. - Protection et promotion du bien-être des travailleurs.

Récemment, des cas de harcèlement et de violence au travail dans une Mission Locale pour l'Emploi bruxelloise ont été relayés par la presse. Suite au récent suicide d'un membre du personnel d'une Mission Locale bruxelloise, un syndicat a déposé une plainte pénale pour harcèlement auprès de l'auditorat du travail.

Les Missions Locales d'Anderlecht, de Molenbeek, de Bruxelles-Ville, de Saint-Josse, de Schaarbeek, de Saint-Gilles, de Forest, d'Etterbeek et d'Ixelles ont essentiellement pour but de promouvoir l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou d'organiser une telle insertion. Actiris octroie, dans les limites des crédits prévus à cet effet, une subvention annuelle à chaque Mission Locale pour l'Emploi.

Pour chacune des Missions Locales bruxelloises susmentionnées, je souhaiterais vous poser les questions suivantes.

1. Quels sont les moyens disponibles afin de prévenir, analyser, contrôler, évaluer et lutter contre la violence au travail, le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement moral au travail?

2. Combien de plaintes relatives aux aspects psychosociaux ont été actées depuis 2014 (année par année, intervention par intervention)? De quand date la dernière plainte? Des mesures ont-elles été prises suite à ces plaintes? Si oui, lesquelles?

3. De quand date la dernière analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail et quel en a été le résultat? Qui a effectué cette analyse des risques? Quel en a été le coût et qui a honoré la facture?

4. Suite à la dernière analyse des risques, de nouvelles mesures de prévention ont-elles été intégrées au plan d'action global de prévention ou au plan d'action annuel élaboré dans le cadre de la politique de bien-être?

5. Une information des membres du personnel portant sur les risques psychosociaux au travail et sur toutes les formes de comportements indésirables au travail a-t-elle été effectuée? Si oui, quand? L'entièreté du personnel a-t-il été correctement informée?

6. Hoeveel personen werken er momenteel in die *Missions Locales*, uitgesplitst per geslacht?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 12 december 2018, op de vraag nr. 2498 van de heer volksvertegenwoordiger Ahmed Laaouej van 30 oktober 2018 (Fr.):

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, alsook titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk definiëren heel duidelijk de beschikbare middelen om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen, te analyseren, te controleren, te evalueren en aan te pakken.

De preventie van deze onrechtmatige gedragingen moet deel uitmaken van het preventiebeleid van de werkgever in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem. De psychosociale risico's moeten derhalve geïdentificeerd worden bij de risicoanalyse, preventiemaatregelen moeten worden getroffen en vervolgens, minstens jaarlijks, worden geëvalueerd.

Elke werkgever wordt hierbij bijgestaan door zijn interne preventieadviseur, alsook door zijn preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk. In vzw's zoals de werkwinkels, met een beperkt aantal werknemers, maakt de gespecialiseerde preventieadviseur deel uit van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de vzw aangesloten is. Er kunnen vertrouwenspersonen aangeduid worden zodat een interne eerstelijns-opvang mogelijk is. Wordt er geen vertrouwenspersoon aangeduid, dan wordt zijn rol uitgevoerd door de interne preventieadviseur.

Risicoanalyses kunnen a posteriori uitgevoerd worden in specifieke collectieve arbeidssituaties waarin een psychosociaal gevaar werd vastgesteld. Individuele werknemers die, ondanks het preventieve beleid, toch slachtoffer worden van onrechtmatige gedragingen, kunnen gebruik maken van individuele interne procedures.

Het volledige beleid wordt gecontroleerd door de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk. Vastgestelde inbreuken worden vervolgd door de gerechtelijke instanties voor de strafrechtbanken. Op burgerlijk vlak kunnen eveneens stappen ondernomen worden om de feiten te doen ophouden of om een schadevergoeding te eisen.

6. Actuellement, combien de personnes y travaillent (genre par genre)?

Réponse du 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 du 12 décembre 2018, à la question n° 2498 de monsieur le député Ahmed Laaouej du 30 octobre 2018 (Fr.):

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que le titre 3 du livre 1er du code du bien-être au travail définissent très précisément les moyens disponibles pour prévenir, analyser, contrôler, évaluer et lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La prévention de ces comportements abusifs doit être intégrée à la politique de prévention de l'employeur dans le cadre du système dynamique de gestion des risques. Les risques psychosociaux doivent dès lors être identifiés dans l'analyse des risques, des mesures de prévention doivent être prises et, par la suite, évaluées au moins annuellement.

