

**Question n° 3 de Mme Bianca DEBAETS  
du 25 février 2022 (Traduction)**

---

Cette semaine, plusieurs articles sont parus dans la presse sur les comportements abusifs dans les services publics. Cela concerne les comportements sexuels indésirables, mais aussi les brimades ou les abus de pouvoir. Des recherches antérieures ont également montré que le harcèlement (au sens large) se produit le plus souvent dans les administrations publiques. Selon les articles récents, malgré les procédures établies, les employés ne se sentent ni entendus ni aidés. La confiance dans ces systèmes fait souvent défaut.

C'est pourquoi je voudrais vous poser les questions suivantes :

- La Ville de Bruxelles a-t-elle une vue de ce problème au sein de sa propre administration, par exemple au moyen d'une enquête interne ?
- Combien de demandes d'aide ont été reçues par la Ville de Bruxelles en 2019, 2020 et 2021 de la part des personnes de confiance (interne/externe) et du Service Prévention et Protection au Travail, si possible avec précision H/F(X), âge et grade :
  - o concernant le harcèlement / comportement abusif ?
  - o concernant l'abus de pouvoir ou le harcèlement / comportement abusif dans un contexte hiérarchique ?
  - o concernant les comportements sexuels abusifs ?
- Combien de ces demandes d'aide ont abouti à une plainte ?
- Quelle a été la réponse à ces plaintes ? Combien d'auteurs ont été effectivement sanctionnés et comment ?
- Combien de temps s'écoule-t-il entre une demande d'aide et une solution concrète ?
- Que sont devenues les demandes d'aide (qui n'ont pas été transformées en plainte) ? Savez-vous si tous ceux qui ont soumis une demande d'aide se sont finalement sentis aidés ?
- Avez-vous une idée du nombre de demandes d'aide qui ne sont pas converties en plainte, malgré le fait qu'elles y sont éligibles ? Connaissez-vous également les raisons de cela ?

**Vraag nr. 3 van mevr. Bianca DEBAETS  
dd. 25 februari 2022**

---

Deze week verschenen in de pers verschillende artikels over grensoverschrijdend gedrag bij overheidsdiensten. Dit gaat over seksueel ongewenst gedrag maar ook over pesterijen of machtsmisbruik. Uit eerder onderzoek kwam ook al naar voor dat pesterijen (in brede zin) het vaakst voorkomen in overheidsadministraties. Volgens de recente artikels voelen werknemers zich ondanks vastgelegde procedures niet gehoord of geholpen. Vaak ontbreekt het vertrouwen in deze systemen.

Daarom mijn vragen aan u:

- Heeft Stad Brussel zicht op deze problematiek binnen de eigen administratie d.m.v. bijvoorbeeld een interne bevraging?
- Hoeveel hulpvragen kwamen in 2019, 2020 en 2021 bij Stad Brussel binnen bij (interne/externe) vertrouwenspersonen en de Dienst Preventie en Bescherming op het Werk, indien mogelijk met verduidelijking M/V(/X), leeftijd en graad:
  - o betreffende pesterijen/grensoverschrijdend gedrag?
  - o betreffende machtsmisbruik of pesterijen/grensoverschrijdend gedrag in een hiërarchische context?
  - o betreffende seksueel grensoverschrijdend gedrag?
- Hoeveel van deze hulpvragen leidden tot een klacht?
- Welk gevolg werd gegeven aan deze klachten? Hoeveel daders werden daadwerkelijk gesanctioneerd en op welke manier?
- Hoeveel tijd zit er tussen een hulpvraag en een concrete oplossing?
- Wat gebeurde er met de hulpvragen (die niet omgezet werden in een klacht)? Heeft u er zicht op of iedereen die een hulpvraag indiende, zich uiteindelijk ook geholpen voelde?
- Heeft u er zicht op hoeveel hulpvragen niet worden omgezet in een klacht ondanks dat ze hiervoor toch in aanmerking komen? Heeft u ook zicht op de redenen hiervoor?

