FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUITENLANDSE ZAKEN, BUITENLANDSE HANDEL EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

[2012/15127]

Overhandiging van geloofsbrieven

Op 12 juli 2012 hebben H.E. Mevrouw Grace Musonda Mutale Kabwe, de heer Mahmoud Barimani, de heer Vesselin Petrov Valkanov en de heer Chang-Beom Kim de eer gehad aan de Koning, in officiële audiëntie, de geloofsbrieven te overhandigen die Hen bij Zijne Majesteit accrediteren in de hoedanigheid van buitengewoon en gevolmachtigd Ambassadeur respectievelijk van de Republiek Zambië, van de Islamitische Republiek Iran, van de Republiek Bulgarije en van de Republiek Korea te Brussel.

H.E. werden in de automobielen van het Hof naar het Paleis gevoerd en, na afloop van de audiëntie, naar Hun residentie teruggebracht.

SERVICE PUBLIC FEDERAL AFFAIRES ETRANGERES, COMMERCE EXTERIEUR ET COOPERATION AU DEVELOPPEMENT

[2012/15127]

Remise de Lettres de créances

Le 12 juillet 2012, LL. EE. Madame Grace Musonda Mutale Kabwe, Monsieur Mahmoud Barimani, Monsieur Vesselin Petrov Valkanov et Monsieur Chang-Beom Kim ont eu l'honneur de remettre au Roi, en audience officielle, les lettres qui Les accréditent auprès de Sa Majesté, en qualité d'Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire respectivement de la République de Zambie, de la République islamique d'Iran, de la République de Bulgarie et de la République de Corée à Bruxelles.

LL. EE. ont été conduites au Palais dans les automobiles de la Cour et ramenées à leur résidence à l'issue de l'audience.

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN
LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2012 — 2514 [2012/204357]

22 APRIL 2012. — Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling*

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — *Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het interprofessionele niveau*

Art. 2

In artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de woorden "en de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen" ingevoegd tussen de woorden "en de ontwikkeling van ondernemingen" en de woorden ". In voorkomend geval".

Art. 3

Artikel 6, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin :

"Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken."

HOOFDSTUK 3. — *Het opdelen van de loongegevens in de sociale balans volgens het geslacht van de werknemers*

Art. 4

Artikel 91, punt B "Sociale Balans", I, tweede lid, 1°, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van Vennootschappen, wordt aangevuld met een lid, luidende :

"De gegevens opgesomd in bovenstaande rubrieken worden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers. Ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk aan drie is, moet de rubriek niet worden uitgesplitst."

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2012 — 2514 [2012/204357]

22 AVRIL 2012. — Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1er. — *Disposition générale*

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel*

Art. 2

Dans l'article 4, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant,".

Art. 3

L'article 6, § 1er, de la même loi est complété par la phrase suivante :

"Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre."

CHAPITRE 3. — *Ventilation des données salariales selon le genre des travailleurs dans le bilan social*

Art. 4

L'article 91, point B "Bilan social", I, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

"Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le genre des travailleurs. Lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée."

HOOFDSTUK 4. — *Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het sectorale niveau*

Afdeling 1. — Sectorale akkoorden in het kader van de strijd tegen de loonkloof

Art. 5

Artikel 8 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 26 juni 1997, wordt aangevuld met een § 3, luidende :

"§ 3. Collectieve arbeidsovereenkomsten worden ook in het kader van de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen gesloten, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken.".

Afdeling 2. — Evaluatie van het genderneutraal karakter van de functiewaarderings- en classificatieschalen opgesteld

Art. 6

In de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, dat artikelen 50/1 en 50/2 bevat, luidende :

"Hoofdstuk III/1. Toetsing van het genderneutraal karakter van de in het paritair comité afgesloten overeenkomsten inzake functiewaardering en classificatie door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 50/1. De paritaire comités die in hun schoot en voor hun toepassingsgebied een of meer systemen van functiewaardering en -classificatie hebben uitgewerkt, leggen deze in de periode van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor advies voor aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Iedere latere wijziging aan een bestaande overeenkomst die het bezoldigingssysteem binnen de sector regelt, zal eveneens binnen een periode van zes maanden na het afsluiten van de overeenkomst aan die Algemene Directie worden overgemaakt.

De Algemene Directie onderzoekt het genderneutraal karakter van het aan haar voorgelegde systeem waarbij inzonderheid wordt onderzocht of dit in overeenstemming is met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en met de door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie".

De Algemene Directie brengt haar advies uit binnen een periode van zes maanden na de neerlegging.

Art. 50/2. Indien het advies bedoeld in artikel 50/1 melding maakt van onderdelen die in strijd zijn met een genderneutraal karakter, stelt het paritair comité een actieplan op om deze tegenstrijdigheden inzake genderneutraliteit binnen een termijn van twee jaar weg te werken.

