



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

Avis n° 3 du 18 septembre 2013 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes

1. Consultation.

1.1. La Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après : CPT) répond volontiers à la demande d'avis que lui a adressée le 24 juin 2013 la ministre fédérale de l'Emploi.

La CPT observe toutefois que cette demande d'avis ne trouve pas de fondement légal dans l'article 13/2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après : la loi « genre »). Quant à « l'article 113, §4 » de cette loi, cité par la ministre, il n'existe pas.

1.2. La CPT se doit de rappeler que la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a été adoptée sans consultation du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, réorganisé par l'arrêté royal du 4 avril 2003, alors que l'ensemble de l'objet de cette loi relève de sa compétence, plus particulièrement de celle de sa CPT.

Ce défaut de consultation est d'autant moins admissible que l'article 13/2, §1^{er}, al. 3 de la loi « genre », inséré par la loi du 22 avril 2012, attribue une mission à la CPT.

Enfin, les dispositions introduites en 2012 dans la loi « genre », y compris l'alinéa 3 de l'article 13/2, §1^{er}, ont été modifiées par la loi du 12 juillet 2013, à nouveau sans consultation du Conseil ni de sa CPT.

2. Lacunes et imprécisions de la loi.

N'ayant pas eu l'occasion de le faire plus tôt (ci-dessus, 1.2), la CPT croit devoir d'abord souligner plusieurs lacunes et imprécisions de l'article 13/2 de la loi « genre » qui ont une incidence directe sur l'avant-projet d'arrêté royal.

2.1. Situation juridique du médiateur.

Les dispositions que l'article 13/2, §1^{er} consacre au médiateur semblent inspirées de celles qui concernent la personne de confiance en matière de harcèlement moral et sexuel et violence au travail (art. 32^{sexies}, §2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et art. 16 de l'arrêté royal d'exécution, du 17 mai 2007). En conséquence, l'article 13/2, §1^{er} ne prévoit pas de sanction à l'égard de l'employeur qui démet le médiateur de sa fonction sans avoir respecté la procédure prévue aux alinéas 2 et 3¹.

La CPT rappelle toutefois que dans la loi du 4 août 1996, la personne de confiance exerce une mission complémentaire à celle du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail ; celui-ci bénéficie de la protection juridique organisée par la loi du 20 décembre 2002.

¹ À ce propos, la CPT s'étonne que l'avant-projet d'arrêté royal n'exécute pas en même temps l'alinéa 3 (« l'employeur demande, dans les conditions et selon les modalités prévues par le Roi, l'avis » de la CPT).

Même si la désignation du médiateur est facultative et requiert l'accord des partenaires sociaux dans l'entreprise, la CPT craint que l'exercice effectif de sa mission puisse le placer dans une situation très vulnérable à l'égard de l'employeur. Dès lors, la CPT estime que le législateur n'a pas motivé suffisamment pourquoi, en matière de protection du médiateur, il s'est inspiré des dispositions relatives à la personne de confiance plutôt qu'au conseiller en prévention.

2.2. Protection de la travailleuse ou du travailleur qui s'adresse au médiateur.

Ainsi qu'elle l'exposera ci-dessous (3, Art. 7), la CPT estime impossible que l'identité de la travailleuse ou du travailleur en cause ne vienne jamais à la connaissance de l'employeur. Dès lors se pose la question de la protection contre les représailles.

Celle-ci est organisée par l'article 22 de la loi du 10 mai 2007. Toutefois, le §1^{er} de cet article fait dépendre la protection de l'introduction d'une « plainte ». Cette notion est expliquée au §3, qui fournit une énumération dont le premier élément vise « *une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur* ».

L'application de cette disposition en cas de recours au médiateur requiert que l'avant-projet d'arrêté royal fournisse les mêmes informations relatives à la notion de plainte motivée et au traitement de celle-ci que l'arrêté royal du 17 mai 2007 (art. 27, notamment) en matière de harcèlement moral et sexuel et violence au travail. Toutefois, à cette fin il faut d'abord que l'article 13/2, §1^{er} de la loi « genre » habilite le médiateur à recevoir une plainte motivée, comme le fait l'article 32^{nonies} de la loi du 4 août 1996 pour le conseiller en prévention et la personne de confiance.

2.3. Publicité de la faculté de recours au médiateur.

Aucune disposition de la loi « genre » ni de l'avant-projet d'arrêté royal n'indique comment les travailleurs de l'entreprise sont informés de la désignation d'un médiateur ni de son identité. Par contre, l'article 32^{octies} de la loi du 4 août 1996 impose que les informations relatives au conseiller en prévention spécialisé et à la personne de confiance figurent dans le règlement de travail. La même publicité est imposée quant à la procédure interne de saisine du conseiller en prévention spécialisé et de la personne de confiance (voir ci-dessous, 3, Art. 4, 4^o).

