

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 novembre 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes**

**AVIS DE LA COMMISSION
DE LA PROTECTION
DE LA VIE PRIVÉE**

N° 28/2011 DU 9 NOVEMBRE 2011

Document précédent:

Doc 53 1675/ (2010/2011):

001: Proposition de loi de Mmes Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende et Almaci, M. Clarinval et Mme Genot.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 november 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving
wat de bestrijding van de loonkloof
tussen mannen en vrouwen betreft**

**ADVIES VAN DE COMMISSIE
VOOR DE BESCHERMING
VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER**

NR. 28/2011 VAN 9 NOVEMBER 2011

Voorgaand document:

Doc 53 1675/ (2010/2011):

001: Wetsvoorstel van de dames Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende en Almaci, de heer Clarinval en mevrouw Genot.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
LDD	:	Lijst Dedecker
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

Objet: demande d'avis sur la proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne l'écart salarial entre hommes et femmes (DOC 53 1675/001) (CO-A-2011-036)

La Commission de la protection de la vie privée;

Vu la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (ci-après LVP), en particulier l'article 29;

Vu la demande d'avis du Président de la Chambre des représentants reçue le 24/10/2011;

Vu le rapport de Madame N. Lepoivre;

Émet, le 9 novembre 2011, l'avis suivant:

A. OBJET DE LA DEMANDE

Le 24 octobre 2011, la Commission a reçu un courrier de même date de Monsieur A. Flahaut, président de la Chambre des représentants, demandant un avis, si possible, dans le délai de trente jours, sur la proposition de loi *modifiant la réglementation en ce qui concerne l'écart salarial entre hommes et femmes* (DOC 53 1675/001). Cette demande se réfère à la réception par le président de la Chambre d'une demande émanant du Comité d'avis pour l'Émancipation sociale qui travaille sur la problématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

B. CONTEXTE – OBJECTIF DE LA PROPOSITION

Dans ses "Développements", la proposition de loi s'appuie sur l'étude publiée par le *Steunpunt Werk en Sociale Economie* (KUL) dans le WSE-report n° 7-2010, dernière étude universitaire consacrée à l' "écart salarial" intitulée "*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*" qui atteste de la réalité de cet écart.

L'écart salarial est de 14.28 % si on considère la rémunération mensuelle brute d'un équivalent temps plein afin de neutraliser l'impact du travail à temps partiel. Cet écart augmente avec le nombre d'années de services, la formation, la fonction occupée dans l'entreprise et la situation familiale (enfants, partenaire).

Si on neutralise le fait que les femmes ont souvent une formation de base différente, le fait qu'elles travaillent dans d'autres secteurs ou exercent d'autres professions, le fait qu'elles peuvent moins facilement accéder à certaines fonctions, etc., la rémunération des femmes reste, en moyenne, toujours moins élevée de plus de 11 % simplement parce qu'elles sont de sexe féminin.

¹ "La composition de l'écart salarial en Belgique, une étude basée sur l'Enquête sur les salaires de 2008 réalisée par Vacature"

Betreft: Adviesaanvraag betreffende het wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft (DOC 53 1675/001) (CO-A-2011-036)

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

Gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (hierna WVP), inzonderheid artikel 29;

Gelet op het verzoek om advies van de Voorzitter van de kamer van volksvertegenwoordigers ontvangen op 24/10/2011;

Gelet op het verslag van mevrouw N. Lepoivre;

Brengt op 9 november 2011 het volgend advies uit:

A. ONDERWERP VAN DE AANVRAAG

De Commissie ontving op 24 oktober 2011 een schrijven van dezelfde datum van de heer A. Flahaut, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers waarmee deze vraagt om indien mogelijk binnen de termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over het wetsvoorstel *tot wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft* (DOC 53 1675/001). Deze vraag is het gevolg van de ontvangst door de Kamervoorzitter van een vraag vanwege het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie dat de problematiek onderzoekt van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

B. CONTEXT – BEDOELING VAN HET VOORSTEL

In de "Toelichting" verwijst het voorstel naar het onderzoek dat gepubliceerd werd door het *Steunpunt Werk en Sociale Economie* (KUL) in het WSE-report nr. 7-2010, zijnde het meest recente academische onderzoek dat gewijd werd aan de "loonkloof", getiteld "*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*" dat het bestaan van deze loonkloof bevestigt.

