

	HR-RULES	Entrée en vigueur: 01/01/2010 Inwerkingtreding : 01/01/2010
---	----------	--

Aanpassing van de procedure volgens de wet van 10 januari 2007 en het KB van 17 mei 2007

Adaptation de la procédure conformément à la loi du 10 janvier 2007 et à l'A.R. du 17 mai 2007

Reglement betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	Règlement relatif à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail
---	--

TABLE DES MATIERES

<b>Hoofdstuk 1 – Voorwerp</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 1er - Objet</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 2 – Toepassingsgebied</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 2 – Champ d'application</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 3 – Definities</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 3 – Définitions</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 4 - Principeverklaring</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre 4 – Déclaration de principe</b>	<b>5</b>
<b>Hoofdstuk 5 - Betrokkenheid van de preventieadviseur, de vertrouwenspersonen en andere partijen</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre 5 – Implication du conseiller en prévention, des personnes de confiance et d'autres parties</b>	<b>5</b>
Afdeling 1 - Preventieadviseur	5
Section 1 - Conseiller en prévention	5
Afdeling 2 – Vertrouwenspersonen	7
Section 2 - Personnes de confiance	7
<b>Hoofdstuk 6 - Communicatie en deontologie</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 6 - Communication et déontologie</b>	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 7 - Geldende procedures binnen Belgacom</b>	<b>10</b>
<b>Chapitre 7 - Procédures en vigueur à Belgacom</b>	<b>10</b>
Afdeling 1 - Algemeen	10
Section 1 - Généralités	10
Afdeling 2 - De klachtenprocedure	11
Section 2 - La procédure de plainte	11
<b>Hoofdstuk 8 - Inzage en toegang individueel dossier informele en formele fase</b>	<b>19</b>
<b>Chapitre 8 - Communication et accès au dossier de plainte individuel des phases informelle et formelle</b>	<b>19</b>
<b>Hoofdstuk 9 - Tuchtregeling en sancties</b>	<b>20</b>
<b>Chapitre 9 - Régime disciplinaire et sanctions</b>	<b>20</b>
Afdeling 1 - Statutaire personeelsleden	20
Section 1 - Membres du personnel statutaires	20
Afdeling 2 - Contractuele personeelsleden	20
Section 2 - Membres du personnel contractuels	20
Afdeling 3 - Sanctie wegens onrechtmatige klacht	20
Section 3 - Sanction pour plainte illégitime	20
<b>Hoofdstuk 10 – Mogelijke voorlopige maatregel</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre 10 – Mesure provisoire possible</b>	<b>21</b>
<b>Hoofdstuk 11 – Eindbepalingen</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre 11. – Dispositions finales</b>	<b>21</b>

<b>Hoofdstuk 1 – Voorwerp</b>	<b>Chapitre 1er - Objet</b>
<p><b>Art.1.-</b> Dit reglement betreft de toepassing van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk gewijzigd door de wet van 10 januari 2007 –wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk- en de wet van 6 februari 2007 – wet tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft - , en het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk [het KB van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd door het KB van 17 mei 2007 opgeheven].</p>	<p><b>Art.1<sup>er</sup>.</b>- Le présent règlement concerne la mise en œuvre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail modifié par la loi du 10 janvier 2007 (loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), la loi du 6 février 2007 (loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires) et l'A.R. du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail [l'A.R. du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a été abrogé].</p>
<b>Hoofdstuk 2 – Toepassingsgebied</b>	<b>Chapitre 2 – Champ d'application</b>
<p><b>Art. 2.-</b> De hierna volgende bepalingen zijn van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van Belgacom NV voor elke vorm van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk, alsook op andere personen die in contact komen met hen bij de uitvoering van hun werk, zoals bijv. klanten, leveranciers, ...</p>	<p><b>Art. 2.-</b> Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel statutaires et contractuels de Belgacom S.A. pour toute forme de charge psychosociale occasionnée par le travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ou sur le chemin du travail ainsi qu'aux personnes qui entrent en contact avec eux lors de l'exécution de leur travail, p.ex. des clients, des fournisseurs, etc.</p>
<b>Hoofdstuk 3 – Definities</b>	<b>Chapitre 3 – Définitions</b>
<p><b>Art. 3.-</b> Geweld op het werk Onder geweld op het werk wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon die in contact treedt met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, psychisch of fysiek wordt, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.</p> <p><b>Art. 4.-</b> Pesterijen Onder pesterijen op het werk wordt verstaan meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg</p>	<p><b>Art. 3.-</b> Violence au travail Par violence au travail, on entend chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne entrant en contact avec les travailleurs pendant l'exécution de leur travail, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail ou sur le chemin du travail.</p> <p><b>Art. 4.-</b> Harcèlement moral Par harcèlement moral au travail, on entend plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter</p>

hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon die in contact treedt met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

**Art. 5.- Ongewenst seksueel gedrag**

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

**Art. 6.- Klager**

Een klager is elke werknemer of een andere persoon die in contact treedt met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, die een al dan niet gegronde klacht via de informele of formele procedure aanhangig maakt.

**Art. 7.- Aangeklaagde**

Een aangeklaagde is elke werknemer of een derde extern aan Belgacom, die in contact treedt met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, die voorwerp uitmaakt van een al dan niet gegronde klacht via de informele of formele procedure.

**Art. 8.- Getuige**

Een getuige is elke werknemer of een andere persoon die in contact treedt met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, die rechtstreeks kennis genomen heeft van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk van andere werknemers of personen en die in het kader van de formele procedure daarvan een getuigenis heeft afgelegd op verzoek van klager, aangeklaagde of de preventieadviseur

**Art. 9.- Werkgever**

Met de werkgever wordt bedoeld diegene die Belgacom NV van Publiek Recht kan vertegenwoordigen in personeelszaken.

atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

**Art. 5.- Harcèlement sexuel**

Par harcèlement sexuel au travail, on entend toute forme de comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour faire effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Art. 6.- Plaignant**

Un plaignant est tout travailleur ou toute autre personne entrant en contact avec les travailleurs pendant l'exécution de leur travail, qui dépose une plainte fondée ou non par le biais de la procédure informelle ou formelle.