Chaque employeur est assisté pour ce faire de son conseiller en prévention interne ainsi que de son conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail. Dans les ASBL telles que les missions locales pour l'emploi, avec un nombre de travailleurs limité, ce conseiller spécialisé fait partie du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel l'ASBL est affiliée. Des personnes de confiance peuvent être désignées pour permettre un accueil interne de première ligne. À défaut, ce rôle est joué en partie par le conseiller en prévention interne.

Des analyses de risques peuvent être mises en oeuvre a posteriori dans des situations de travail collectives spécifiques dans lesquelles on aurait détecté un danger psychosocial. Si, malgré tout le dispositif de prévention, des travailleurs individuels subissent des comportements abusifs, des procédures individuelles internes leur sont accessibles.

L'ensemble de ce dispositif est contrôlé par l'inspection du Contrôle du bien-être au travail. Les infractions constatées sont poursuivies par les instances judiciaires devant les tribunaux pénaux. Des actions au civil peuvent également être entreprises pour faire cesser les faits ou réclamer des dommages et intérêts.

Het wettelijke kader bestaat. Dit kader is absoluut noodzakelijk, maar is niet voldoende: het moet daadwerkelijk in de praktijk worden toegepast om doeltreffend te zijn. In de situatie die zich voordoet bij de Brusselse werkwinkel, is het aan de gerechtelijke instanties om in functie van de omstandigheden te bepalen welke betrokken partij de wettelijke voorschriften niet heeft gerespecteerd.

Krachtens de wettelijke bepalingen van het Sociaal Strafwetboek, hebben de sociale inspecteurs van de algemene directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk een absolute geheimhoudingsplicht, zelfs voor de rechtbank, van zodra een onderzoek werd uitgevoerd ingevolge een klacht of een aangifte.

De inlichtingen die de sociale inspecteurs tijdens hun onderzoek hebben ingewonnen mogen enkel megedeeld worden aan de openbare en aan de meewerkende instellingen van sociale zekerheid, aan de sociaal inspecteurs van de andere inspectiediensten, alsook aan alle ambtenaren belast met het toezicht op een andere wetgeving of met de toepassing van een andere wetgeving, in de mate dat die inlichtingen laatstgenoemden kunnen aanbelangen bij de uitoefening van het toezicht waarmee zij belast zijn of voor de toepassing van een andere wetgeving.

Bijgevolg is het de inspectiediensten niet toegelaten om aan andere instanties die niet vermeld zijn in artikel 54 van het Sociaal Strafwetboek de resultaten of de aard van hun onderzoek mee te delen.

Le cadre légal existe. Ce cadre est absolument nécessaire mais il n'est pas suffisant: il doit être pratiquement et effectivement mis en oeuvre pour être opérant. Dans la situation vécue au sein de la mission locale bruxelloise, il appartiendra aux instances judiciaires de déterminer en fonction des circonstances de fait quelle partie impliquée n'a pas respecté ce prescrit légal.

En vertu des dispositions légales du code pénal social, les inspecteurs sociaux de la direction générale du Contrôle du bien-être au travail ont le devoir absolu de discrétion, même devant le tribunal, dès lors qu'une enquête a été effectuée suite à une plainte ou à une dénonciation.

Les renseignements que les inspecteurs sociaux récoltent lors de leurs enquêtes peuvent seulement être communiqués aux institutions publiques, aux institutions coopérantes de la sécurité sociale, aux inspecteurs sociaux des autres services d'inspection ainsi qu'à tous les autres fonctionnaires chargés de la surveillance d'une autre législation ou de l'application d'une autre législation, dans la mesure où ces renseignements peuvent intéresser ces derniers dans l'exercice de la surveillance dont ils sont chargés ou pour l'application d'une autre législation.

Par conséquent, les services d'inspection ne sont pas autorisés à communiquer aux autres instances qui ne sont pas reprises dans l'article 54 du Code pénal social, les résultats de leurs enquêtes ni leur nature.