- Comment garantissez-vous que les personnes de confiance et le Service de Prévention, en tant que service interne, puissent signaler librement et garder leur neutralité ?
- La Ville de Bruxelles dispose-t-elle également d'un plan d'action volontariste pour s'attaquer à ce problème ?
- La Ville de Bruxelles est-elle également guidée par des acteurs extérieurs sur cette problématique ?
- Hoe waarborgt u dat de vertrouwenspersonen en Dienst Preventie als interne dienst vrijelijk kunnen rapporteren en hun neutraliteit kunnen bewaren?
- Heeft Stad Brussel ook een proactief actieplan om deze problematiek het hoofd te bieden?
- Laat Stad Brussel zich ook begeleiden door externe spelers omtrent deze problematiek?

Je vous remercie pour vos réponses.

Ik dank u alvast voor uw antwoorden.

-----

**Réponse du Collège :**

-----

La Ville de Bruxelles est soucieuse du bien-être de ses travailleurs et développe, en matière de RH, une politique proactive et reconnue, en concertation avec les organisations syndicales, pour améliorer les conditions de travail et la satisfaction de ses employés.

La Ville de Bruxelles dispose de son propre service de prévention interne SICPPT neutre et indépendant, composé de médecins, de psychologues, d'ergonomes et d'ingénieurs.

De même, il y a au sein de la Ville de Bruxelles, 8 travailleurs désignés par le SICPPT comme personnes de confiance.

La législation sur la protection au travail précise que les CPAP (conseillers en prévention aspects psychosociaux du SICPPT) et les personnes de confiance sont tenus de respecter les principes de neutralité, d'indépendance et de confidentialité. Le SICPPT ne rend compte qu'au Secrétaire de la Ville et au Collège et travaille en toute indépendance comme le garantit la législation sur les services de prévention.

En outre, le CPAP peut externaliser une demande d'aide vers un service externe de prévention et de protection au travail, par exemple si le principe de neutralité est compromis (le demandeur est un collègue direct ou un supérieur hiérarchique du CPAP) ou si la capacité du service interne est momentanément saturée.

Comme indiqué dans le programme de politique générale, la Ville souhaite organiser périodiquement une enquête sur le bien-être et la satisfaction des membres du personnel, quelle que soit sa fonction afin d'identifier les possibilités d'amélioration des conditions de travail et de la gestion du personnel et remédier aux problèmes identifiés ». Ainsi, fin 2018, une enquête de satisfaction a été lancée auprès des employés de la Ville de Bruxelles qui comprenait notamment une partie sur les "comportements indésirables".

-----

**Antwoord van het College :**

-----

De Stad Brussel is begaan met het welzijn van haar werknemers en ontwikkelt, op gebied van HR, een proactief en gewaardeerd beleid, in overleg met de vakbonden, om de arbeidsomstandigheden en de tevredenheid van haar werknemers te verbeteren.

De Stad Brussel beschikt over een neutrale en onafhankelijke interne preventiedienst (GIDPBW), bestaande uit artsen, psychologen, ergonomen en ingenieurs.

Er zijn binnen de Stad Brussel eveneens 8 werknemers die door de GIDPBW als vertrouwenspersoon zijn aangewezen.

De regelgeving inzake bescherming op het werk bepaalt dat de PAPS (preventieadviseurs psychosociale aspecten van de GIDPBW) en de vertrouwenspersonen de beginselen van neutraliteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid moeten eerbiedigen. De GIDPBW brengt alleen verslag uit aan de Stadssecretaris en het College en werkt onafhankelijk zoals gewaarborgd door de regelgeving inzake preventiediensten.

Daarnaast kan de PAPS een verzoek om hulp uitbesteden aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, bijvoorbeeld als het neutraliteitsbeginsel in het gedrang komt (de verzoeker is een directe collega of een meerdere van de PAPS) of als de capaciteit van de interne dienst tijdelijk verzadigd is.

Zoals in het beleidsprogramma staat, wil de Stad periodiek een onderzoek organiseren naar het welzijn en de tevredenheid van de personeelsleden, ongeacht hun functie, om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsomstandigheden en het personeelsbeleid te verbeteren en om vastgestelde problemen te verhelpen. Zo werd eind 2018 een tevredenheidsenquête gelanceerd bij de werknemers van de Stad Brussel waarin een rubriek "ongewenst gedrag" was opgenomen.