**Art. 7.- Personne mise en cause**

Une personne mise en cause est tout travailleur ou toute autre personne externe à Belgacom entrant en contact avec les travailleurs pendant l'exécution de leur travail, qui fait l'objet d'une plainte fondée ou non par le biais de la procédure informelle ou formelle.

**Art. 8.- Témoin**

Un témoin est tout travailleur ou toute autre personne entrant en contact avec les travailleurs pendant l'exécution de leur travail, qui a directement pris connaissance de faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail ou sur le chemin du travail subis par d'autres travailleurs ou personnes et qui, dans le cadre de la procédure formelle y afférente, a porté témoignage à la demande du plaignant, de la personne mise en cause ou du conseiller en prévention.

**Art. 9.- L'employeur**

Est considéré comme employeur celui ou celle qui peut représenter Belgacom S.A. de droit public dans les matières afférentes au personnel.

<b>Hoofdstuk 4 - Principeverklaring</b>	<b>Chapitre 4 – Déclaration de principe</b>
<p><b>Art. 10.-</b> Alle werknemers hebben het recht om met waardigheid behandeld te worden. Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk kunnen noch toegelaten, noch geduld worden. De werkgever en de personeelsleden moeten zich onthouden van elk ongewenst seksueel gedrag, geweldpleging en pesterijen in hun betrekkingen met hun meerderen, collega's of ondergeschikten evenals ten opzichte van een andere persoon op het werk of op de weg van en naar het werk.</p>	<p><b>Art. 10.-</b> Tous les travailleurs ont le droit d'être traités avec dignité. La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ou sur le chemin du travail ne peuvent être ni admis, ni tolérés. L'employeur et les membres du personnel doivent s'abstenir de tout harcèlement sexuel, fait de violence ou harcèlement moral dans leurs contacts avec leurs supérieurs, collègues ou collaborateurs, ainsi que vis-à-vis de toute autre personne au travail ou sur le chemin du travail.</p>
<b>Hoofdstuk 5 - Betrokkenheid van de preventieadviseur, de vertrouwenspersonen en andere partijen</b>	<b>Chapitre 5 – Implication du conseiller en prévention, des personnes de confiance et d'autres parties</b>
<b><u>Afdeling 1 - Preventieadviseur</u></b>	<b><u>Section 1 - Conseiller en prévention</u></b>
<p><b>Art. 11.-</b> Aanduiding De preventieadviseur die optreedt in het kader van het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting op het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, is aangeduid volgens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de specifieke voorwaarden opgenomen in voornoemd K.B. en is tewerkgesteld in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>	<p><b>Art. 11.-</b> Désignation Le conseiller en prévention qui agit dans le cadre de l'A.R. du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychologique occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est désigné selon la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs et les dispositions spécifiques de cet A.R. et est employé au sein du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.</p>
<p><b>Art. 12.-</b> Taken De volgende taken worden aan de preventieadviseur toevertrouwd: 1° De preventieadviseur werkt mee aan de risicoanalyses, in het kader van het dynamisch risicobeheersingsstelsel, en houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever in staat om passende preventiemaatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.</p> <p>2° De preventieadviseur geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;</p> <p>3° De preventieadviseur ontvangt de met redenen</p>	<p><b>Art. 12.-</b> Tâches Les tâches suivantes sont confiées au conseiller en prévention : 1° Le conseiller en prévention prend part à la réalisation des analyses de risque, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, et tient compte du contenu du travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;</p> <p>2° Le conseiller en prévention dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;</p>

omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, hij ontvangt de getuigenverklaringen en brengt de werkgever op de hoogte van het feit dat deze personen, waarvan hij de identiteit meedeelt, de bescherming zoals voorzien in artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996, genieten (de inhoud van art. 32tredecies van de wet van 4 augustus '96 is integraal opgenomen onder art. 33 §6 van dit reglement);

4° De preventieadviseur onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever passende maatregelen voor;

5° Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig de bepalingen opgenomen in hoofdstuk Vbis van de wet van 04 augustus 1996.

Indien de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan, na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet (de wet van 4 augustus '96).

6° De preventieadviseur brengt advies uit over de keuze van de gespecialiseerde diensten of instellingen die de passende psychologische ondersteuning kunnen bieden;

7° Wanneer een met redenen omklede klacht werd ingediend, stelt de preventieadviseur het individueel klachtendossier samen overeenkomstig artikel 20 van het K.B. van 17 mei 2007 en houdt het bij (zie art. 36 van dit reglement);

8° de preventieadviseur verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

**Art. 13.- Interne en externe specialisten**

De preventieadviseur kan zich des gevallend laten bijstaan tijdens de uitvoering van zijn taken door interne en externe specialisten die de preventieadviseur noodzakelijk vindt in het kader van zijn wettelijke taken. Met interne en externe specialisten wordt o.a. bedoeld:

1° de interne dienst voor preventie en

3° Le conseiller en prévention reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 [le contenu de l'art. 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 est repris intégralement à l'art. 33, §6, du présent règlement] ;

4° Le conseiller en prévention examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées ;

5° Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août '96. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi (la loi du 4 août 1996) ;

6° Le conseiller en prévention donne son avis sur le choix des services ou institutions spécialisés qui peuvent offrir un soutien psychologique approprié ;

7° Le conseiller en prévention ouvre et tient à jour le dossier individuel visé à l'article 20 de l'A.R. du 17 mai 2007 lorsqu'une plainte motivée a été déposée (cf. art. 36 du présent règlement) ;

8° Le conseiller en prévention fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel relatif au Service Interne pour la Prévention et le Protection au Travail

**Art. 13.- Spécialistes internes et externes**

Le cas échéant, le conseiller en prévention peut être assisté lors de l'exécution de ses tâches par des spécialistes internes et externes dont il juge l'intervention nécessaire dans le cadre de ses tâches légales. Par spécialistes internes et externes, on entend entre autres :

1° le service interne de prévention et de protection

bescherming op het werk, die de bevoegde preventieadviseur bijstaat in het opstellen van de nodige actieplannen, risicoanalyses, e.d.m.;

2° de externe preventieadviseur, die gevraagd kan worden om tijdens onderzoeken de preventieadviseur bij te staan tijdens o.a. de interviews met experts, psychologen of beoefenaars van andere disciplines die ingeschakeld moet worden;

3° de dienst voor sociale begeleiding, die instaat voor de eerste opvang van de personeelsleden die een klacht indienen van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, en die hen indien nodig doorverwijst naar externe centra voor slachtofferhulp;

4° externe centra voor slachtofferhulp, waarvan de tussenkomst naargelang de ernst en omvang van de feiten nodig kan zijn;

5° derden, van wie de tussenkomst noodzakelijk is voor het volbrengen van de wettelijke taken.

