



**RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE  
COMMUNE D'AUDERGHEM**

Extrait du registre aux délibérations du Conseil communal

**Présents**

Jean-Claude Vitoux, *Président* ;  
 Christophe Magdalijs, *Bourgmestre f.f.* ;  
 Alain Lefebvre, Bruno Collard, Jeannine Crucifix, Sophie de Vos, Christian Coppens, Pascale Despineto, Dirk Hoornaert, *Échevin(e)s* ;  
 Didier Gosuin, Bernard Noel, Véronique Jamouille, Isabelle Désir, Michel Wauters, Jacqueline Fravezzi, Véronique Artus, Vincent Molenberg, Eloïse Defosset, Elise Willame, Muriel Koch, Florence Couldrey, Nathalie Masset, Marc Vandame, Suzanne Coopmans, Didier Molders, Suat Kuraoglu, Christian Grétry, Annick Sommer, Frédéric Lambin, André Decourrière, *Conseillers communaux* ;  
 Etienne Schoonbroodt, *Secrétaire communal*.

**Excusé**

Valérie Cops, *Échevin(e)*.

**Séance du 27.11.14**

---

**#Objet : Modification du règlement de travail (loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail). #**

---

Séance publique

**Ressources Humaines**

LE CONSEIL,

Vu la Nouvelle loi communale, notamment l'article 117 ;

Vu la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu le protocole d'accord 2014/7 du Comité Particulier de Négociation qui s'est réuni le 10 octobre 2014.

DECIDE

Article 1<sup>er</sup>

Les chapitres XIII « Harcèlement sexuel au travail » et XIV « Harcèlement moral et violence » du règlement de travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE XIII RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL »

Section 1 - Généralités

Art. 59

On entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Art. 60

Outre la possibilité de s'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un

membre du comité ou à un délégué syndical, le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel à un des conseillers en prévention aspects psychosociaux identifié à la fin du présent règlement de travail.

### Section 2. Harcèlement sexuel au travail

#### Art. 61

§1. Tous les travailleurs ont le droit d'être traités avec dignité. Toute forme de harcèlement sexuel sur les lieux de travail ne peut donc être admise ni tolérée.

§2. Le harcèlement sexuel se définit comme toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité des hommes et des femmes sur les lieux de travail.

§3. Tout comportement à connotation sexuelle est inacceptable dans la mesure où il est indésirable, déplacé ou blessant pour la personne qui en est la victime ou est, explicitement ou implicitement, utilisé comme base d'une décision affectant les droits du travailleur ou encore s'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard du travailleur qui en fait l'objet.

§4. Tout travailleur qui s'estime victime d'un harcèlement sexuel, quel qu'en soit l'auteur, a le droit de porter plainte et ce sans crainte de représailles ou de mesures de rétorsion.

### Section 3. Harcèlement moral et violence au travail

#### Art. 62

§1. Tout travailleur a le droit d'être traité avec respect et dignité. Le harcèlement moral ou la violence au travail ne peut donc être admis ni toléré.

§2. Par harcèlement moral au travail l'on entend l'ensemble abusif de plusieurs conduites 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 atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (ou une autre personne à laquelle les dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail s'appliquent) lors de l'exécution de son 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 l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

§3. Ce comportement est inacceptable dans la mesure où il est offensant, dégradant, déplacé ou blessant pour la personne qui en est la victime ou est, explicitement ou implicitement, utilisé comme base d'une décision affectant les droits du travailleur ou encore s'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard du travailleur qui en fait l'objet.

§4. On appelle violence au travail toute situation de fait où un travailleur (ou une autre personne à laquelle les dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail s'appliquent) est persécuté, menacé ou agressé verbalement, psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail, ou des comportements instantanés d'agression physique ou verbale.

§5. Tout travailleur qui s'estime victime d'un tel comportement, quel qu'en soit l'auteur, a le droit de porter plainte et ce sans crainte de représailles ou de mesures de rétorsion.

La présente délibération, en double exemplaire, sera transmise à Monsieur Le Ministre – Président de la Région de Bruxelles-Capitale en charge des Pouvoirs locaux.

Le Conseil approuve le projet de délibération.  
30 votants : 30 votes positifs.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ EN SÉANCE.

