

PLAATSERS — PLACEURS				
NAAM — NOM	Nr./N°	ADRES — ADRESSE	GEMEENTE — LOCALITE	DATUM VAN BEKENDMAKING VAN DE BESLISSING VAN DE MINISTER — DATE DE NOTIFICATION DE LA DECISION DU MINISTRE
DE SMET, Daivy	6269	Kerkhofstraat 173/2	2850 BOOM	31.05.02
BROCKMANS, Leo	6270	Paalseweg 47	3980 TESSENDERLO	31.05.02
BROCKMANS, Rudi	6271	Noord de Vliet 57	2430 VORST-LAAKDAL	31.05.02
HERMAN, Paul	6272	Vlaanderenstraat 19	8500 KORTRIJK (COURTRAI)	31.05.02
WULLAERT, Frank	6273	Haselaar Kouter 13	8700 TIELT	31.05.02
SERVAIS, Ringo	1275	rue de la Paix 7	4950 THIRIMONT	31-05-02
GREGOIRE, Xavier	1276	rue de Corbaix 5	1435 MONT-SAINT-GUIBERT	31-05-02
PETERS, Bruno	4642	N-Emmels 81B	4780 SAINT-VITH (SANKT-VITH)	31-05-02
SALVATORE, Infantino	4643	avenue Van Volxem 99	1190 BRUXELLES (BRUSSEL)	31-05-02
THIELEN, Laurent	4644	chaussée de Liège 1000	5101 LIVES-S-MEUSE	31-05-02
PERINI, Fabien	4645	rue Grande 99	7110 BOUSSOIT	31-05-02
ZEKHNINI, A.	4646	boulevard Léopold II 191	1080 BRUXELLES (BRUSSEL)	31-05-02
WACHEUL, Jean-Claude	4647	rue de Tournai 110	7972 QUEVAUCAMPS	31-05-02
VINCKIER, Sébastien	4648	rue de Fesny 12bis	59360 LE COTEAU (France)	31-05-02
PAQUET, Vincent	4649	rue Chereulle 44	5660 PETIGNY	31-05-02
LIEGEOIS, Claude	4650	rue Quennerve 2	7940 BRUGELETTE	31-05-02
MOREAU, Michael	4651	rue Godefroid 20	5570 FELENNE	31-05-02
MERCIER, Frank	4652	rue Les Préaux 1A	6594 BEAUWELZ	31-05-02
PERRON, Marc	4653	Koereit 5	1730 ASSE	31-05-02
BONTE, Xavier	4654	rue de l'Eglise 11	1315 PIETREBAIS	31-05-02
KISTEMANN, Marc	4655	rue de Lichtenbusch 128	4731 EYNATTEN	31-05-02
JACQUY, Christian	4656	rue Jules Tonneau 47	5001 BELGRADE	31-05-02
SETZU, François	1277	rue François Logen 20	4101 JEMEPPE	17-06-02
SIMONS, Patrick	1278	rue Sainry 49	4870 TROOZ	17-06-02
MICHOTTE, Rodolphe	1279	rue Gilly 167	6200 CHATELINEAU	17-06-02
ORBAN, Guy	4657	Pays de Liège 9	6987 RENDEUX	17-06-02
ROUSSEAU, Jean-Claude	4658	rue de l'Agent 15	6941 IZIER	17-06-02
JAVAU, Lionel	4659	rue Fosse des Biays 63	6890 LIBIN	17-06-02
CRUCIFIX, Daniel	4660	rue de Barisart 121	4900 SPA	17-06-02
DESTOCKAY, Pierre-Yves	4661	rue Géo Warzée 6	4520 WANZE	17-06-02
ANSIAUX, Fabrice	4662	rue Rivière 79	7120 ESTINNES-AU-VAL	17-06-02
DARIO, Marc	4663	rue du Carajoly 94	6224 WANFERCEE-BAULET	17-06-02
COLSON, Jacques	4664	rue Charron 2A	5580 VILLERS-SUR-LESSE	17-06-02

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[C - 2002/12896]

11 JULI 2002. — Omzendbrief betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

De strijd tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is recentelijk opgenomen in een gestructureerd en praktisch wettelijk kader dat een preventief en een repressief luik omvat.