## **Afdeling 2 – Vertrouwenspersonen**

### **Art. 14.– Aanduiding**

De vertrouwenspersonen die optreden in het kader van het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting op het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden aangeduid volgens de specifieke voorwaarden in de wet van 4 augustus 1996

### **Art. 15.– Statuut vertrouwenspersoon**

De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen.

Hiertoe:

1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;

2° beschikt de vertrouwenspersoon over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;

3° beschikt de vertrouwenspersoon over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig

au travail, qui assiste le conseiller en prévention compétent dans le cadre de l'établissement des plans d'action nécessaires, des analyses de risque, etc. ;

2° le conseiller en prévention externe, qui peut être prié d'assister le conseiller en prévention lors des enquêtes, entre autres lors des entretiens avec des experts, psychologues ou praticiens d'autres disciplines auxquelles il y a lieu de recourir ;

3° le service chargé de l'accompagnement social, qui assure l'accueil des membres du personnel qui ont introduit une plainte pour violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, et les renvoie si nécessaire vers des centres externes d'aide aux victimes ;

4° des centres externes d'aide aux victimes, dont l'intervention peut être requise selon la gravité et l'ampleur des faits ;

5° des tiers, dont l'intervention est nécessaire à l'accomplissement des tâches légales.

## **Section 2 - Personnes de confiance**

### **Art. 14.– Désignation**

Les personnes de confiance qui agissent dans le cadre de l'A.R. du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail sont désignées selon les dispositions spécifiques de la loi du 4 août 1996.

### **Art. 15.– Statut de la personne de confiance**

L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet :

1° lorsque la personne de confiance agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution ;

2° la personne de confiance dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions ;

vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

4° heeft de vertrouwenspersoon het recht en de plicht met de bevoegde preventieadviseur alle contacten te onderhouden die nuttig zijn voor het vervullen van zijn opdracht;

5° beschikt de vertrouwenspersoon over de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor het vervullen van zijn opdrachten zoals bedoeld in bijlage I bij het K.B. van 17 mei 2007 en beschikt hij dus over de mogelijkheid om vormingen te volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

De werkgever treft de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie.

#### **Art. 16.- Taken**

De volgende taken worden aan de vertrouwenspersonen toevertrouwd:

1° In het kader van de risicoanalyse:

- neemt de vertrouwenspersoon deel aan de uitwerking van de procedures die moeten gevolgd worden door de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- deelt de vertrouwenspersoon aan de bevoegde preventieadviseur de gegevens mede van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordien en die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de analyse;

2° De vertrouwenspersoon geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;

3° de vertrouwenspersoon ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zendt ze door naar de bevoegde preventieadviseur;

4° de vertrouwenspersoon verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de

3° la personne de confiance dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité ;

4° la personne de confiance a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission ;

5° la personne de confiance dispose des compétences en termes de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe 1 de l'A.R. du 17 mai 2007 et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

En outre, l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

#### **Art. 16.- Tâches**

Les tâches suivantes sont confiées aux personnes de confiance :

1° dans le cadre de l'analyse des risques :

- la personne de confiance participe à l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- la personne de confiance transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse ;

2° La personne de confiance dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;

3° La personne de confiance reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent ;

4° La personne de confiance fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont



gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 7, §1er, 2°, b van het K.B. van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

pertinente pour la rédaction du rapport annuel visé dans l'art. 7, § 1er, 2°, b de l'A.R. du 27 mars 1998 relatif au Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.

## Hoofdstuk 6 - Communicatie en deontologie

## Chapitre 6 - Communication et déontologie

**Art. 17.-** De namen en contactgegevens van zowel de vertrouwenspersonen als van de preventieadviseur worden op een duidelijk en regelmatige wijze gecommuniceerd naar het personeel en andere personen die in contact treden met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, door middel van de beschikbare communicatiekanalen: o.a. de intranet website van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en van de dienst voor sociale begeleiding.

**Art. 17.-** Le nom et les coordonnées des personnes de confiance et du conseiller en prévention sont clairement et régulièrement communiqués au personnel et aux autres personnes entrant en contact avec les travailleurs pendant l'exécution de leur travail, au moyen des canaux de communication disponibles : entre autres, le site intranet du service interne de prévention et de protection au travail ainsi que celui du service d'accompagnement social.

**Art. 18.-** De formele instanties, zoals de inspecties of de representatieve vakorganisaties, beschikken steeds over de bevoegde preventieadviseur als officieel aanspreekpunt voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk.

**Art. 18.-** Les instances formelles, comme les inspections ou les organisations syndicales représentatives, ont toujours le conseiller en prévention compétent comme point de contact officiel en matière de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou sur le chemin du travail.

**Art. 19.-** De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij een medisch onderzoek vermoedt dat de gezondheidstoestand van de persoon is aangetast ingevolge van of een klacht ontvangt met betrekking tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk moet:

**Art. 19.-** Le conseiller en prévention, médecin du travail, qui soupçonne, à l'occasion d'un examen médical, que l'état de santé de la personne s'est détérioré à la suite de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ou qui reçoit une plainte relative à des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail est tenu :

1° de de persoon informeren over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersonen;

1° d'informer la personne de la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou aux personnes de confiance;

2° de de bevoegde preventieadviseur inlichten wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat de persoon niet in staat is dit zelf te doen en na akkoord van de persoon in kwestie.

2° d'avertir le conseiller en prévention compétent lorsque le conseiller en prévention, médecin du travail, estime que la personne n'est pas en état de le contacter elle-même et après avoir obtenu le consentement de la personne en question.

**Art. 20.-** Beroepsgeheim preventieadviseur en vertrouwenspersoon

**Art. 20.-** Le secret professionnel du conseiller en prévention et de la personne de confiance

De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

In afwijking van deze verplichting:

Par dérogation à cette obligation :

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede

1° le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent ;

verloop van deze verzoening;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in art. 32septies van de wet van 4 augustus '96;

5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

2° dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;

3° le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé par le Roi ;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 ;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent.