Le Secrétaire communal,  
(s) Etienne Schoonbroodt

Le Président,  
(s) Jean-Claude Vitoux

POUR EXTRAIT CONFORME  
Auderghem, le 27 novembre 2014

Le Secrétaire communal,  
Par délégation,  
Le chef de service

Le Bourgmestre f.f.,

Carine Alderweireldt

Christophe Magdalijs



**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST  
GEMEENTE OUDERGEM**

Uittreksel uit het register der beraadslagingen van de Gemeenteraad

**Aanwezig** Jean-Claude Vitoux, *Voorzitter* ;  
 Christophe Magdalijs, *Burgemeester d.d.* ;  
 Alain Lefebvre, Bruno Collard, Jeannine Crucifix, Sophie de Vos, Christian Coppens, Pascale Despineto, Dirk Hoornaert, *Schepenen* ;  
 Didier Gosuin, Bernard Noel, Véronique Jamouille, Isabelle Désir, Michel Wauters, Jacqueline Fravezzi, Véronique Artus, Vincent Molenberg, Eloïse Defosset, Elise Willame, Muriel Koch, Florence Couldrey, Nathalie Masset, Marc Vandame, Suzanne Coopmans, Didier Molders, Suat Kuraoglu, Christian Grétry, Annick Sommer, Frédéric Lambin, André Decourrière,  
*Gemeenteraadsleden* ;  
 Etienne Schoonbroodt, *Gemeentesecretaris*.

**Verontschuldigd** Valérie Cops, *Schepen*.

**Zitting van 27.11.14**

---

**#Onderwerp : Wijziging van het arbeidsreglement (wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).#**

---

Openbare zitting

**Human Resources**

DE RAAD,

Gelet de Nieuwe Gemeentewet, met inzonderheid artikel 117 ;

Gelet op de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ;

Gezien de akkoordovereenkomst 2014/7 van het Bijzonder Onderhandelingscomité dat vergaderde op 10 oktober 2014;

BESLIST

Artikel 1

De hoofdstukken XIII “Ongewenst seksueel gedrag op het werk” en XIV “Morele intimidatie op het werk” worden door de volgende bepalingen vervangen :

“HOOFDSTUK XIII. PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK

Afdeling 1 - Algemeenheden

Art. 59

Wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk : de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

## Art. 60

Naast de mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het comité of een vakbondsafgevaardigde, kan de werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een beroep doen op een van de preventieadviseurs psychosociale aspecten genoemd op het einde van het arbeidsreglement.

Afdeling 2 Ongewenst seksueel gedrag op het werk

## Art. 61

§1. Alle werknemers hebben het recht om waardig te worden behandeld. Elke vorm van ongewenst seksueel gedrag kan niet worden toegelaten of getolereerd.

§2. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat dit gedrag afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

§3. Elk gedrag van seksuele aard is onaanvaardbaar indien het ongewenst, onredelijk of beledigend is voor de persoon die het slachtoffer is of wanneer het expliciet of impliciet aan de grondslag ligt van een beslissing die betrekking heeft op de rechten van de werknemer of wanneer het een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer creëert tegenover de werknemer die ermee te maken krijgt.

§4. Elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van een dergelijk gedrag, ongeacht de dader ervan, heeft het recht klacht in te dienen, zonder vergelding of wraak te moeten vrezen.

Afdeling 3. Pesterijen en geweld op het werk

## Art. 62

§1. Alle werknemers hebben het recht om met waardigheid te worden behandeld.

Morele intimidatie, pesten of geweld op het werk mag niet worden toegelaten, noch worden getolereerd.

§2. Onder pesterijen op het werk wordt verstaan een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (of een andere persoon op wie de specifieke bepalingen inzake geweld, morele intimidatie en ongewenst seksueel gedrag op het werk van toepassing zijn) bij de uitvoering van zijn 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 leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressiviteit.

§3. Het gedrag is onaanvaardbaar omdat het kwetsend, vernederend, onredelijk of beledigend is voor de persoon die het slachtoffer is of wanneer het expliciet of impliciet aan de grondslag ligt van een beslissing die betrekking heeft op de rechten van de werknemer of wanneer het een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer creëert tegenover de werknemer die ermee te maken krijgt.

§4. Onder geweld wordt verstaan: elke feitelijkheid waarbij een werknemer (of een andere persoon op wie de specifieke bepalingen inzake geweld, morele intimidatie en ongewenst seksueel gedrag op het werk van toepassing zijn), psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk of elke plotse uitbarstingen van verbale of fysieke aard.

§5. Elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van een dergelijk gedrag, ongeacht de dader ervan,

heeft het recht klacht in te dienen, zonder vergelding of wraak te moeten vrezen.  
Huidige beraadslaging in tweevoud, zal overgemaakt worden aan de Heer Minister-President van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met de lokale besturen.

De Raad keurt het voorstel van beraadslaging goed.  
30 stemmers : 30 positieve stemmen.

ALDUS GEDAAN EN BERAADSLAAGD IN ZITTING.

De Gemeentesecretaris,  
(g) Etienne Schoonbroodt

De Voorzitter,  
(g) Jean-Claude Vitoux

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT  
Oudergem, 27 november 2014

De Gemeentesecretaris,  
Bij opdracht,  
De dienstverantwoordelijke

De Burgemeester d.d.,

Carine Alderweireldt

Christophe Magdalijs