



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

Advies nr. 3 van 18 september 2013 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, met betrekking tot het voorontwerp van koninklijk besluit betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

1. Raadpleging.

1.1. De Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (hierna: VCA) gaat graag in op de adviesaanvraag die de federale minister van Werk op 24 juni 2013 heeft ingesteld.

De VCA stelt echter vast dat die adviesaanvraag geen wettelijke grondslag heeft in artikel 13/2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: de “genderwet”). Bovendien is het “*artikel 113 §4*” uit die wet, geciteerd door de minister, onbestaande.

1.2. De VCA wijst er nogmaals op dat de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen werd goedgekeurd zonder de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, gereorganiseerd met het koninklijk besluit van 4 april 2003, daarover te raadplegen. Nochtans valt het voorwerp van de wet in kwestie volledig binnen diens bevoegdheidskader, in het bijzonder binnen dat van zijn VCA.

Het uitblijven van die raadpleging is des te meer onaanvaardbaar aangezien artikel 13/2, §1, derde lid van de “genderwet”, ingevoegd door de wet van 22 april 2012, de VCA een opdracht toekent.

Tot slot werden ook de bepalingen die in 2012 in de “genderwet” werden ingevoegd, met inbegrip van lid 3 van artikel 13/2, §1, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, opnieuw zonder de Raad of de VCA daarover te raadplegen.

2. Leemtes en onduidelijkheden in de wet

Omdat ze niet de kans heeft gekregen om dit eerder te doen (zie boven, 1.2), wil de VCA eerst een aantal leemtes en onduidelijkheden in artikel 13/2 van de “genderwet” aanstippen die het voorontwerp van koninklijk besluit rechtstreeks beïnvloeden.

2.1. Juridische situatie van de bemiddelaar.

De bepalingen die artikel 13/2 §1 wijdt aan de bemiddelaar lijken geïnspireerd op de bepalingen rond de vertrouwenspersoon voor pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk (art. 32*sexies*, §2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en art. 6 van het koninklijk uitvoeringsbesluit van 17 mei 2007). Bijgevolg is er in artikel 13/2, §1 geen sanctie vastgelegd voor de werkgever die de bemiddelaar uit zijn functie ontheft zonder de in leden 2 en 3¹ bepaalde procedure na te leven.

¹ Daarentoeft verwondert het de VCA dat het voorontwerp van koninklijk besluit lid 3 (« *de werkgever vraagt, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies*” van de VCA) tegelijkertijd niet uitvoert.

De VCA wijst er ook op dat op grond van de wet van 4 augustus 1996 de vertrouwenspersoon een aanvullende opdracht uitoefent, naast die van preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk; die laatste geniet de juridische bescherming geregeld door de wet van 20 december 2002.

Ook al is de aanstelling van een bemiddelaar dan vrijblijvend en enkel mogelijk met de instemming van de sociale partners binnen het bedrijf, toch vreest de VCA dat de effectieve uitvoering van zijn opdracht de bemiddelaar zeer kwetsbaar zou kunnen maken ten aanzien van zijn werkgever. Derhalve is de VCA van mening dat de wetgever onvoldoende heeft gemotiveerd waarom hij zich, wat de bescherming van de bemiddelaar betreft, eerder gebaseerd heeft op de bepalingen met betrekking tot de vertrouwenspersoon dan die betreffende de preventieadviseur.

2.2. Bescherming van de werknemster of werknemer die zich tot de bemiddelaar richt.

Zoals hieronder uiteengezet (3, Art. 7) acht de VCA het onmogelijk dat de werkgever de identiteit van de desbetreffende werknemster of werknemer nooit zal achterhalen. De vraag of ze voldoende beschermd zijn tegen vergelding is dan ook aan de orde.

Die bescherming wordt geregeld door artikel 22 van de wet van 10 mei 2007. Uit § 1 blijkt echter dat ze afhangt van het feit of er al dan niet een “klacht” wordt ingediend. Dat begrip wordt toegelicht in § 3, die een opsomming geeft met als eerste element “*een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures*”.

Om die bepaling te kunnen toepassen voor werknemers die een beroep doen op de bemiddelaar, moet het voorontwerp van koninklijk besluit het begrip “met redenen omklede klacht” en de behandeling van dergelijke klachten op dezelfde manier omschrijven als in het koninklijk besluit van 17 mei 2007 (in het bijzonder art. 27) betreffende pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk. In dat opzicht moet artikel 13/2, §1 van de “genderwet” de bemiddelaar evenwel eerst de bevoegdheid geven om een met redenen omklede klacht te ontvangen, zoals artikel 32^{nonies} van de wet van 4 augustus 1996 dat doet voor de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon.

2.3. Bekendmaking van de beschikbaarheid van een bemiddelaar.

Geen enkele bepaling uit de “genderwet” noch uit het voorontwerp van koninklijk besluit geeft aan hoe werknemers op de hoogte moeten worden gebracht van de aanstelling van een bemiddelaar, laat staan van zijn identiteit. Artikel 32^{octies} van de wet van 4 augustus 1996 stelt daarentegen dat alle gegevens van de gespecialiseerde preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen. Dezelfde wijze van bekendmaking wordt opgelegd met betrekking tot de interne bedrijfsprocedure voor aanhangigmaking van een zaak bij de gespecialiseerde preventieadviseur of bij de vertrouwenspersoon (zie hieronder, 3, Art. 4, 4°).