## Hoofdstuk 7 - Geldende procedures binnen Belgacom

### Afdeling 1 - Algemeen

**Art. 21.-** Er bestaan 3 mogelijkheden:

**1) Een individueel begeleidingstraject** : omvat de opvang van de emoties en de analyse van de gehele probleemsituatie door de social consultant, met de bedoeling, samen met de klager, een passende oplossing voor de situatie te vinden.

**2) De conflicthantering** : indien de situatie een interventie in een conflictueuze situatie vereist, zonder dat de betrokkene de wens uit een klacht omwille van pesterijen in te dienen, kan hij uitdrukkelijk kiezen voor "conflicthantering". De social consultant zal dan een bemiddelingspoging met de betrokken partijen opzetten, met de bedoeling de communicatie tussen de verschillende betrokken partijen te herstellen en de sfeer op de werkplaats opnieuw gezond te maken.

De hierboven omschreven methodes staan buiten de klachtenprocedure, maar hebben een preventief karakter, in die zin dat ze bedoeld zijn om

## Chapitre 7 - Procédures en vigueur à Belgacom

### Section 1 - Généralités

**Art. 21.-** Trois types de procédure existent :

**1) La procédure d'accompagnement individuel** qui comprend la prise en charge des émotions ainsi qu'une analyse de l'ensemble de la problématique par le consultant social, et qui a pour objectif de trouver, avec la collaboration du plaignant, une solution adéquate.

**2) La gestion de conflit** : si une intervention dans une situation conflictuelle est nécessaire mais que la personne concernée n'exprime pas le souhait de porter plainte pour harcèlement, cette dernière peut opter expressément pour la "médiation". Le consultant social peut dans ce cas tenter une conciliation entre les parties concernées en vue de rétablir la communication entre les différentes parties intéressées et d'assainir l'atmosphère sur le lieu de travail.

Les procédures décrites ci-dessus n'entrent pas dans le cadre de la procédure de plainte mais ont un caractère préventif car elles sont destinées à

moeilijke en scheefgegroeide situaties op te lossen vooraleer er grensoverschrijdend gedrag uit voortvloeit bij de betrokken partijen.

**3) De klachtenprocedure:** beginnend met de informele fase bij voorkeur bij de vertrouwenspersonen of indien gewenst bij de preventieadviseur.

**Art. 22.-** Het initiatief voor en de keuze van de mogelijkheid behoort toe aan de betrokkene zelf. Ook kiest de betrokkene zelf tot welke persoon (vertrouwenspersoon of preventieadviseur) hij of zij zich richt. De vertrouwenspersoon en preventieadviseur kunnen, mits akkoord van de betrokkene, naar elkaar doorverwijzen.

## **Afdeling 2 - De klachtenprocedure**

**Art. 23.- § 1.** Indien de klager opteert voor de klachtenprocedure wordt steeds eerst de informele fase opgestart.

**§ 2.** De informele fase wordt bij voorkeur begeleid door de vertrouwenspersonen in navolging van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, tenzij de klager verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de bevoegde preventieadviseur.

**§ 3.** De formele fase wordt steeds begeleid door de bevoegde preventieadviseur.

### **• Onderafdeling 1 - De informele fase**

**Art. 24.-** De informele fase heeft tot doel opnieuw een goede samenwerking tot stand te brengen tussen klager en aangeklaagde en dat er een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

**Art. 25.-** De klager kan tijdens de procedure veranderen van vertrouwenspersoon. Dit kan op eenvoudige aanvraag aan de manager van de dienst voor sociale begeleiding of aan de bevoegde preventieadviseur.

**Art. 26.-** De bevoegde preventieadviseur kan tijdens de informele procedure en mits akkoord van de klager, de klager doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon die instaat voor de verdere begeleiding van de informele procedure.

**Art. 27.-** De vertrouwenspersoon of preventieadviseur luistert naar de klager en geeft hem op een neutrale en strikt vertrouwelijke

désamorcer des situations difficiles et précaires avant qu'elles ne dégènèrent complètement.

**3) La procédure de plainte :** débute par la phase informelle, de préférence auprès de la personne de confiance ou, si l'intéressé le souhaite, auprès du conseiller en prévention.

**Art. 22.-** L'initiative et le choix de la procédure appartiennent à l'intéressé. Ce dernier choisit également la personne (personne de confiance ou conseiller en prévention) à qui il souhaite s'adresser. La personne de confiance et le conseiller en prévention peuvent, avec le consentement de l'intéressé, se référer l'un à l'autre.

## **Section 2 - La procédure de plainte**

**Art. 23.- § 1er.** Si le plaignant opte pour la procédure de plainte, une phase informelle prend toujours cours en premier lieu.

**§ 2.** La phase informelle est de préférence encadrée par les personnes de confiance en application de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, sauf si le plaignant préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

**§ 3.** La procédure formelle est toujours encadrée par le conseiller en prévention compétent.

### **• Sous-section 1- La phase informelle**

**Art. 24.-** La procédure informelle a pour objectif de rétablir une collaboration efficace entre les membres du personnel concernés et de mettre fin aux faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Art. 25.-** Pendant la procédure, le membre du personnel peut changer de personne de confiance. Il lui suffit d'adresser une simple demande au Manager du service chargé de la consultance sociale ou au conseiller en prévention compétent.

**Art. 26.-** Le conseiller en prévention compétent peut, au cours de la procédure informelle et moyennant l'accord du plaignant, renvoyer celle-ci vers une personne de confiance chargée de poursuivre l'encadrement de la procédure informelle.

**Art. 27.-** La personne de confiance ou le conseiller en prévention écoute le plaignant et lui apporte le soutien nécessaire de façon impartiale et dans le

manier de nodige steun.

**Art. 28.-** De vertrouwenspersoon of preventieadviseur zal een bemiddeling voorstellen tussen klager en aangeklaagde. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur kan indien gewenst en naargelang het geval, beroep doen op de medewerking van de hiërarchie en/of de 'Human Resources'-"verantwoordelijke" van de betrokkenen om een verzoening tot stand te brengen.