Sur les 2.148 personnes qui ont répondu (sur +/- 4.500 employés) :

- 1% a déclaré avoir "toujours" été victimes de conduites indésirables au travail,
- 7% ont déclaré avoir "souvent" été victimes de conduites indésirables au travail,
- 26 % ont déclaré avoir "parfois" été victimes de conduites indésirables au travail,
- 27 % ont déclaré avoir "rarement" été victimes de conduites indésirables au travail,"
- 39% ont déclaré n'avoir "jamais" été victimes de conduites indésirables au travail.

Ces chiffres reflètent la perception des agents ayant répondu à l'enquête sur le bien-être. Le terme "conduite indésirable" fait référence à toutes les formes de comportement perçu comme indésirable. Le comportement observé peut provenir aussi bien de personnes internes (collègues et hiérarchie) que de personnes externes (citoyens, utilisateurs, ou dans la rue).

En outre, des analyses de risques psychosociaux (générales ou pour des situations de travail spécifiques) sont réalisées régulièrement au sein des différents services et départements, dont les résultats et les recommandations sont soumis à l'employeur.

Concernant les différentes procédures, le demandeur peut décider soit d'immédiatement déposer une plainte formelle soit passer dans un premier temps par une demande d'intervention informelle, cette dernière pouvant ensuite déboucher sur une plainte formelle si la procédure informelle n'a pas abouti au résultat souhaité.

En fonction de la situation spécifique et, par exemple, des démarches déjà entreprises par le demandeur, une procédure informelle est généralement recommandée avant de passer à une procédure formelle, même si le choix final appartient toujours au demandeur. Une procédure informelle peut permettre de créer un climat moins anxieux pour les deux parties et contribuer ainsi à une solution plus consensuelle, partagée, suivie et rapide.

La demande d'intervention psychosociale formelle implique que le demandeur rédige un document daté et signé contenant la description de la situation de travail problématique et demandant à l'employeur de prendre les mesures appropriées. Il ne s'agit donc pas d'une "plainte" mais d'une demande formelle à l'employeur de trouver une solution à la situation de travail problématique.

- En 2019, il y a eu 5 demandes d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel au travail.
- En 2020 ainsi qu'en 2021, 3 demandes d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement ou de harcèlement

Van de 2148 respondententen (op +/- 4.500 werknemers):

- gaf 1% aan dat ze 'altijd' te maken hebben gehad met ongewenst gedrag op het werk,
- 7% gaf aan dat ze 'vaak' te maken hebben gehad met ongewenst gedrag op het werk,
- 26% gaf aan dat ze 'soms' te maken hebben gehad met ongewenst gedrag op het werk,
- 27% gaf aan dat ze 'zelden' te maken hebben gehad met ongewenst gedrag op het werk,
- 39% gaf aan dat ze 'nooit' (39%) te maken hebben gehad met ongewenst gedrag op het werk.

Deze cijfers van de welzijnsenquête geven de perceptie aan van de respondententen weer. Het begrip "ongewenst gedrag" slaat op alle vormen van gepercipieerd ongewenst gedrag. Het waargenomen gedrag kan komen van zowel interne personen (collega's en hiërarchie) als externe personen (burgers, gebruikers of op straat).

Daarnaast worden op regelmatige basis psychosociale risicoanalyses (algemene of voor specifieke arbeidssituaties) uitgevoerd binnen de verschillende diensten en departementen, waarvan de resultaten en adviezen worden voorgelegd aan de werkgever.

Wat de verschillende procedures betreft, kan de verzoeker besluiten onmiddellijk een formele klacht in te dienen of eerst een informeel verzoek om tussenkomst in te dienen, dat vervolgens tot een formele klacht kan leiden indien de informele procedure niet tot het gewenste resultaat heeft geleid.

Afhankelijk van de specifieke situatie en, bijvoorbeeld, van de stappen die de verzoeker al heeft ondernomen, wordt meestal een informele procedure aanbevolen alvorens over te gaan tot een formele procedure, hoewel de uiteindelijke keuze altijd aan de verzoeker is. Een informele procedure kan bijdragen tot een minder angstig klimaat voor beide partijen en op deze manier zorgen voor een gezamenlijke, opgevolgde en snelle oplossing die een grotere consensus biedt.

Het verzoek om een formele psychosociale interventie houdt in dat de verzoeker een gedateerd en ondertekend document schrijft met de beschrijving van de problematische werksituatie en de werkgever verzoekt passende maatregelen te nemen. Het gaat dus niet om een "klacht" maar om een formeel verzoek aan de werkgever om een oplossing te vinden voor de problematische werksituatie.