Tijdens die periode kan het betrokken paritair comité een beroep doen op de adviesverstrekking en dienstverlening van de in artikel 50/1 bedoelde Algemene Directie, teneinde te komen tot een genderneutraal functieclassificatiesysteem.

Als de tegenstrijdigheden inzake genderneutraliteit twee jaar na het aanvankelijke advies niet zijn weggenomen, vraagt de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aan het paritair comité dat de bevoegde minister schriftelijk de redenen mee te delen die verantwoorden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is. Die informatie wordt systematisch bezorgd aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het paritair comité beschikt over een termijn van drie maanden om de redenen mee te delen die verantwoorden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.".

HOOFDSTUK 5. — *Organisatie van een verplicht overleg binnen de onderneming teneinde te komen tot een genderneutraal bezoldigingsbeleid*

Art. 7

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een artikel 13/1 ingevoegd, luidende :

"Art. 13/1, § 1. De werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur

CHAPITRE 4. — *Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel*

Section 1re. — Accords sectoriels dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial

Art. 5

L'article 8 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 26 juin 1997, est complété par un § 3 rédigé comme suit :

"§ 3. Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre.".

Section 2. — Evaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies

Art. 6

Dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il est inséré un chapitre III/1, comprenant les articles 50/1 et 50/2, et rédigé comme suit :

"Chapitre III/1. Evaluation du caractère neutre sur le plan du genre des conventions en matière d'évaluation et de classification des fonctions conclues au sein de la commission paritaire, par la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 50/1. Les commissions paritaires qui ont développé en leur sein, et pour leur champ d'application, un ou plusieurs systèmes d'évaluation et de classification des fonctions, les soumettent, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, pour avis à la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Toute modification ultérieure d'une convention existante réglant le système de rémunération dans le secteur sera également transmise à la Direction générale dans un délai de six mois à compter de la conclusion de la convention.

La Direction générale examine le caractère neutre sur le plan du genre du système qui lui a été soumis, en examinant en particulier s'il est conforme aux dispositions de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et à la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions" élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La Direction générale rend son avis dans un délai de six mois à compter du dépôt.

Art. 50/2. Si l'avis visé à l'article 50/1 fait état d'éléments contraires à la neutralité sur le plan du genre, la commission paritaire rédige un plan d'action afin de supprimer, dans un délai de deux ans, ces contradictions relatives à la neutralité sur le plan du genre.

Au cours de cette période, la commission paritaire concernée peut solliciter les avis et les services de la Direction générale visée à l'article 50/1 en vue d'instaurer une classification de fonctions neutre sur le plan du genre.

Si les contradictions relatives à la neutralité sur le plan du genre n'ont pas été supprimées dans les deux années après l'avis initial, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale demande à la commission paritaire de communiquer par écrit les raisons justifiant que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre au ministre compétent. Ces informations sont systématiquement transmises à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La commission paritaire dispose d'un délai de trois mois pour communiquer les raisons justifiant le fait que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.".

CHAPITRE 5. — *Organisation d'une concertation obligatoire au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre sur le plan du genre*

Art. 7

Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit :

"Art. 13/1. § 1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein

binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

De vaststelling of een onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig de artikelen 49 tot 51*bis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De in § 1 vermelde analyse wordt gerapporteerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 15, *m)*, 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of het artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Het wordt aan de leden van de ondernemingsraad of van het Comité toegezonden ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om dit te onderzoeken."

Art. 8

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder *m)*, luidende :

"*m)* 1° om van de werkgever om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Dit analyseverslag wordt, aanvullend op de informatie bedoeld in artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraden, verstrekt en besproken binnen de termijn bedoeld in artikel 16 van dat besluit. Het analyseverslag wordt uitsluitend overgezonden aan de leden van de ondernemingsraad. Die moeten de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.

Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie :

a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;

c) het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters :

a) het statuut (arbeider, bediende, directiepersoneel);

b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;

c) de anciënniteit;

d) het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie."

Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément aux articles 49 à 51*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. L'analyse visée au § 1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, *m)*, 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de l'article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, insérés par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen."

Art. 8

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le *m)* rédigé comme suit :

"*m)* 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d'analyse est fourni, en complément des informations visées à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, et examiné dans le délai visé à l'article 16 de cet arrêté. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;

b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales;

c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);

b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;

c) l'ancienneté;

d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Desgevallend bevat dit actieplan :

a) de concrete doelstellingen;

b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;

c) de termijn van realisatie;

d) een systeem om de uitvoering op te volgen."

Art. 9

Artikel 32, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 2000, wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende :

"6° de werkgever die de verplichtingen opgelegd door artikel 15, *m)* en zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft."

Art. 10.

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 65*duodecies*, ingevoegd, luidende :

"Art. 65*duodecies*. § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad bezorgt de werkgever aan het Comité om de twee jaar het analyseverslag bedoeld in artikel 15, *m)*, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Het analyseverslag wordt uitsluitend overgezonden aan de leden van het Comité. Die moeten de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.