**Art. 29.-** Bij de aanvang van de informele procedure wordt een document opgemaakt waarin de naam en voornaam van klager en aangeklaagde vermeld worden. Het document moet ondertekend worden door de klager en door de vertrouwenspersoon/bevoegde preventieadviseur. De klager ontvangt een kopie ter bevestiging van de aanvang van de informele fase.

**Art. 30.-** Indien ten gevolge van de verschillende pogingen en gesprekken de informele fase succesvol afgehandeld wordt en er een einde wordt gesteld aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan worden de wederzijdse afspraken tussen klager en aangeklaagde in een document vastgelegd. Dit document wordt voor akkoord ondertekend door klager en aangeklaagde. Vervolgens maakt de vertrouwenspersoon of bevoegde preventieadviseur een eindverslag op. Beide documenten worden toegevoegd aan het individueel klachtendossier.

**Art. 31.-** Indien de klager niet wenst in te gaan op de pogingen en de voorstellen tot bemiddeling, sluit de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur de informele fase af en maakt een eindverslag op. Dit eindverslag wordt bewaard in het individueel klachtendossier van de klager. De klager kan dan nog steeds verzoeken om de formele fase op te starten bij de preventieadviseur.

**Art. 32.-** Indien de vertrouwenspersoon of bevoegde preventieadviseur vaststelt dat de pogingen en de voorstellen tot bemiddeling tot geen resultaat leidt, sluit deze de informele fase af en maakt een eindverslag op. Dit eindverslag wordt bewaard in het individueel klachtendossier. De klager kan dan nog steeds verzoeken om de formele fase op te starten bij de preventieadviseur.

• **Onderafdeling 2- De formele fase**

**Art. 33.-** Neerleggen van de klacht

strict respect de la confidentialité.

**Art. 28.-** La personne de confiance ou le conseiller en prévention proposera une tentative de conciliation entre le plaignant et la personne mise en cause. La personne de confiance ou le conseiller en prévention peut, s'il ou si elle le souhaite et selon le cas, demander la collaboration de la hiérarchie et/ou du responsable "Human Resources" des intéressés pour parvenir à une conciliation.

**Art. 29.-** Au début de la procédure informelle, un document est établi, reprenant les noms et prénoms du plaignant et de la personne mise en cause. Ce document doit être signé par le plaignant et par la personne de confiance/le conseiller en prévention compétent. Le plaignant reçoit une copie confirmant la mise en œuvre de la phase informelle.

**Art. 30.-** Si les tentatives et entretiens successifs permettent de mener à bien la phase informelle et de mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les accords réciproques entre le plaignant et la personne mise en cause sont consignés dans un document. Ce document est signé pour accord par le plaignant et la personne mise en cause. Ensuite, la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent rédige un rapport final. Les deux documents sont annexés au dossier de plainte individuel.

**Art. 31.-** Si le plaignant ne souhaite pas donner suite aux tentatives et aux propositions de conciliation, la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent clôture la phase informelle et rédige un rapport final. Ce rapport final est conservé dans le dossier de plainte individuel du plaignant. Le plaignant peut alors toujours demander au conseiller en prévention d'entamer la phase formelle.

**Art. 32.-** Si la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent constate que les tentatives et propositions de conciliation n'aboutissent à aucun résultat, ce dernier clôture la phase informelle et rédige un rapport final. Ce rapport est conservé dans le dossier de plainte individuel. Le plaignant peut alors toujours demander au conseiller en prévention d'entamer la phase formelle.

• **Sous-section 2 - Procédure formelle**

**Art. 33.-** Dépôt de la plainte

**§ 1.** Indien de bemiddeling tijdens de informele fase mislukt, kan de klager de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of bij de bevoegde preventieadviseur.

**§ 2.** Om een met reden omklede klacht in te dienen is het noodzakelijk dat het typeformulier in bijlage X van dit reglement, volledig ingevuld en met alle elementen ter staving van de klacht aan de bevoegde preventieadviseur of aan de vertrouwenspersoon wordt overhandigd. De preventieadviseur of vertrouwenspersoon verleent indien gewenst, tijdens het persoonlijk onderhoud, bijstand bij het invullen van de met reden omklede klacht. De werknemer kan enkel een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste één van deze personen. De vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur bij wie de met redenen omklede klacht zal ingediend worden evenals de werknemer die de met redenen omklede klacht wil indienen zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van acht kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een met redenen omklede klacht in te dienen.

**§ 3.** Wanneer de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht in ontvangst neemt, stuurt hij haar onmiddellijk door naar de bevoegde preventieadviseur. Deze is vrij om alle bijkomende informatie, die hij noodzakelijk acht voor het dossier, op te vragen aan de klager tijdens de invulling van de met reden omklede klacht. De bevoegde preventieadviseur oordeelt over de volledigheid van de met reden omklede klacht.

**§ 4.** Al naargelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur een kopie van de met redenen omklede klacht en overhandigt haar aan de werknemer. Deze kopie, die geldt als ontvangstbewijs, vermeldt dat het persoonlijk onderhoud heeft plaatsgevonden.

**§ 5.** Op het ogenblik dat de met reden omklede klacht is ontvangen door de preventieadviseur, brengt hij de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 en deelt hij aan de werkgever diens identiteit mee.

§ 6.

**§ 1er.** Si la médiation échoue durant la phase informelle, le plaignant de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut introduire une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent.

**§ 2.** Pour introduire une plainte motivée, il est nécessaire de dûment compléter le formulaire type (repris en annexe X du présent règlement) reprenant toutes les informations étayant la plainte et de le transmettre au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance. Le conseiller en prévention ou la personne de confiance peut, si nécessaire, lors d'un entretien personnel, apporter son aide pour compléter le document de plainte motivée. Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

**§ 3.** Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent. Celui-ci est libre de demander au plaignant toute information complémentaire jugée utile dans le cadre du dossier pour compléter la plainte motivée. Le conseiller en prévention compétent juge de l'exhaustivité de la plainte motivée.

**§ 4.** Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et le remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

**§ 5.** Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 (cf. § 6 ci-après)

§ 6.