Het gaat meer bepaald om :

1° de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 22 juni 2002;

2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 18 juli 2002.

Deze wetgeving is in werking getreden op 1 juli 2002.

De werkgevers beschikken voortaan over de nodige instrumenten om op meerdere niveaus preventief, proactief en corrigerend op te treden tegen de talrijke problemen voortvloeiend uit alle vormen van geweld die evenzeer een directe inbreuk zijn op het welzijn van de werknemers op de werkvloer.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[C - 2002/12896]

11 JUILLET 2002. — Circulaire relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

La lutte contre les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail vient d'obtenir un cadre légal pratique et structuré comportant deux volets, préventif et répressif.

Il s'agit plus particulièrement de :

1° la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, publiée au *Moniteur belge* le 22 juin 2002;

2° l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, publié au *Moniteur belge* le 18 juillet 2002.

Cette législation est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

Les employeurs disposent désormais des instruments nécessaires pour prévenir, se prémunir et corriger à plusieurs niveaux les nombreux problèmes posés par toutes les formes de violence qui sont autant d'atteintes directes au bien-être des travailleurs dans le cadre du travail.

Ook de slachtoffers beschikken in de onderneming of instelling over de mogelijkheden en middelen om hun rechten te kennen, zich te laten horen en beschermd te worden.

De werkgevers moeten op een zeer concrete wijze, enerzijds een aantal maatregelen treffen die de werknemers die thans slachtoffer van geweld zijn, in staat stellen hun rechten te doen gelden en anderzijds moeten zij de nodige organisatorische maatregelen treffen om deze maatschappelijk plaag in de toekomst te beheersen via een efficiënt preventie- en informatiebeleid.

Onder de verschillende maatregelen die de werkgever moet treffen is de aanwijzing van een preventieadviseur die belast is met de specifieke problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, de meest dringende opgave. Die aanwijzing vereist het voorafgaand akkoord van alle afgevaardigden van de werknemers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging.

Deze aanwijzing moet uiterlijk op 31 december 2002 effectief gebeurd zijn.

Indien de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, is hij verplicht een beroep te doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarmee hij reeds een overeenkomst heeft ondertekend. Deze externe dienst zal hem een bevoegde preventieadviseur voorstellen.

Indien de werkgever meer dan vijftig werknemers tewerkstelt, zijn meerdere opties mogelijk.

1) De werkgever doet een beroep op een of meerdere personen binnen zijn onderneming of instelling die deskundig zijn op het vlak van de geweldproblematiek. Indien die personen voldoen aan de voorwaarden voor de uitoefening van de functie als preventieadviseur, kan hun kandidatuur in dat geval onverwijld ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Comité. Deze voorwaarden zijn vastgesteld in artikel 22, 5° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, en zijn de volgende :

- deze persoon heeft een academische vorming;
- hij moet het bewijs leveren dat hij met vrucht de aanvullende vorming van niveau 1 heeft gevolgd;
- en hij beschikt over een ervaring van vijf jaar op het vlak van de psychosociale aspecten van het werk.

Deze persoon moet bovendien deel uitmaken van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

2) De werkgever beschikt binnen zijn interne dienst over een preventieadviseur die reeds belast is met taken en opdrachten met betrekking tot de psycho-sociale aspecten van het werk. Indien deze persoon over drie jaar ervaring beschikt kan hij zijn activiteiten uitbreiden tot de problemen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk overeenkomstig artikel 16 van het koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3) De werkgever telt reeds onder zijn personeel vertrouwenspersonen die aangewezen zijn in het kader van andere wetgevingen betreffende ongewenst seksueel gedrag op het werk. Die vertrouwenspersonen kunnen gelijkgesteld worden met een preventieadviseur indien ze voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 17 van voornoemd koninklijk besluit en behoren dan uiteraard tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

4) De werkgever heeft niet het voornemen om voor zijn interne dienst een bevoegde preventieadviseur aan te werven. In dat geval dient hij beroep te doen op zijn externe dienst. Deze externe dienst zal hem een bevoegde preventieadviseur voorstellen wiens aanwijzing voor akkoord wordt voorgelegd aan het comité op de eerstvolgende vergadering.