Indien in de onderneming een in § 2 van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan.

§ 2. Op basis van het in het in § 1 bedoelde analyseverslag oordeelt het Comité over de wenselijkheid om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Desgevallend bevat dit actieplan :

1° de concrete doelstellingen;

2° de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;

3° de termijn van realisatie;

4° een systeem om de uitvoering op te volgen."

HOOFDSTUK 6. — *Aanwijzing van een bemiddelaar binnen de onderneming*

Art. 11.

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een artikel 13/2, ingevoegd, luidende :

"Art. 13/2. § 1. Op voorstel van de ondernemingsraad of bij ontstentenis, van het Comité kan de werkgever van elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen.

Hij ontslaat hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van het Comité, die de personeelsleden vertegenwoordigen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13, § 1 van deze wet. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, aan het Comité.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

a) les objectifs concrets;

b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;

c) le délai de réalisation;

d) un système de monitoring de l'exécution."

Art. 9

L'article 32, alinéa 1er, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 2000, est complété par un 6° rédigé comme suit :

"6° l'employeur qui ne respecte pas l'obligation prévue par l'article 15, *m)*, et ses arrêtés d'exécution."

Art. 10.

Il est inséré un article 65*duodecies* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, rédigé comme suit :

"Art. 65*duodecies*. § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, *m)*, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du Comité, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Si un plan d'action tel que visé au § 2 du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport contient également un rapport d'avancement sur l'exécution dudit plan.

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1er, le Comité juge de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

1° les objectifs concrets;

2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs;

3° le délai de réalisation;

4° un système de suivi d'exécution."

CHAPITRE 6. — *Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise*

Art. 11.

Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit :

"Art. 13/2. § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

In geen enkel geval deelt de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit mee van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst. Hij waakt over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die hij in het kader van zijn mandaat als bemiddelaar verkrijgt. Ook na afloop van zijn opdracht neemt hij het vertrouwelijk karakter in acht. De wijze waarop deze gegevens worden verwerkt, valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De bemiddelaar oefent zijn functie volledig autonoom uit en mag geen nadeel ondervinden van zijn opdracht.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdracht te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar treft de nodige maatregelen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De bewaring van alle verwerkte gegevens in een vorm die de identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, mag niet langer duren dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken waarvoor die gegevens werden verkregen, waarbij die gegevens maximaal twee jaar mogen worden bijgehouden.

§ 2. De Koning bepaalt na eensluidend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die de bemiddelaar dient te respecteren."

Art. 12.

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV van dezelfde wet wordt een artikel 13/3 ingevoegd, luidende :

"Art. 13/3. Wordt gestraft overeenkomstig artikel 15, 2°, van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, al wie de bemiddelaar de toegang verhindert tot de sociale gegevens die hij nodig heeft voor de uitoefening van zijn opdracht.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld."

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 22 april 2012.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

Met 's Lands zegel gezegeld :
De Minister van Justitie,
Mevr. A. TURTELBOOM

Nota

(1) *Zitting 2011-2012.*

Kamer van volksvertegenwoordigers

Parlementaire Stukken. — Wetsvoorstel, nr. 53-1675/1. — Advies van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, nr. 53-1675/2. — Amendementen, nr. 53-1675/3. — Addenda, nr. 53-1675/4 en 5. — Verslag namens het Adviescomité, nr. 53-1675/6. — Amendementen, nr. 53-1675/7. — Verslag namens de commissie, nr. 53-1675/8. — Tekst aangenomen door de commissie, nr. 53-1675/9. Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, nr. 53-1675/10.

Integraal verslag : 8 maart 2012.

Senaat

Parlementaire Stukken. — Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat, nr. 5-1523/1.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur."

Art. 12.

Dans le titre II, chapitre II, section IV, de la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit :

"Art. 13/3. Sera sanctionné conformément à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés."

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge.*

Donné à Bruxelles, le 22 avril 2012.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Scellé du sceau de l'Etat :
La Ministre de la Justice,
Mme A. TURTELBOOM

Note

(1) *Session 2011-2012.*

Chambre des représentants

Documents parlementaires. — Proposition de loi, n° 53-1675/1. — Avis de la commission de la protection de la vie privée, n° 53-1675/2. — Amendements, n° 53-1675/3. Addenda, n°s 53-1675/4 et 5. — Rapport fait au nom du Comité d'avis, n° 53-1675/6. — Amendements, n° 53-1675/7. — Rapport fait au nom de la commission, n° 53-1675/8. Texte adopté par la commission, n° 53-1675/9. — Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat, n° 53-1675/10.

Compte rendu intégral : 8 mars 2012.

Sénat

Documents parlementaires. — Projet non évoqué par le Sénat, n° 5-1523/1.