De loonkloof bedraagt 14.28 % wanneer men kijkt naar het bruto maandloon van een voltijds equivalent om de impact van deeltijds werk te neutraliseren. Dit verschil neemt toe met het aantal dienstjaren, de opleiding, de uitgeoefende functie in het bedrijf en de gezinssituatie (kinderen, partner).

Als men het effect neutraliseert van het feit dat vrouwen vaak een andere basisopleiding hebben genoten, tewerkgesteld zijn in andere sectoren of andere beroepen uitoefenen, minder vlot toegang krijgen tot bepaalde functies enz., verdienen zij gemiddeld steeds ruim 11 % minder, louter omdat zij vrouw zijn.

La présente proposition vise avant tout à s'attaquer à l'écart salarial au sens strict du terme (au fait que les travailleuses soient sous-payées).

L'objectif est également de s'atteler à éliminer la ségrégation "horizontale" (sous- ou surreprésentation des femmes dans certains secteurs et dans certaines professions) et la ségrégation "verticale" (sous-représentation des femmes dans les professions dirigeantes) sur le marché du travail. Il est tout aussi important que l'on s'emploie à mettre un terme à ce phénomène, généralement connu sous l'appellation "plafond de verre"! Il faut y remédier dans de nombreux domaines par des mesures concrètes.

Enfin, le Rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes publié chaque année par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale arrive aux mêmes conclusions. Le rapport 2010, qui se base sur l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (*Studievereniging Europese Studies-SES*) de 2008, aboutit à un écart salarial de 10 % sur la base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans tous les secteurs. L'écart salarial calculé sur la base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 23 %.

La proposition met en avant dans ses "Développements" trois recommandations émises par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes:

- il faut contrôler par une instance indépendante, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions et de la formation salariale en vigueur dans les secteurs et les entreprises;

- il est nécessaire de développer la sensibilisation relative à la mise en œuvre et aux possibilités de négociations salariales individuelles, et ce, tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes, même si des progrès doivent surtout être engrangés par le biais de la concertation sociale au niveau des entreprises et des secteurs;

- il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial en mentionnant dans le bilan social toutes les formes de rémunération (tant les salaires au sens strict que les avantages complémentaires tels que les primes d'assurances-groupes, les voitures de société, le remboursement des frais de gsm,...) ventilées selon le sexe du travailleur.

C. APPLICABILITÉ DE LA LVP

La loi vie privée s'applique à tout traitement de données à caractère personnel (article 3 de la LVP).

Au sens de l'article 1^{er} de la LVP, est considérée comme donnée à caractère personnel *"toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable (...); est réputée identifiable une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à*

Het onderhavig voorstel wil in eerste instantie de loonkloof in de strikte zin van het woord aanpakken (het feit dat vrouwelijke werknemers onderbetaald zijn).

Daarnaast wil men ook werk maken van het elimineren van de "horizontale" (onder- of oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren en beroepen) en de "verticale" segregatie (ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen) op de arbeidsmarkt. Het wegwerken van dit fenomeen, algemeen bekend onder de naam "glazen plafond" is minstens even belangrijk. Op vele domeinen moet hieraan door concrete maatregelen verholpen worden.

Tenslotte trekt het jaarlijks rapport over de loonkloof dat gepubliceerd werd door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dezelfde conclusies. Het rapport 2010, dat zich baseert op de loonstructuurenquête (Studievereniging Europese Studies SES) van 2008, komt tot een loonkloof op basis van de bruto uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen van 10 %. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 23 %.