3. Contenu de l'avant-projet d'arrêté royal.

- La CPT constate d'abord que l'avant-projet a manifestement été rédigé en fonction de la loi du 22 avril 2012, et ne tient pas compte des amendements apportés par celle du 12 juillet 2013. En conséquence, l'avant-projet doit être corrigé en divers aspects.
- La CPT trouve particulièrement inapproprié que, comme les dispositions insérées dans la loi « genre » par celle du 22 avril 2012, l'avant-projet utilise les termes « *le travailleur/de werknemer* » sans préciser au moins qu'ils désignent une personne de l'un ou l'autre sexe. Elle rappelle que toutes les autres dispositions de la loi « genre » mentionnent « *la personne/ de persoon* ».

- **Article 1^{er}.**

Modifié par la loi du 12 juillet 2013, l'article 13/1, §1^{er}, al. 3 de la loi « genre » dispose que le calcul de la moyenne de 50 travailleurs au moins s'opère conformément à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948, et non plus aux articles 49 à 51^{bis} de celle du 4 août 1996. Il faut donc corriger l'article 1^{er} de l'avant-projet.

Cependant, l'arrêté royal proposé exécute l'article 13/2, §2 de la loi « genre » ; le §1^{er} de cet article dispose que la possibilité de désigner un médiateur concerne les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs au moins, telles que les définit l'article 13/1. Il paraît ainsi inutile de reproduire dans l'article 1^{er} de l'avant-projet la disposition de l'article 13/1, §1^{er}, al. 3 de la loi.

- **Article 3.**

De même, il est inutile de reproduire dans l'arrêté royal une partie de l'article 13/2, §1^{er}, al. 4 de la loi « genre ».

- **Article 4.**

Au 2^o, l'avant-projet ne mentionne pas le « *rapport d'avancement visé aux articles 8 et 10 [de la loi du 22 avril 2012]* », alors que l'article 13/2, §1^{er}, al. 4 de la loi « genre » charge le médiateur d'aider l'employeur à sa rédaction.

Par ailleurs, la référence à la loi du 4 août 1996 doit être supprimée (ci-dessus, Art. 1^{er}).

Au 4^o, la CPT ne voit pas pourquoi l'avant-projet charge le médiateur de « *participer à l'élaboration des procédures à suivre* » par la personne qui s'estime victime de discrimination, au lieu de fixer lui-même la procédure comme le fait, en matière de harcèlement moral et sexuel et violence au travail, l'arrêté royal du 17 mai 2007 (art. 21 et s.).

- **Article 5.**

La CPT renvoie à ses observations (ci-dessus, 2.1) quant à la situation juridique du médiateur.

Pour le surplus, elle constate que l'avant-projet ne prévoit pas que le médiateur puisse disposer d'un local pour y mener ses entretiens avec la confidentialité requise (comparer avec l'art. 16, al. 2, 3° de l'arrêté royal du 17 mai 2007).

- **Article 6.**

Par « *règles déontologiques* » (art. 13/2, §2 de la loi « genre »), la CPT suppose qu'on entend des lignes de conduite destinées à permettre à une personne d'exécuter les obligations que lui impose la loi ou la réglementation (voir par ex. l'art. 14^{ter} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État).

Or, l'article 6 proposé ne fait que reproduire les dispositions de l'article 13/2, §1^{er}, al. 6 de la loi ; tel qu'il est rédigé, il n'éclaire aucunement le médiateur sur les « *mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données social à caractère personnel dont il a pris connaissance dans l'exercice de sa mission* » (al. 9 de la même disposition).

- **Article 7.**

Dans le cas où une seule personne saisit le médiateur d'une différence de traitement en matière salariale, fondée sur le genre, la CPT imagine difficilement comment le médiateur peut suivre la procédure proposée sans que l'identité de la personne concernée vienne à la connaissance de l'employeur, même si le médiateur respecte l'interdiction inscrite à l'article 13/2, §1^{er}, al. 6, 1^{ère} phrase de la loi. La CPT renvoie dès lors à ses observations (ci-dessus, 2.2) quant à la protection de cette personne.

Plus particulièrement, le 5° de l'article proposé paraît instaurer une voie spécifique de plainte en cas d'échec de la médiation informelle : « *faire appel* » au Contrôle des lois sociales. Cependant, la loi « genre » (art. 22, §3) énumère diverses modalités d'introduction d'une plainte pour discrimination, notamment mais non exclusivement auprès du Contrôle des lois sociales. Le 5° proposé introduit donc une ambiguïté par rapport au dispositif général de la loi « genre ».