1° De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

- de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in art. 80 van de wet van 4 augustus 1996;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus '96 (bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk);
- de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, er kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

2° De bewijslast van de in 1° bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

3° Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding

1° L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

- le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi du 4 août 1996 ;
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction ;
- le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;
- le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

2° La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au 1° incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

3° Lorsque l'employeur met fin à la relation de

beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van 1<sup>o</sup>, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laten uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

4<sup>o</sup> De werkgever moet in volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

wanneer de werknemer na het in 3<sup>o</sup> eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van 1<sup>o</sup>;

wanneer de werknemer het in 3<sup>o</sup> bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van 1<sup>o</sup>;

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

5<sup>o</sup> Wanneer een procedure op grond van en met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel

travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du 1<sup>o</sup>, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

4<sup>o</sup> L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

lorsque le travailleur, suite à la demande visée au 3<sup>o</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du 1<sup>o</sup>;

lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au 3<sup>o</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du 1<sup>o</sup> ;

L'indemnité est égale, aux choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

5<sup>o</sup> Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le

geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend.

**§ 7.** Het is enkel vanaf het ogenblik dat een met reden omklede klacht door de bevoegde preventieadviseur in ontvangst wordt genomen, dat de klager de specifieke bescherming, bedoeld in artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk geniet (zie §6 van art. 33 van dit reglement).

**Art. 34.** - Behandeling van de klacht en het onderzoek

**§ 1.** De bevoegde preventieadviseur voert een onpartijdig onderzoek uit naar de gegrondheid van de met redenen omklede klacht van de klager. De preventieadviseur kan tijdens dit onderzoek een beroep doen op interne en externe experts indien dit noodzakelijk zou blijken in het onderzoek.

**§ 2.** De interne en externe experts zijn gehouden aan de deontologische regels van de onpartijdigheid van het onderzoek en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de klager, de aangeklaagde, de getuigen en de omgeving.

**§ 3.** De bevoegde preventieadviseur deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd, hoort de personen, getuigen en anderen die hij nuttig oordeelt. De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring. De preventieadviseur brengt onmiddellijk de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van art. 32tredecies, §1, 5° van de wet en de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en deelt aan de werkgever diens identiteit mee.

présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite.

**§ 7.** Ce n'est qu'à partir du moment où le conseiller en prévention compétent réceptionne la plainte motivée que le plaignant bénéficie de la protection spécifique visée à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (cf. § 6 de l'art. 33 du présent règlement).

**Art. 34.-** Traitement de la plainte et enquête

**§ 1er.** Le conseiller en prévention compétent mène une enquête impartiale pour vérifier le bien-fondé de la plainte motivée du plaignant. Pendant cette enquête, il peut faire appel à des experts internes et externes si ce recours se révélait nécessaire.

**§ 2.** Les experts internes et externes sont tenus de respecter les principes déontologiques de l'impartialité de l'enquête et de la protection de la vie privée du plaignant, de la personne mise en cause, des témoins et de l'entourage.

**§ 3.** Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32tredecies, §1er, 5°, de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.



**§ 4.** De preventieadviseur overhandigt een geschreven advies aan de werkgever, dat de volgende elementen bevat:

- samenvatting van de feiten;
- in voorkomend geval, het resultaat van de verzoeningspoging;
- voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolgde het werk veroorzaken;
- de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;
- de maatregelen die moeten worden getroffen om, in het individuele geval, een einde stellen aan de feiten;
- de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Dit advies wordt aan de werkgever verstrekt binnen een termijn van drie maanden vanaf de indiening van de met redenen omklede klacht.

Deze termijn kan meermaals worden verlengd met een termijn van drie maanden, voor zover de preventieadviseur dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend. In elk geval wordt het advies ten laatste 12 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

**§ 5** Indien de bevoegde preventieadviseur besluit dat de klacht ongegrond is, als zijnde van een andere aard dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan worden de klager en aangeklaagde van deze beslissing op de hoogte gebracht en ontvangen zij, mits ondertekening voor ontvangst, een kopie van het eindverslag. De preventieadviseur kan dan wel de klager doorverwijzen naar de dienst voor sociale begeleiding voor verdere sociale ondersteuning.

**§ 6.** Indien de bevoegde preventieadviseur besluit dat de klacht gegrond is, dan worden de klager en aangeklaagde van deze beslissing op de hoogte gebracht en ontvangen zij, mits ondertekening voor ontvangst, een kopie van het eindverslag. In het eindverslag wordt eveneens het actieplan om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, opgenomen. Dit actieplan kan gaan om een bemiddeling, een individueel ontwikkelingsplan op gebied van communicatie, omgang met conflicten, peoplemanagement, etc., afhankelijk van het dossier en de ernst van de feiten.

**§ 7.** De concrete uitwerking en opvolging van het actieplan gebeurt door de werkgever en de

**§ 4.** Le conseiller en prévention remet un avis écrit à l'employeur contenant :

- le compte rendu des faits ;
- le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;
- pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail ;
- l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits ;
- les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits ;
- les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

**§ 5.** Si le conseiller en prévention compétent conclut que la plainte est non fondée, étant de nature autre que la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, le plaignant et la personne mise en cause sont informés de cette décision et reçoivent une copie du rapport final moyennant une signature pour réception. Le conseiller en prévention peut alors renvoyer le plaignant vers le service chargé de l'accompagnement social pour la poursuite du soutien social.

**§ 6.** Si le conseiller en prévention compétent conclut au bien-fondé de la plainte, il avertit le plaignant et la personne mise en cause de cette décision et transmet à ces derniers une copie de son rapport final moyennant une signature pour réception. Le rapport final comprend également le plan d'action visant à mettre un terme aux faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel. En fonction du dossier et de la gravité des faits, ce plan d'action peut comprendre une tentative de conciliation, un plan de développement individuel dans le domaine de la communication, de la gestion des conflits, de la gestion du personnel, etc.

**§ 7.** La mise en œuvre et le suivi concrets du plan d'action sont exécutés par l'employeur et le

preventieadviseur.