Het voorstel schuift in de "Toelichting" drie aanbevelingen naar voor die geformuleerd werden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen:

- alle functieclassificaties en loonvorming in de sectoren en ondernemingen moeten door een onafhankelijke instantie worden gescreend op hun genderneutraliteit en zo nodig worden aangepast;

- er is sensibilisering nodig rond de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen, zelfs indien vooral vooruitgang geboekt moet worden via het sociaal overleg op het niveau van de ondernemingen en de sectoren;

- verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen door in de sociale balans alle vormen van verloning op te nemen (zowel de lonen in de strikte zin van het woord als de bijkomende voordelen zoals groepsverzekeringen, bedrijfswagens, terugbetaling van gsm-facturen,...) en dit geventileerd volgens het geslacht van de werknemer.

C. TOEPASBAARHEID VAN DE WVP

De privacywet is van toepassing op iedere verwerking van persoonsgegevens (artikel 3 van de WVP).

Een persoonsgegeven wordt in artikel 1 van de WVP omschreven als *"iedere informatie betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (...); als identificeerbaar wordt beschouwd een persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een*

un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale".

La LVP ne trouve pas à s'appliquer aux données anonymes, lesquelles sont *"des données qui ne peuvent être mises en relation avec une personne identifiée ou identifiable et qui ne sont donc pas des données à caractère personnel"*².

L'exposé des motifs de la loi transposant la directive 95/46/CE³ dispose que dès lors qu'il existe un moyen raisonnable d'identifier les personnes concernées, soit dans le chef du responsable de traitement, soit même par un tiers, il s'agit de données à caractère personnel dont le traitement est susceptible d'être réglementé par la loi.

En l'occurrence, des données à caractère personnel concernant des personnes sinon identifiées, du moins identifiables sont traitées, notamment dans le rapport d'analyse détaillée de la structure de rémunération à établir par le chef d'entreprise tous les deux ans et à communiquer au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail (cf. les articles 7, 8 et 10 de la proposition de loi).

Cet ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliqués à des données à caractère personnel constitue un traitement au sens de l'article 1^{er}, § 2 de la LVP.

D. EXAMEN DE LA PROPOSITION

Observations:

Les commentaires de la Commission sont limités aux articles concernant des traitements de données à caractère personnel.

Principe de légalité: l'article 22 de la Constitution réserve au législateur fédéral la possibilité de déterminer les exceptions au droit du respect de la vie privée et familiale.

L'article 22 de la Constitution implique, selon la Cour d'arbitrage, que *"toute ingérence des autorités dans le droit au respect de la vie privée (...) soit prescrite par une disposition législative suffisamment précise, qu'elle corresponde à un besoin social impérieux et qu'elle soit proportionnée à l'objectif légitime poursuivi"*⁴.

Ces principes de légalité et de proportionnalité sont également exprimés par l'article 4, § 1, 3^o de la LVP.

Enfin, l'article 8 de la CEDH commande une "législation prévisible et proportionnelle"⁵.

² Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi vie privée, article 1^{er}, 5^o.

³ Loi du 11 décembre 1998, *Doc. Parl.*, Chambre, sess. ord. 1997-1998, n^o 1566/1, p. 12.

⁴ Arrêt n^o 131/2005 du 19 juillet 2005.

⁵ CEDH, affaire *Matheron c/ France* du 29 mars 2005.

identificatienummer of van één of meer specifieke elementen die kenmerkend zijn voor zijn of haar fysieke, fysiologische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit".

De WVP is niet van toepassing op anonieme gegevens die beschouwd worden als *"gegevens die niet met een geïdentificeerd of identificeerbaar persoon in verband kunnen worden gebracht en derhalve geen persoonsgegevens zijn"*¹.

De memorie van toelichting bij de wet tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG² bepaalt dat van zodra er een middel is dat redelijkerwijs kan worden ingezet door de verantwoordelijke voor de verwerking of zelfs door een derde om een persoon te identificeren, er sprake is van persoonsgegevens waarvan de verwerking geregeld wordt door de wet.

In onderhavig geval worden persoonsgegevens verwerkt betreffende personen die ook al zijn ze niet geïdentificeerd, identificeerbaar zijn, onder meer in de gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur die door het ondernemingshoofd tweejaarlijks moet worden opgesteld en voorgelegd aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (cf. artikelen 7, 8 en 10 van het wetsvoorstel).