- In 2019 werden er 5 verzoeken tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ingediend.
- In 2020 en 2021 werden er telkens 3 verzoeken tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag

sexuel au travail ont été formulées.

En ce qui concerne le nombre d'interventions informelles ces 3 dernières années, les chiffres ci-dessous reprennent le nombre d'entretiens « informels » menés par les CPAP et par les personnes de confiance dans le cadre des risques psychosociaux au travail, mais pas le nombre de personnes que cela concerne, un demandeur pouvant avoir eu plusieurs entretiens. Nous n'avons par contre aucune donnée sur le sexe, l'âge et le grade des demandeurs.

- En 2019, 382 entretiens informels ont été réalisés. 38% faisaient état de harcèlement au travail. 2% de comportements sexuels inadéquats et 4% de violences au travail.
- En 2020, 472 entretiens informels ont été réalisés, 32% ont fait état de harcèlement au travail, 1% de harcèlement sexuel et 9% de violence au travail.
- En 2021, 402 entretiens informels ont été réalisés. 34% ont fait état de harcèlement au travail, 1% de harcèlement sexuel et 4% de violence au travail.

Pour l'avenir, nous avons demandé aux CPAP de produire des statistiques plus précises concernant le nombre de personnes, le nombre d'entretien par personne en moyenne, la répartition H/F, l'âge, le niveau de diplôme et le grade.

Le suivi des demandes d'intervention psychosociale formelle varie de cas en cas et dépend de la situation de travail spécifique. Les CPAP proposent des mesures de prévention constructives visant à améliorer le climat de travail en général et pour toutes les parties concernées (par exemple, coaching des managers, sensibilisation au harcèlement moral au travail, médiation d'équipe, etc.) Des mesures disciplinaires peuvent être prises par l'employeur sur la base de l'analyse du CPAP et peuvent prendre la forme, par exemple, d'un transfert d'un employé vers un autre département et aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

Le délai entre une demande d'aide et une éventuelle solution concrète dépend du type de problématique, du choix de la procédure, de l'implication des personnes concernées à la résolution du problème, etc. Une procédure formelle dure généralement plus longtemps qu'une procédure informelle. Dans le cas d'une procédure informelle, par exemple, une médiation peut être organisée deux semaines après une première discussion, aboutissant à un certain nombre d'accords et de mesures visant à garantir l'arrêt du comportement inadéquat (intimidation, ...). En cas de procédure formelle, la législation sur la protection sociale fixe des délais pour le traitement de la demande (= analyse de la situation de travail) par le CPAP et pour la décision de l'employeur concernant les suites à donner à la demande sur la base des conclusions du CPAP, respectivement 3 à 6 mois et 2 mois. L'employeur doit alors mettre en œuvre les actions dans les plus brefs délais.

op het werk ingediend.

Wat het aantal informele interventies in de afgelopen drie jaar betreft, geven de onderstaande cijfers het aantal "informele" gesprekken weer die door de PAPS en door vertrouwenspersonen zijn gevoerd in het kader van psychosociale risico's op het werk, maar niet het aantal betrokken personen, aangezien een verzoeker meerdere gesprekken kan hebben gehad. Wij beschikken niet over gegevens betreffende het geslacht, de leeftijd en de graad van de verzoekers.

- In 2019 werden er in totaal 382 informele gesprekken gevoerd. In 38% van de gevallen ging het om pesterijen op het werk, bij 2% om ongewenst seksueel gedrag en bij 4% om geweld op het werk.
- In 2020 werden er in totaal 472 informele gesprekken gevoerd. In 32% van de gevallen ging het om pesterijen op het werk, bij 1% om ongewenst seksueel gedrag en bij 9% om geweld op het werk.
- In 2021 werden er in totaal 402 informele gesprekken gevoerd. In 34% van de gevallen ging het om pesterijen op het werk, bij 1% om ongewenst seksueel gedrag en bij 4% om geweld op het werk.

Er werd aan de PAPS gevraagd om in de toekomst nauwkeurigere statistieken op te stellen over het aantal personen, het gemiddelde aantal interviews per persoon, de M/V-verdeling, de leeftijd, het niveau van het diploma en de graad.