**§ 8.** Wanneer de preventieadviseur vaststelt dat de voorgestelde passende maatregelen (=actieplan) onvoldoende of niet doeltreffend waren, stelt de bevoegde preventieadviseur een advies op voor de werkgever waarin de nodige maatregelen worden voorgesteld om een onmiddellijk einde te maken aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De bevoegde preventieadviseur kan in het advies ondermeer de volgende dienstmaatregelen voorstellen ten aanzien van de aangeklaagde:

**1. tijdelijke dienstmaatregel:**

detachering in het belang van de dienst in toepassing van artikel 87 van het administratief personeelsstatuut voor wat het statutair personeelslid betreft. De beslissing van detachering in het belang van de dienst kan genomen worden voor een periode van 6 maand met mogelijkheid tot verlenging tot maximum 1 jaar. Indien een dergelijke beslissing genomen wordt, dient hiervan melding gemaakt te worden aan de representatieve vakorganisaties.

**2. definitieve dienstmaatregel:**

overplaatsing in het belang van de dienst in toepassing van artikel 89 van het administratief personeelsstatuut voor wat het statutair personeelslid betreft.

**§ 9.** De preventieadviseur vergewist zich ervan dat de verschillende diensten zijn advies naleven totdat er een doeltreffende oplossing geboden wordt. Indien de bevoegde preventieadviseur van oordeel is dat de maatregelen niet doeltreffend of te lang in de tijd gespreid zijn, dan is hij wettelijk verplicht om in overleg met de klager de met toezicht belaste overheid in te lichten. De werkgever en zijn betrokken afgevaardigden worden in kennis gesteld van deze noodzaak tot melding 2 weken vooraleer de melding wordt uitgevoerd.

**Art. 35.-** Rol van de vertrouwenspersonen en derden in het kader van de formele procedure

**§ 1.** De vertrouwenspersonen kunnen als getuige deelnemen aan het onderzoek binnen de beperkingen van de deontologische code inzake het beroepsgeheim van de maatschappelijk werkers (artikel 458 van het Strafwetboek).

**§ 2.** De vertrouwenspersonen kunnen op vraag van de klager begeleiding en ondersteuning bieden tijdens de volledige duur van de formele fase.

conseiller en prévention.

**§ 8.** Si le conseiller en prévention constate que les mesures adéquates proposées (= plan d'action) se révèlent insuffisantes ou inefficaces, il établit un avis à l'intention de l'employeur énonçant les mesures requises pour mettre fin dans les plus brefs délais à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans l'avis, le conseiller en prévention compétent peut proposer notamment les mesures administratives suivantes à l'égard de la personne mise en cause :

**1. mesure administrative temporaire :**

détachement dans l'intérêt du service en application de l'article 87 du statut administratif du personnel pour le membre du personnel statutaire. La mesure de détachement dans l'intérêt du service peut être prise pour une durée de 6 mois avec une possibilité de prolongation jusqu'à maximum 1 an. Si une telle décision est prise, les organisations syndicales représentatives devront en être averties.

**2. mesure administrative définitive :**

mutation dans l'intérêt du service en application de l'article 89 du statut administratif du personnel pour le membre du personnel statutaire.

**§ 9.** Le conseiller en prévention s'assure que les différents services respectent son avis jusqu'à ce qu'une solution efficace soit proposée. Si le conseiller en prévention compétent estime que les mesures ne sont pas efficaces ou sont trop espacées dans le temps, il est légalement tenu, après avoir consulté le plaignant, d'en informer l'autorité chargée du contrôle. L'employeur et ses représentants concernés sont informés de cette nécessité de notification 2 semaines avant la notification proprement dite.

**Art. 35.-** Rôle des personnes de confiance et des tiers dans le cadre de la procédure formelle

**§1er.** Les personnes de confiance peuvent prendre part à l'enquête en qualité de témoins dans les limites du code de déontologie relatif au secret professionnel des travailleurs sociaux (article 458 du Code pénal).

**§ 2.** Les personnes de confiance peuvent, à la demande du plaignant, offrir un encadrement et un soutien pendant toute la durée de la procédure formelle.

**§ 3.** De klager, aangeklaagde en getuigen kunnen zich tijdens de verhoren laten bijstaan door één persoon naar keuze.

**§ 3.** Pendant les auditions, le plaignant, la personne mise en cause et témoins peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Hoofdstuk 8 - Inzage en toegang individueel dossier informele en formele fase

Chapitre 8 - Communication et accès au dossier de plainte individuel des phases informelle et formelle

**Art. 36.- § 1.** Alle documenten waarvan sprake in de informele en formele fase van een klachtenprocedure, worden bewaard in een individueel klachtendossier op een locatie die bepaald wordt door de bevoegde preventieadviseur en voor een periode van 5 jaar te tellen vanaf de dag dat de klager zijn verklaring heeft afgelegd. Het individueel klachtendossier valt uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde preventieadviseur.

**Art. 36.- §1er.** Tous les documents ayant trait à la phase informelle et formelle d'une procédure de plainte sont conservés dans un dossier de plainte individuel situé dans un endroit déterminé par le conseiller en prévention compétent et ce, pour une durée de 5 ans à compter du jour de dépôt de la déclaration du plaignant. Le dossier individuel de plainte est à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

**§ 1bis.** Het individueel klachtendossier omvat :

- 1° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;
- 2° het document waarbij de werkgever wordt op de hoogte gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend;
- 3° in voorkomend geval, het document dat het resultaat van de verzoeningspoging bevat;
- 4° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever (zoals bedoeld in art. 28, zesde lid van het K.B. van 17 mei 2007);
- 5° het voor de werkgever bestemde advies van de bevoegde preventieadviseur zoals bedoeld in art. 28, vierde lid van het KB van 17 mei 2007;
- 6° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- 7° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur.

De specifieke gegevens van persoonlijke aard die de bevoegde preventieadviseur heeft vastgesteld bij de door hem ondernomen stappen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden mogen niet voorkomen in het individueel klachtendossier.

**§ 1bis.** Le dossier individuel de plainte comprend :

- 1° le document contenant la plainte motivée ;
- 2° le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée ;
- 3° Le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;
- 4° le cas échéant, le document visé à l'article 28, alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur ;
- 5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4, de l'A.R. du 17 mai 2007 ;
- 6° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance ;
- 7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.

**§ 2.** Het individueel klachtendossier is onderworpen aan de regels ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De klager, aangeklaagde en getuigen ontvangen een afschrift van elke verklaring die ze afleggen.

**§ 2.** Le dossier de plainte individuel est soumis aux règles de protection de la vie privée. Le plaignant, la personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de chacune de leurs déclarations.