5) Indien de werknemersvertegenwoordigers in het comité geen akkoord bereiken over de aanwijzing van de preventieadviseur in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zoals beschreven in punt 1) tot 3), moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

De werkgever kan tevens de positie van de vertrouwenspersoon bevestigen. Die bekrachtiging vereist het voorafgaand akkoord van de afvaardiging van de werknemers in het comité. De rol van de vertrouwenspersoon is bepaald in artikel 8 van het koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In afwachting van die aanwijzingen, kunnen de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld of pesterijen zich tot de volgende personen wenden :

- de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
- de vertrouwenspersoon die is aangewezen overeenkomstig de wetgeving betreffende ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Les victimes ont également à leur disposition au sein de l'entreprise ou de l'institution les voies et moyens pour connaître leurs droits, se faire entendre et être protégées.

Les employeurs doivent de manière très concrète, d'une part, mettre en œuvre un certain nombre de mesures pour permettre aux travailleurs qui sont actuellement victimes de violence de faire valoir leurs droits et, d'autre part, prendre les mesures organisationnelles nécessaires afin qu'à l'avenir, ce fléau social soit maîtrisé par une politique efficace de prévention et d'information.

Parmi les mesures à prendre, la tâche la plus urgente pour l'employeur est de désigner un conseiller en prévention afin de traiter la problématique spécifique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette désignation doit avoir l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Cette désignation doit être effectuée pour le 31 décembre 2002 au plus tard.

Si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il doit faire appel obligatoirement au service externe pour la prévention et la protection au travail, avec lequel il a déjà signé une convention. Ce service externe lui proposera un conseiller en prévention compétent.

Si l'employeur occupe plus de cinquante travailleurs, plusieurs choix sont possibles.

1) L'employeur fait appel à une ou plusieurs personnes de son entreprise ou de son institution compétentes pour la problématique de la violence. Dans ce cas, si ces personnes répondent aux conditions définies pour exercer la fonction de conseiller en prévention, leur candidature peut être directement soumise pour accord au Comité. Ces conditions sont fixées à l'article 22 5° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail et sont les suivantes :

- cette personne a une formation de niveau académique;
- elle peut fournir la preuve d'avoir terminé avec fruit la formation complémentaire de premier niveau;
- et elle dispose d'une expérience de cinq ans dans le domaine des aspects psycho-sociaux du travail.

En outre, cette personne devra faire partie du service interne pour la prévention et la protection au travail.

2) L'employeur dispose dans son service interne d'un conseiller en prévention déjà chargé des missions et des tâches relatives aux aspects psychosociaux du travail. Si cette personne a trois années d'expérience elle pourra élargir ses activités aux problèmes de violence et de harcèlement en application de l'article 16 de l'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

3) L'employeur dispose déjà parmi son personnel de personnes de confiance désignées dans le cadre d'autres réglementations relatives au harcèlement sexuel au travail. Ces personnes de confiance peuvent être assimilées à un conseiller en prévention dès lors qu'elles répondent aux conditions de l'article 17 de l'arrêté royal précité et font dès lors partie du service interne pour la prévention et la protection au travail.

4) L'employeur n'envisage pas d'engager pour son service interne un conseiller en prévention compétent. Dans ce cas, il doit faire appel à son service externe. Ce service externe lui proposera un conseiller en prévention compétent dont la désignation sera présentée pour accord au comité lors de sa plus proche réunion.

