

Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes

(MB, 21-05-2014)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'article 108 de la Constitution;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, notamment l'article 13/2, y inséré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes;

Vu l'avis conforme n° 25/2013 de la Commission de la protection de la vie privée, donné le 17 juillet 2013;

Vu l'avis n° 1.872 du 6 novembre 2013 du Conseil National du Travail;

Vu l'avis n° 3 du 18 septembre 2013 de la Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes;

Vu l'avis n° 55.635 du Conseil d'Etat, donné le 3 avril 2014, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Egalité des chances et de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

Pour l'application des dispositions du présent arrêté, on entend par :

1. la loi : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
2. le médiateur : la personne désignée conformément à l'article 13/2 de la loi;
3. le travailleur : la personne de l'un ou l'autre sexe.

Article 2

Le médiateur est chargé des tâches suivantes :

1. il fournit un avis éclairé aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à 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 et conseille ceux-ci dans sa rédaction;
2. il conseille l'employeur et collabore avec lui dans le cadre de la rédaction du rapport d'avancement relatif à l'exécution du plan d'action;
3. il 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 informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique;
4. il assiste l'employeur pour la concrétisation dans l'entreprise de la procédure à suivre par le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre, telle que visée à l'article 5 du présent arrêté.

Article 3

§ 1er. Le médiateur dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions ou les acquiert, en particulier en ce qui concerne l'analyse de la politique de rémunération en vue d'identifier les éléments d'une politique de rémunération qui n'est pas neutre sur le plan du genre, une connaissance générale des systèmes d'évaluation des fonctions et de classification des fonctions, une connaissance des pratiques de rédaction et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à une rémunération neutre sur le plan du genre, l'utilisation 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, une connaissance de base de l'organisation et du fonctionnement de la concertation sociale au niveau de l'entreprise, ainsi que les compétences et techniques pour mener des entretiens de médiation et des négociations.

§ 2. Il a la possibilité de suivre les formations pour acquérir ces connaissances ou les perfectionner.

§ 3. Les frais liés aux formations visées au § 2, de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur.

§ 4. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

Article 4

Le médiateur doit respecter les règles déontologiques suivantes :

1. il veille à tout moment à adopter une attitude indépendante et impartiale;
2. il est tenu au secret professionnel; il préserve la confidentialité de ses dossiers;
3. il informe les parties du caractère confidentiel des informations qui lui sont transmises et recueille préalablement leur accord;
4. il est " responsable du traitement des données " qu'il a reçues en tant que médiateur, au regard de l'article 1er,

§ 4, 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.

Article 5

La procédure de médiation se déroule comme suit :

1. le travailleur qui s'estime victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre peut s'adresser au médiateur;
2. le médiateur entend le travailleur qui s'adresse à lui dans un délai de 8 jours calendrier après le premier contact. Il l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique. Il n'agit qu'avec l'accord du travailleur. Le processus de médiation nécessite l'accord des deux parties;
3. le membre de la ligne hiérarchique informe par écrit le médiateur des mesures qu'il envisage de prendre;
4. le médiateur informe le travailleur sur les mesures que le membre de la ligne hiérarchique envisage de prendre;
5. si la médiation informelle n'aboutit pas à une solution satisfaisante pour le travailleur, il peut déposer une plainte, conformément à l'article 22 de la loi.

Article 6

Le médiateur établit à la demande du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, un rapport de ses travaux, dans lequel il donne un aperçu de ses activités, constatations et recommandations, pour autant qu'il soit possible de préserver dans ce cadre l'anonymat des travailleurs concernés. Le médiateur assiste à l'examen de ce rapport.

Article 7

Le ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.