De follow-up van verzoeken om formele psychosociale interventie varieert van geval tot geval en is afhankelijk van de specifieke werksituatie. De PAPS stellen constructieve preventieve maatregelen voor om het werkklimaat in het algemeen en voor alle betrokken partijen te verbeteren (bijvoorbeeld coaching van leidinggevenden, bewustmaking over pesten op het werk, teambemiddeling, enz.) Disciplinaire maatregelen kunnen door de werkgever worden genomen op basis van de analyse van de PAPS en kunnen bijvoorbeeld de vorm aannemen van een overplaatsing van een werknemer naar een andere afdeling en zelfs de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De tijd tussen een verzoek om hulp en een mogelijke concrete oplossing hangt af van het soort probleem, de gekozen procedure, de betrokkenheid van de personen bij de oplossing van het probleem, enz. Een formele procedure duurt meestal langer dan een informele. In het geval van een informele procedure kan bijvoorbeeld twee weken na een eerste gesprek een bemiddeling worden georganiseerd, die resulteert in een aantal afspraken en maatregelen om ervoor te zorgen dat het ongepaste gedrag (pesten, ...) wordt stopgezet. In geval van een formele procedure worden door de welzijnswetgeving termijnen bepaald voor de behandeling van het verzoek (= analyse van de arbeidssituatie) door de PAPS en voor de beslissing door de werkgever betreffende de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven op basis van de conclusies van de PAPS, respectievelijk 3 tot 6 maanden en 2 maanden. De werkgever moet vervolgens de maatregelen zo snel mogelijk uitvoeren.

Tant la procédure informelle que la procédure formelle impliquent la recherche d'une solution à la situation d'emploi problématique. Le fait de ne pas convertir une demande d'aide en une demande d'intervention psychosociale formelle peut signifier que le problème est résolu ou que le demandeur ne veut pas aller plus loin.

Trois à six personnes par an mettent un terme à la procédure formelle mais les PAPS ne sont pas toujours informés des raisons de cette décision. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques à ce sujet, les raisons récurrentes de ne pas entamer ou poursuivre une procédure formelle sont les suivantes :

- le découragement
- la crainte ou la conviction que l'employeur ne changera pas la situation de travail problématique
- le changement positif de la situation, de sorte qu'une intervention n'est plus souhaitée
- une préférence pour l'attente de l'évolution de la situation avant de prendre soi-même des mesures formelles
- le préférence pour une plainte informelle
- une mauvaise compréhension de l'objectif et des résultats possibles de la procédure formelle, notamment pour cause d'informations incorrectes etc.

Il n'existe à ce stade pas de statistiques sur la satisfaction des demandeurs après avoir suivi une procédure informelle ou formelle mais nous tenterons d'obtenir un retour de la part des demandeurs dans le futur.

Vu les grosses différences entre les départements voire même au sein des différents services d'un même département, il n'y a pas eu de plan global généralisé sur cet aspect. Chaque Directeur général a reçu les résultats de l'enquête pour son département et les différentes cellules qui le composent afin de mettre en place des initiatives concrètes qui correspondent précisément aux besoins. Ainsi, des actions spécifiques ont été déployées pour certains managers et / ou équipes : formation, coaching, teambuilding, ...

Il est cependant important de souligner que la prévention est pour la Ville de Bruxelles très importante en la matière. C'est pourquoi, nous développons diverses campagnes sur le respect entre collègues, la façon de s'adresser les uns aux autres (notamment par mail), sont développées et nous veillons aussi à valoriser notre personnel et à développer un environnement et une ambiance de travail sereins, à développer un sentiment positif d'appartenance à la famille « ville de Bruxelles », et ce, à travers diverses campagnes, des événements à destination du personnel, via les newsletters hebdomadaires, ...

Pour exemple, les différentes campagnes

- «Merci» lancée fin 2021, cette campagne a généré quelques 750 messages de merci entre collègues!

Zowel de informele als de formele procedure hebben betrekking op het vinden van een oplossing voor de problematische arbeidssituatie. Het niet omzetten van een verzoek om hulp in een verzoek om formele psychosociale interventie kan betekenen dat het probleem is opgelost of dat de verzoeker niet verder wil gaan.