Dit geheel van verwerkingen dat plaatsvindt met persoonsgegevens en aan de hand van al dan niet geautomatiseerde procedés vormt een verwerking in de zin van artikel 1, § 2 van de WVP.

D. ONDERZOEK VAN HET WETSVOORSTEL

Opmerkingen:

Het commentaar van de Commissie beperkt zich tot de artikelen betreffende de verwerking van persoonsgegevens.

Wettelijkheidsbeginsel: artikel 22 van de Grondwet verleent aan de wetgever de mogelijkheid om uitzonderingen op het recht op eerbiediging van het privéleven en het gezinsleven te bepalen.

Artikel 22 van de Grondwet houdt volgens het Arbitragehof in dat *"elke overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven (...) wordt voorgeschreven in een voldoende precieze wettelijke bepaling, beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig is met de nagestreefde wettige doelstelling"*³.

Deze wettelijkheids- en proportionaliteitsbeginselen zijn eveneens vervat in artikel 4, § 1, 3^o van de WVP.

Tenslotte beveelt artikel 8 van het EVRM een "voorzienbare en proportionele wetgeving"⁴.

¹ Koninklijk besluit van 13 februari 2001 tot uitvoering van de privacywet, artikel 1, 5^o.

² Wet van 11 december 1998, *Parl. Doc.* Kamer, Zitting 1997-1998, nr. 1566/1 blz. 12.

³ Arrest nr. 131/2005 van 19 juli 2005.

⁴ EVRM, zaak *Matheron v/ Frankrijk* van 29 maart 2005.

La Commission estime que les “Développements” de la proposition de loi justifient de façon convaincante l’ingérence proportionnée dans la vie privée en raison de l’objectif poursuivi dans une société démocratique, à savoir l’absence d’écart salarial fondé sur le sexe.

La proposition de loi modifiant un certain nombre de textes de loi, présentée à l’avis de la commission, tend à une meilleure perception de l’écart salarial entre les femmes et les hommes et vise à ce que ce thème devienne permanent dans la concertation sociale. On doit donc considérer que les traitements opérés au regard de cette finalité nouvelle sont compatibles avec les dispositions légales telles que modifiées (cf. l’article 4, § 1^{er}, 2^o de la LVP). Ces traitements sont par ailleurs admissibles au sens de l’article 5, c) de la LVP⁶.

À propos du risque d’identification indirecte des personnes physiques par les destinataires des informations⁷, la Commission estime que les “Développements” de la proposition justifient la finalité poursuivie, ce qui procure une légitimité et une pertinence à la ventilation des données selon le sexe et à leur communication. Néanmoins, le risque d’identification indirecte des personnes concernées doit être pris en considération lors de l’analyse de la pertinence des données traitées. À défaut de ne pouvoir être évité, il convient dès lors chaque fois cela s’avère possible, de le restreindre sans que cela ne nuise de manière significative à la finalité poursuivie par le traitement.

Article 4

L’article 4 de la proposition a pour objet de compléter l’article 91, point B de l’arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés.

En application de cette disposition, le bilan social doit comporter un certain nombre de renseignements concernant les travailleurs de l’entreprise.

L’article 4 de la proposition de loi ajoute l’obligation, dans le bilan social, de préciser certaines données salariales selon le sexe des travailleurs. Les “Développements” de la proposition insistent sur le fait que le bilan social constitue un instrument important pour établir le profil économique et social d’une entreprise et le rendre comparable avec celui d’autres entreprises.

La Commission constate qu’afin de limiter le risque d’identification, l’article 91, point B “Bilan social”, I, alinéa 2, 1^o, *in fine* dispose actuellement que certaines rubriques du document (frais de personnel ainsi que les avantages accordés en sus

⁶ Parce que nécessaires au respect d’une obligation à laquelle le responsable du traitement est soumis par ou en vertu d’une loi.