5) Si les représentants des travailleurs au sein du comité n'arrivent pas à un accord sur la désignation du conseiller en prévention qui fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail, tel que décrit aux points 1) à 3), l'employeur devra faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur peut également confirmer la position de la personne de confiance. Cette confirmation doit recevoir l'accord préalable des représentants des travailleurs au Comité. Le rôle de la personne de confiance est défini à l'article 8 de l'arrêté royal relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans l'attente de ces désignations, les travailleurs victimes de violence ou de harcèlement peuvent s'adresser aux personnes suivantes :

- au conseiller en prévention du service interne lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;
- à la personne de confiance désignée en application de la législation en matière de harcèlement sexuel au travail;

— de psychosociale preventieadviseur van de externe dienst voor de preventie en bescherming op het werk.

De werkgevers worden verzocht de naam van de aangewezen persoon mee te delen aan hun personeelsleden.

De taak van die personen bestaat er in te luisteren naar het slachtoffer en te zoeken naar een oplossing op grond van bemiddeling met de dader mits het slachtoffer akkoord gaat. Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt, kunnen zij een met redenen omklede klacht optekenen en de werkgever hiervan op de hoogte brengen, opdat deze passende maatregelen kan treffen om een eind te stellen aan de daden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

Wanneer de pesterijen doorgaan, kunnen die personen een beroep doen op de Medische arbeidsinspectie.

Als bijlage bij deze omzendbrief gaan de adressen, telefoon- en faxnummers en bevoegdheidsgebieden van de Medische arbeidsinspectie.

Brussel, 11 juli 2002.

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX.

— au conseiller en prévention psychosocial du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Les employeurs sont priés de communiquer aux membres de leur personnel le nom de la personne qui aura été désignée.

Ces personnes sont chargées d'entendre la victime, de rechercher moyennant son accord une conciliation avec l'auteur de la violence. Si cette conciliation n'aboutit pas, elles seront en mesure d'enregistrer une plainte motivée et d'en avertir l'employeur, afin que ce dernier prenne des mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel.

Lorsque les actes de harcèlement moral se poursuivent, ces personnes sont en mesure de faire appel à l'Inspection médicale du travail.

En annexe à cette circulaire se trouvent les adresses, numéros de téléphone et de fax et ressorts de compétence de l'Inspection médicale du travail.

Bruxelles, le 11 juillet 2002.

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX.

Bijlage — Annexe

Directie — Direction	Adres — Adresse	Telefoon — Téléphone	Telefax — Téléfax	Gebied — Ressort
1. Antwerpen	Theater building Italiëlei 124, 8 verd. 2000 Antwerpen	03-232 27 15	03-234 31 33	De provincies Antwerpen en Limburg. Het bestuurlijk arrondissement Leuven. In het bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde : Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout, Kappelle-op- den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvoorde, Zaventem en Zemst, Wezenbeek-Oppem
2. Brussel Bruxelles	Beliardstraat 51 1040 Brussel rue Belliard 51 1040 Bruxelles	02-233 46 09	02-233 46 40	Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest La Région de Bruxelles-Capitale.
3. Charleroi	Ilôt Ferrer rue de l'Ecluse 7 6000 Charleroi	071-20 49 24	071-20 49 26	La province de Hainaut. L'arrondissement administratif de Philippeville. Dans l'arrondissement administratif de Dinant : Basse-Sambre, Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux, La Bruyère, Mettet, Namur, Profondville, Som- breffe. Dans l'arrondissement administratif de Nivelles : Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastres, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint- Guibert, Nivelles, Ottignies, Louvain-la-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo, Wavre
4. Gent	Administratief Centrum Ter Plaeten Sint-Lievenslaan 33B 9000 Gent	09-268 63 00	09-268 63 33	De provincies Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen. In het bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde : Asse, Beerse, Bever, Dilbeek, Drogenbos, Galmaar- den, Gooik, Halle, Hekelgem, Herne, Lennik, Lie- dekerle, Linkebeek, Merchten, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Ternat, Wemmel
5. Liège	boulevard de la Sauvenière 73 4000 Liège	04-223 04 34	04-221 22 93	Les provinces de Liège et de Luxembourg. Dans l'arrondissement administratif de Dinant : Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves et Ohey. Dans l'arrondissement administratif de Namur : Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois et Yvoir. Dans l'arrondissement administratif de Nivelles : Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp- Jauche, Perwez, Ramilies