**§ 3.** Enkel de volgende personen hebben recht van inzage in dit individueel klachtendossier :

- de bevoegde preventieadviseur;
- de experts en vertrouwenspersonen.

Het individueel klachtendossier, dat de gegevens

**§ 3.** Seules les personnes suivantes ont le droit de compulsier le dossier de plainte individuel :

- le conseiller en prévention compétent ;
- les experts et personnes de confiance.

Le dossier individuel de plainte, contenant les

bevat zoals bedoeld in § 1bis – 1° tot 6° bevat, wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

données visées au § 1<sup>er</sup>bis, 1° à 6°, est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

## Hoofdstuk 9 - Tuchtregeling en sancties

## Chapitre 9 - Régime disciplinaire et sanctions

### **Afdeling 1 - Statutaire personeelsleden**

### **Section 1 - Membres du personnel statutaires**

**Art. 37.- § 1.** Het statutair personeelslid dat zich schuldig maakt aan feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk, stelt zich bloot aan een tuchtprocedure en aan een tuchtsanctie die kan gaan tot ontslag, overeenkomstig titel X van het administratief personeelsstatuut.

**Art. 37.- §1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel statutaire qui se rend coupable de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou sur le chemin du travail s'expose à une procédure disciplinaire et à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la démission, conformément au titre X du statut administratif du personnel.

**§ 2.** Voor de toepassing van titel X van het administratief statuut, behoort het tot de bevoegdheid van de benoemende overheid om aan het in punt III van het onderzoeksverslag van de bevoegde preventieadviseur het gepaste disciplinair gevolg te geven.

**§ 2.** En ce qui concerne l'application du titre X du statut administratif, il relève de la compétence de l'autorité de nomination, d'appliquer la sanction disciplinaire indiquée, sur la base du point III du rapport d'enquête du conseiller en prévention compétent.

### **Afdeling 2 - Contractuele personeelsleden**

### **Section 2 - Membres du personnel contractuels**

**Art. 38.-** Elk feit van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of op de weg van en naar het werk dat door een contractueel personeelslid wordt gepleegd, zal kunnen worden beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en zal kunnen leiden tot een onmiddellijk ontslag zonder opzegtermijn of opzegvergoeding.

**Art. 38.-** Tout fait de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail ou sur le chemin du travail commis par un membre du personnel contractuel pourra être considéré comme un motif grave tel que défini à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et pourra entraîner le licenciement immédiat sans délai de préavis ni indemnité.

### **Afdeling 3 - Sanctie wegens onrechtmatige klacht**

### **Section 3 - Sanction pour plainte illégitime**

**Art. 39.- § 1.** De werknemer die misbruik maakt van de klachtenprocedure voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zal, zoals bepaald in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zal een straf kunnen worden opgelegd, gaande tot ontslag voor de statutaire personeelsleden of ontslag voor dringende reden voor de contractuele personeelsleden.

**Art. 39.- § 1er.** Le travailleur qui , aura usé abusivement de la procédure de plainte pour violence et harcèlement moral ou sexuel au travail visée dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'arrêt royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'expose également à une sanction pouvant aller jusqu'à la démission pour les membres du personnel statutaires ou au licenciement pour licenciement pour les motifs impérieux pour les membres du personnel contractuels.

**§ 2.** Het gebruik van de klachtenprocedure wordt beschouwd als misbruik wanneer wordt vastgesteld dat het personeelslid de wetgeving vrijwillig met bedrieglijk opzet heeft gebruikt, m.a.w. wanneer de ingediende klacht geen ander oogmerk zou hebben dan bijvoorbeeld iemand te schaden, zijn reputatie in een kwaad daglicht te stellen of te profiteren van de door de wet voorziene bescherming.

**§ 3.** Betreffende de toepassing van de disciplinaire straf, op basis van punt III van het onderzoeksverslag van de bevoegde preventieadviseur, zal het disciplinaire dossier besproken worden in een beperkt comité, samengesteld uit de directie van de drie representatieve syndicale vakorganisaties en de directie van het departement Labor Relations, voor de beslissing.

#### Hoofdstuk 10 – Mogelijke voorlopige maatregel

**Art. 40.-** De preventieadviseur kan mits het akkoord van de klager voorlopige maatregelen voorstellen aan de werkgever. Deze voorlopige maatregelen kunnen ondermeer bestaan uit:

- de beslissing tot verplaatsing van de klager;
- de tijdelijke opschorting van de hiërarchische relatie;
- de tijdelijke opschorting van de evaluatieprocedure.

De voorlopige maatregelen kunnen door de preventieadviseur worden voorgesteld voor de duur van het onderzoek. In zijn eindverslag geeft de preventieadviseur een advies omtrent de terugkeer naar de initiële situatie.

#### Hoofdstuk 11 – Eindbepalingen

**Art. 41.-** Het reglement van 19 oktober 2005 betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

**Art.40.-** Het huidige hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2010.

**§ 2.** L'usage de la procédure de plainte est considéré comme abusif dès lors qu'il est établi que le membre du personnel a utilisé la législation dans une intention volontairement frauduleuse, c'est-à-dire lorsque la plainte déposée n'aurait d'autre but, par exemple, que de nuire à autrui, de mettre en cause sa réputation ou de profiter de la protection prévue par la loi.

**§ 3.** En ce qui concerne l'application de la sanction disciplinaire, sur la base du point III du rapport d'enquête du conseiller en prévention compétent, le dossier disciplinaire sera discuté dans un comité restreint, composé de la direction des trois organisations syndicales représentatives et de la direction du département Labor Relations, avant décision.

#### Chapitre 10 – Mesure provisoire possible

**Art. 40.-** Le conseiller en prévention peut, avec l'accord du plaignant, proposer les mesures provisoires suivantes à l'employeur. Ces mesures provisoires peuvent notamment consister en :

- la décision de muter le plaignant ;
- la suspension provisoire de la relation hiérarchique ;
- la suspension provisoire de la procédure d'évaluation.

Les mesures provisoires peuvent être proposées par le conseiller en prévention pour la durée de l'enquête. Dans son rapport final, le conseiller en prévention donne un avis sur le retour à la situation initiale.

#### Chapitre 11. – Dispositions finales

**Art. 41.-** Le règlement du 19 octobre 2005 relatif à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail, est abrogé.

**Art. 40.-** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.