⁷ Dans l’avis n° 02/2011 du 19 janvier 2011, la Commission estime que doivent être considérées comme anonymes les données reçues par un responsable de traitement lorsque celui-ci doit “déployer des moyens déraisonnables afin d’identifier [une ou plusieurs personnes concernées] et que le risque d’identification [est] marginal” (point 5.7).

De Commissie is van mening dat de “Toelichting” bij het wetsvoorstel op overtuigende wijze de proportionele inmenging in het privéleven rechtvaardigt wegens het nagestreefde doeleinde in een democratische samenleving, zijnde het wegwerken van een op geslacht gebaseerde loonkloof.

Het wetsvoorstel tot wijziging van een aantal wetteksten dat voor advies aan de Commissie wordt voorgelegd streeft naar een betere perceptie van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en wil dat dit thema permanent aan bod komt bij het sociaal overleg. Men moet er dus van uitgaan dat de verwerkingen die uitgevoerd worden voor dit nieuwe doeleinde verenigbaar zijn met de wettelijke bepalingen zoals ze werden gewijzigd (cf. artikel 4, § 1, 2^o van de WVP). Deze verwerkingen zijn overigens toelaatbaar in de zin van artikel 5, c) van de WVP⁵.

Wat het risico op indirecte identificatie van natuurlijke personen betreft door de bestemmelingen van de informatie⁶ meent de Commissie dat de “Toelichting” bij het voorstel het beoogde doeleinde rechtvaardigt waardoor een rechtmatigheid en relevantie worden verleend aan de ventilatie van de gegevens volgens het geslacht en aan hun mededeling. Het risico op indirecte identificatie van de betrokkenen dient evenwel in overweging genomen te worden bij de analyse van de relevantie van de verwerkte gegevens. Aangezien dit niet kan worden vermeden dienen zij telkens wanneer dit mogelijk is te worden beperkt zonder dat zulks in belangrijke mate afbreuk doet aan het door de verwerking beoogde doeleinde.

Artikel 4

Artikel 4 van het voorstel beoogt de aanvulling van artikel 91, punt B van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van Vennootschappen.

In toepassing van deze bepaling dient de sociale balans een aantal gegevens te bevatten over de werknemers van de onderneming.

Artikel 4 van het voorstel voegt de verplichting toe om in de sociale balans bepaalde loongegevens op te nemen volgens het geslacht van de werknemers. De “Toelichting” bij het voorstel benadrukt het feit dat de sociale balans een belangrijk instrument vormt om het sociaal en economisch profiel van een onderneming in kaart te brengen en vergelijkbaar te maken met dat van andere ondernemingen.

De Commissie stelt vast dat om het risico op identificatie te beperken artikel 91, punt B “Sociale Balans”, I, 2^{de} lid, 1^o, *in fine* momenteel bepaalt dat sommige rubrieken van het document (de personeelskosten alsook de voordelen bovenop

⁵ Aangezien ze noodzakelijk zijn voor de eerbiediging van een verplichting waaraan de verantwoordelijke voor de verwerking onderworpen is krachtens een wet.

⁶ In het advies nr. 2/2011 van 19 januari 2011 oordeelt de Commissie dat de gegevens ontvangen door een verantwoordelijke voor de verwerking beschouwd dienen te worden als anoniem wanneer deze “onredelijke middelen zou moeten inzetten om één of meerdere werknemers te identificeren en dat het risico op identificatie op dit punt marginaal wordt” (punt 5.7).

du salaire) ne doivent pas être remplies lorsqu'une seule personne est concernée.

Moins il y a d'individus par sexe dans une fonction, plus le risque d'identification s'accroît. À cet égard, la Commission se réfère au point 10 du présent avis. Elle estime qu'en raison de la publicité des données ventilées selon le sexe des travailleurs, toute mesure possible visant à renforcer la protection contre le risque d'identification indirecte devrait être recherchée. Elle suggère que la dispense de remplir certaines rubriques limitée à l'hypothèse où une seule personne est concernée soit revue à la hausse et fixée à un seuil plus élevé qui n'aurait pas ou peu d'impact significatif par rapport à la finalité poursuivie.