Zo'n drie tot zes personen per jaar beëindigen de formele procedure, maar de PAPS worden niet altijd op de hoogte gesteld van de redenen voor deze beslissing. Hoewel hierover geen statistieken bestaan, zijn de terugkerende redenen om geen formele procedure in te leiden of voort te zetten:

- ontmoediging
- angst of de overtuiging dat de werkgever de problematische werksituatie niet zal veranderen
- het veranderen van de situatie in de positieve zin waardoor er geen interventie meer gewenst wordt
- een voorkeur om de evolutie van de situatie af te wachten alvorens zelf formele actie te ondernemen
- een voorkeur voor informele klachten
- misverstand over het doel en de mogelijke resultaten van de formele procedure, bijv. als gevolg van onjuiste informatie
- enz.

Momenteel zijn er geen statistieken over de tevredenheid van verzoekers na het volgen van een informele of formele procedure, maar wij zullen proberen in de toekomst feedback van verzoekers te krijgen.

Wegens de grote verschillen tussen de departementen en zelfs binnen de verschillende diensten van eenzelfde departement, was er geen algemeen plan voor dit aspect. Elke Directeur-generaal ontving de resultaten van de enquête voor zijn of haar departement en de verschillende cellen daarbinnen, zodat concrete initiatieven konden worden genomen die precies aan de behoeften beantwoordden. Zo werden specifieke acties opgezet voor bepaalde managers en/of teams: opleiding, coaching, teambuilding, ...

Het is belangrijk te benadrukken dat preventie op dit gebied voor de Stad Brussel van groot belang is. Daarom ontwikkelen we verschillende campagnes over respect tussen collega's, de manier waarop we elkaar aanspreken (met name via e-mail), en zorgen we er ook voor dat we ons personeel waarderen en een rustige werkomgeving en -sfeer ontwikkelen, en een positief gevoel ontwikkelen omwille van het behoren tot de familie van de "Stad Brussel", via verschillende campagnes, evenementen gericht op het personeel, via de wekelijkse nieuwsbrieven, ...

Voorbeelden van de verschillende campagnes

- De "Dank u"-campagne die eind 2021 van start ging, heeft zo'n 750 dankbetuigingen tussen collega's opgeleverd!

- «E-mails agressifs, la loi du Talion?» pour sensibiliser les travailleurs aux conséquences psychiques des mails agressifs au travail (un stress communicatif et persistant, sentiment de harcèlement, dénigrement, ...) et aider les personnes qui en ont reçu à gérer leurs émotions et le stress engendré

Enfin, sur l'intranet de la Ville de Bruxelles, un onglet Bien-être au travail est développé dans la partie RH et reprend notamment la législation en la matière, les différents acteurs (personnes de confiance et Conseillers en prévention), leur rôle et leur cadre, les dispositifs de soutien, les formalités, ...

Soyez assurée, Madame la Conseillère, que le bien-être des travailleurs, en ce compris la prévention du harcèlement quel qu'il soit, fait partie de nos préoccupations constantes et les situations particulières font l'objet de toute l'attention qu'elles requièrent et ce, en bonne entente avec les organisations syndicales qui sont souvent étroitement impliquées dans la résolutions des problèmes.

-----

- "Agressieve e-mails, de wet van Talion?" om iedereen bewust te maken van de psychologische gevolgen van agressieve e-mails op het werk (communicatieve en aanhoudende stress, gevoelens van intimidatie, denigrerend gedrag,...) en personeelsleden die ze ontvangen hebben helpen om te gaan met hun emoties en de daaruit voortvloeiende stress

Ten slotte werd op het intranet van de Stad Brussel in de HR-rubriek een tabblad "Welzijn op het werk" ontwikkeld met de regelgeving ter zake, de verschillende actoren (vertrouwenspersonen en preventieadviseurs), hun rol en kader, ondersteuningsmechanismen, formaliteiten,...

Wees gerust, Mevrouw het Gemeenteraadslid, dat het welzijn van de werknemers, met inbegrip van het voorkomen van pesterijen van welke aard ook, een van onze voortdurende bekommernissen is en dat bijzondere situaties alle aandacht krijgen die zij verdienen, in overleg met de vakbonden, die vaak nauw betrokken zijn bij het oplossen van de problemen.

-----