3. Inhoud van het voorontwerp van koninklijk besluit.

- De VCA stelt allereerst vast dat het voorontwerp klaarblijkelijk is opgesteld op basis van de wet van 22 april 2012 en geen rekening houdt met de wijzigingen die de wet van 12 juli 2013 oplegt. Bijgevolg moet het voorontwerp op verschillende vlakken worden verbeterd.
- De VCA vindt het bijzonder ongepast dat, net zoals de bepalingen die de wet van 22 april 2012 heeft toegevoegd aan de “genderwet”, het voorontwerp spreekt van “*le travailleur/de werknemer*”, zonder op zijn minst te verduidelijken dat die termen een persoon van het ene of het andere geslacht aanduiden. Ze wijst er ook op dat alle andere bepalingen uit de “genderwet” spreken van “*la personne/de persoon*”.

- **Artikel 1.**

Artikel 13/1, derde lid van de “genderwet”, gewijzigd door de wet van 22 juli 2013, stelt dat de berekening van het gemiddelde van minstens 50 werknemers gebeurt volgens artikel 14 van de wet van 20 september 1948, en niet meer volgens artikelen 49 tot 51*bis* van de wet van 4 augustus 1996. Artikel 1 van het voorontwerp moet dus gewijzigd worden.

Het voorgestelde koninklijk besluit voert evenwel artikel 13/2, §2 van de “genderwet” uit; de eerste paragraaf van dat artikel stelt dat de mogelijkheid om een bemiddelaar aan te stellen enkel betrekking heeft op bedrijven die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstellen, zoals artikel 13/1 ze omschrijft. Het lijkt dan ook nutteloos om de bepaling uit artikel 13/1, §1, derde lid van de wet over te nemen in artikel 1 van het voorontwerp.

- **Artikel 3.**

In dezelfde lijn is het ook onnodig om een deel van artikel 13/2, §1, vierde lid van de genderwet over te nemen in het koninklijk besluit.

- **Artikel 4.**

Bij punt 2° vermeldt het voorontwerp niet “*de voortgangsrapportage bedoeld in artikelen 8 en 10* [van de wet van 22 april 2012]”, terwijl artikel 13/2, §1, vierde lid van de “genderwet” stelt dat de bemiddelaar de werkgever moet helpen bij de opmaak ervan.

Bovendien moet de verwijzing naar de wet van 4 augustus 1996 geschrapt worden (zie boven, art. 1).

Wat punt 4° betreft ziet de VCA niet in waarom het voorontwerp de bemiddelaar opdraagt om “*mee te werken aan de opstelling van de procedures*” die de gediscrimineerde persoon moet volgen, eerder dan zelf de procedure vast te leggen zoals het koninklijk besluit van 17 mei 2007 (art. 21 e.v.) dat doet voor pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk.

- **Artikel 5.**

De VCA verwijst naar haar opmerkingen (zie boven, 2.1) omtrent de juridische situatie van de bemiddelaar.

Ze stelt bovendien vast dat er in het voorontwerp geen sprake van is dat de bemiddelaar een lokaal mag gebruiken om in alle vertrouwelijkheid gesprekken te kunnen houden (vergelijkbaar met art. 16, tweede lid van het koninklijk besluit van 17 mei 2007).

- **Artikel 6.**

Onder “*deontologische regels*” (art. 13/2, §2 van de “genderwet”) verstaat de VCA een set gedragslijnen die een persoon in staat moeten stellen om de verplichtingen na te leven die de wet of regelgeving oplegt (zie bv. art. 14^{ter} van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel).

Welnu, het voorgestelde artikel 6 herneemt louter de bepalingen uit artikel 13/2, §1, zesde lid van de wet; in die vorm schept het voor de bemiddelaar geenszins duidelijkheid over “*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*” (lid 9 van dezelfde bepaling).

- **Artikel 7.**

In het geval dat één enkele persoon de bemiddelaar wijst op een gendergerelateerde loonsongelijkheid, ziet de VCA maar moeilijk in hoe de bemiddelaar de voorgestelde procedure zou moeten volgen zonder dat de werkgever kennis van de identiteit van de betrokken persoon krijgt, zelfs al respecteert de bemiddelaar het verbod vastgelegd in artikel 13/2, §1, zesde lid, eerste zin van de wet. De VCA verwijst naar haar opmerkingen (zie boven, 2.2) omtrent de bescherming van die persoon.

In het bijzonder lijkt punt 5° van het artikel een specifieke klachtenprocedure in te stellen indien de informele bemiddeling op niets uitloopt : “*een beroep doen*” op het Toezicht van sociale wetten. Nochtans somt de “genderwet” (in art. 22, §3) een hele reeks bepalingen op voor indiening van een klacht wegens discriminatie, in het bijzonder maar niet uitsluitend bij het Toezicht van sociale wetten. Het voorgestelde punt 5° kan met andere woorden dubbelzinnig worden opgevat ten aanzien van de algemene regeling van de “genderwet”.