Articles 7 et 8

Selon l'article 7⁸, le chef d'entreprise doit procéder à une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'organisation, qui doit permettre de déterminer si l'organisation mène une politique de rémunération sexuellement neutre et, si tel n'est pas le cas, d'y aboutir grâce à une concertation avec la délégation du personnel. Cette analyse doit faire l'objet d'un rapport⁹ conformément aux dispositions insérées par l'article 8 de la proposition.

L'article 8 inscrit dans la mission dévolue au conseil d'entreprise¹⁰, à défaut au comité pour la prévention et la protection au travail¹¹, de recevoir du chef d'entreprise 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.

L'article 8 précise que ce rapport d'analyse contient les informations suivantes:

- les rémunérations et avantages sociaux directs;
- les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- 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 sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

⁸ L'article 7 de la proposition insère un article 13/1 dans la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

⁹ Ce rapport ne concerne que le chef d'entreprise qui occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

¹⁰ À cet effet, l'article 8 complète l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

¹¹ À cet effet, l'article 10 insère un article 65*duodecies* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

het loon) niet moeten ingevuld worden wanneer er slechts één persoon betrokken is.

Hoe minder personen van een geslacht vertegenwoordigd zijn in een bepaalde functie, hoe groter het risico op identificatie wordt. In dit verband verwijst de Commissie naar punt 10 van dit advies. Zij meent dat ingevolge de openbaarheid van de gegevens geventileerd volgens het geslacht van de werknemers, er naar alle mogelijke maatregelen moet gezocht worden om de bescherming tegen het risico op indirecte identificatie te versterken. Zij suggereert dat de vrijstelling van het invullen van sommige rubrieken in het geval er slechts één persoon betrokken is zou herzien en verhoogd worden en vastgesteld worden op een hogere drempel die weinig of geen impact zou hebben op het beoogde doeleinde.

Artikelen 7 en 8

Volgens artikel 7⁷ moet het ondernemingshoofd een gedetailleerde analyse opmaken van de bezoldigingsstructuur binnen de organisatie die moet toelaten om te bepalen of de organisatie een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging. Deze analyse moet het voorwerp vormen van een verslag⁸ overeenkomstig de bepalingen ingevoegd door artikel 8 van het voorstel.

Artikel 8 voegt aan de opdracht die verleend wordt aan de ondernemingsraad⁹ en bij gebrek hieraan aan het comité voor preventie en bescherming op het werk¹⁰ de verplichting toe, om van het ondernemingshoofd om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van artikel 13/1 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Artikel 8 bepaalt dat dit analyseverslag de volgende inlichtingen bevat:

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen;
- de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- het totaal van de andere, extralegale voordelen bovenop het loon die worden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers;

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

⁷ Artikel 7 van het voorstel voegt een artikel 13/1 toe aan de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

⁸ Dit verslag betreft enkel ondernemingshoofden die gewoonlijk ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

⁹ Hiertoe vervolledigt artikel 8 het artikel 15 van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

¹⁰ Hiertoe voegt artikel 10 een artikel 65*duodecies* toe aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- le statut (ouvriers, employés, personnel de direction);
- le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions qui est applicable dans l'entreprise;
- l'ancienneté;
- le niveau de qualification ou de formation.

La Commission se réfère une fois encore au point 10 de présent avis. Néanmoins, le caractère limité de la diffusion des données et le fait que ce rapport ne concerne que des entreprises occupant au moins 50 travailleurs donnent à penser que les risques d'identification en dehors des destinataires sont réduits.

La Commission propose cependant que le texte de la proposition impose au chef d'entreprise l'obligation de mentionner dans le rapport le caractère limité de sa diffusion, c'est-à-dire uniquement à ses destinataires, et le caractère strictement confidentiel des données.

Article 10

Les observations émises à propos des articles 7 et 8 s'appliquent *mutatis mutandis* à l'article 10 de la proposition.

Article 11

Cet article insère un article 13/2 dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Il y est prévu sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, le chef d'entreprise 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.

Outre d'autres compétences, le médiateur entend le travailleur qui s'adresse à lui estimant être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son sexe. Il 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.

En aucun cas, le médiateur ne communiquera, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Le médiateur doit prendre 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.

Le Roi détermine 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.

- het statuut (arbeiders, bedienden, directiepersoneel);
- het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;
- de anciënniteit;
- het kwalificatie- en opleidingsniveau.

De Commissie verwijst nogmaals naar punt 10 van dit advies. Gelet evenwel op het beperkt karakter van de verspreiding van de gegevens en het feit dat dit verslag enkel betrekking heeft op de ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen, kan men ervan uit gaan dat het risico op identificatie buiten de bestemmingen veeleer beperkt is.

De Commissie stelt evenwel voor dat de tekst van het voorstel het ondernemingshoofd zou verplichten om in het verslag het beperkte karakter voor verspreiding te vermelden, namelijk enkel voor zijn bestemmingen, alsook het strikt vertrouwelijke karakter van de gegevens.

Artikel 10

De opmerkingen die geformuleerd werden voor de artikelen 7 en 8 zijn *mutatis mutandis* van toepassing op artikel 10 van het voorstel.

Artikel 11

Dit artikel voegt een artikel 13/2 toe aan de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Hierin is voorzien dat op voorstel van de ondernemingsraad of bij afwezigheid daarvan het comité voor preventie en bescherming op het werk, het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt zoals bedoeld in artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid tot bemiddelaar aanwijst.

Naast andere bevoegdheden hoort de bemiddelaar de werknemer die zich tot hem wendt omdat hij meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn of haar geslacht. Hij informeert het personeelslid 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.

In geen enkel geval zal de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit van het personeelslid bekend maken dat beroep deed op zijn tussenkomst. De bemiddelaar moet de nodige maatregelen nemen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen bij de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De Koning bepaalt de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die hij dient te respecteren.

La Commission souhaite être consultée sur cet arrêté de même que sur les arrêtés d'exécution qui devront être pris en la matière. Elle apprécierait que ces derniers lui soient soumis pour avis en temps utile.

Les "Développements" contiennent que le médiateur examinera le cas du travailleur de manière anonyme. Il serait préférable de viser, comme dans le texte de l'article de la proposition, le caractère confidentiel de sa mission. La Commission suggère en outre qu'il soit précisé dans le texte de la proposition de loi que cette obligation de confidentialité subsiste même après la cessation de fonction du médiateur.

Étant donné que certaines données du travailleur qui s'adresse au médiateur feront vraisemblablement l'objet d'un traitement par celui-ci au sens de la LVP, la Commission estime qu'il serait d'ores et déjà utile de rappeler dans la proposition de loi que, dans ce cas, la LVP est d'application.

Observations finales

Sécurité

L'article 16, § 4 de la LVP impose au responsable du traitement de "*prendre les mesures techniques et organisationnelles requises pour protéger les données à caractère personnel*" (...) et précise que "*Ces mesures doivent assurer un niveau de protection adéquat, compte tenu, d'une part, de l'état de la technique en la matière et des frais qu'entraîne l'application de ces mesures et, d'autre part, de la nature des données à protéger et des risques potentiels.*"

Pour satisfaire concrètement à cette exigence, la Commission se réfère aux mesures de référence qu'elle a rédigées, figurant sur son site web www.privacycommission.be.

Ces mesures doivent être prises par chaque responsable de traitement, chef d'entreprise ou médiateur. Le caractère confidentiel de la mission du médiateur renforce particulièrement l'adoption de telles mesures en ce qui le concerne.

Aussi, la Commission estime qu'il est souhaitable de mentionner dès à présent que des mesures de sécurité doivent être adoptées dans le cadre de ces traitements.

Durée de conservation

La Commission attire l'attention sur le fait qu'aucune disposition de la proposition de loi ne mentionne une durée de conservation des données traitées. Lorsqu'un risque d'identification des personnes concernées existe, ces données ne peuvent 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

De Commissie wenst geraadpleegd te worden over dit besluit alsook over de uitvoeringsbesluiten die ter zake zullen moeten genomen worden. Zij zou het op prijs stellen indien deze haar te gepasten tijde voor advies zouden voorgelegd worden.

De "Toelichting" stelt dat de bemiddelaar de zaak van de werknemer op anonieme wijze zal onderzoeken. Het zou verkieslijker zijn om, zoals in de tekst van het artikel van het voorstel, het vertrouwelijk karakter van zijn opdracht te benadrukken. De Commissie suggereert overigens dat in de tekst van het voorstel zou worden verduidelijkt dat deze vertrouwelijkheid blijft bestaan, zelfs na de beëindiging van de functie van bemiddelaar.

Aangezien sommige gegevens van de werknemer die zich richt tot de bemiddelaar waarschijnlijk het voorwerp zullen vormen van een verwerking door deze laatste in de zin van de WVP, meent de Commissie dat het nu reeds nuttig zou zijn om in het wetsvoorstel er aan te herinneren dat in dat geval de WVP van toepassing is.

Afsluitende opmerkingen

Veiligheid

Artikel 16, § 4 van de WVP verplicht de verantwoordelijke voor de verwerking om "*de gepaste technische en organisatorische maatregelen te treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens*" (...) en verduidelijkt "*Deze maatregelen moeten een passend beveiligingsniveau verzekeren, rekening houdend, enerzijds, met de stand van de techniek ter zake en de kosten voor het toepassen van de maatregelen en, anderzijds, met de aard van de te beveiligen gegevens en de potentiële risico's*".

Om concreet aan deze verplichting te beantwoorden verwijst de Commissie naar de referentiemaatregelen die zij heeft opgesteld en die beschikbaar zijn op haar website www.privacycommission.be.

Deze maatregelen moeten genomen worden door iedere verantwoordelijke voor een verwerking, ondernemingshoofd of bemiddelaar. Het vertrouwelijk karakter van de opdracht van de bemiddelaar versterkt wat hem betreft in het bijzonder het nemen van dergelijke maatregelen.

De Commissie meent dat het wenselijk is dat nu reeds zou vermeld worden dat in het raam van deze verwerkingen veiligheidsmaatregelen moeten worden genomen.

Bewaringstermijn

De Commissie vestigt de aandacht op het feit dat geen enkele bepaling van het wetsvoorstel een bewaringstermijn vermeldt voor de verwerkte gegevens. Wanneer er een risico op identificatie van de betrokkenen bestaat mogen deze gegevens niet langer worden bewaard dan voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of verder worden verwerkt noodzakelijk is (cf. artikel 4, § 1, 5°

pour lesquelles elles sont obtenues ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement (*cf.* article 4, § 1^{er}, 5^o de la LVP). La Commission suggère qu'une durée maximum de conservation des données soit spécifiée.

PAR CES MOTIFS,

La Commission émet un avis favorable sur le texte de la proposition de loi présentée à la condition qu'il soit tenu compte de ses observations émises aux points 10, 14, 19, 20, 22, 27 et 28 à propos des risques d'identification indirecte, du médiateur, de la sécurité et de la durée de conservation.

Pour l'Administrateur e.c.,

(sé)

Patrick VAN WOUWE

Le président,

(sé)

Willem DEBEUCKELAERE

van de WVP). De Commissie suggereert dat een maximale bewaringstermijn voor de gegevens zou worden bepaald.

OM DEZE REDENEN,

Verstrekt de Commissie een gunstig advies over de tekst van het voorgelegde wetsvoorstel op voorwaarde dat rekening wordt gehouden met de opmerkingen die zij formuleerde in de punten 10, 14, 19, 20, 22, 27 en 28 met betrekking tot het risico op indirecte identificatie, de bemiddelaar, de veiligheid en de bewaringsduur.

Voor de Administrateur m.v.,

(get.)

Patrick VAN WOUWE

De voorzitter,

(get.)

Willem DEBEUCKELAERE