

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

5 avril 2013

**PROJET DE LOI**

**portant modification de la législation relative  
à la lutte contre l'écart salarial entre hommes  
et femmes**

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 april 2013

**WETSONTWERP**

**tot wijziging van de wetgeving met betrekking  
tot de bestrijding van de loonkloof tussen  
mannen en vrouwen**

Pages

**SOMMAIRE**

1. Résumé .....	3
2. Exposé des motifs .....	4
3. Avant-projet .....	14
4. Avis du Conseil d'État.....	19
5. Projet de loi.....	22
6. Annexe.....	29

Blz.

**INHOUD**

1. Samenvatting.....	3
2. Memorie van toelichting .....	4
3. Voorontwerp .....	14
4. Advies van de Raad van State .....	19
5. Wetsontwerp.....	22
6. Bijlage .....	29

*Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 5 avril 2013.*

*Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 15 avril 2013.*

*De regering heeft dit wetsontwerp op 5 april 2013 ingediend.*

*De “goedkeuring tot drukken” werd op 15 april 2013 door de Kamer ontvangen.*

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
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes:  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
e-mail : publications@lachambre.be

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen:  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publicaties@dekamer.be

## RÉSUMÉ

*La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, qui est entrée en vigueur le 7 septembre 2012, a modifié plusieurs législations.*

*Les modifications apportées entraînent cependant des difficultés juridiques ou pratiques.*

*L'objectif de ce projet de loi est de modifier à nouveau certaines de ces lois afin de remédier à ces difficultés et de rendre réalisable l'objectif poursuivi par cette loi du 22 avril 2012.*

*Ces modifications concernent les thèmes suivants abordés par la loi du 22 avril 2012:*

- Insertion de données relatives à l'écart salarial dans le rapport du Conseil central de l'économie;*
- Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel;*
- Contrôle des classifications de fonctions sectorielles;*
- Dispositions pénales.*

## SAMENVATTING

*De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die op 7 september 2012 in werking is getreden, heeft enkele wetten gewijzigd.*

*De aangebrachte wijzigingen leiden echter tot juridische of praktische moeilijkheden.*

*De doelstelling van dit ontwerp van wet bestaat erin enkele van deze wetten opnieuw te wijzigen zodat deze problemen opgelost worden en de doelstelling van deze wet van 22 april 2012 kan worden bereikt.*

*Deze wijzigingen hebben betrekking op de volgende thema's die worden behandeld door de wet van 22 april 2012:*

- Opname van informatie betreffende de loonkloof in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;*
- Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op sectoraal niveau;*
- Controle van de sectorale functieclassificaties;*
- Strafrechtelijke bepalingen.*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES ET MESSIEURS,

Le gouvernement a l'honneur de soumettre le présent projet de loi à votre délibération et à votre vote.

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

#### Disposition générale

##### Article 1<sup>er</sup>

Cet article définit la base constitutionnelle de compétence.

### CHAPITRE 2

#### Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

### COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

#### Art. 2

Une des mesures mises en place par la loi du 22 avril visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est l'instauration d'un contrôle des classifications de fonctions établies par les commissions paritaires afin de s'assurer que ces classifications sont neutres sur le plan du genre.

La loi du 22 avril 2012 insère les dispositions concernant ce contrôle dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Afin, d'une part, d'améliorer la visibilité de cette mesure de contrôle et, d'autre part, de préserver la structure actuelle de la loi du 5 décembre 1968 précitée, il est proposé de retirer ces dispositions de la loi du 5 décembre 1968 et de les insérer dans la loi du 22 avril 2012 elle-même.

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De regering heeft de eer u voorliggend wetsontwerp ter bespreking en ter stemming voor te leggen.

### HOOFDSTUK 1

#### Algemene bepaling

##### Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

### HOOFDSTUK 2

#### Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

### ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

#### Art. 2

Eén van de maatregelen die werden bepaald door de wet van 22 april ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, is de invoering van een controle van de functieclassificaties die door de paritaire comités werden opgesteld om ervoor te zorgen dat deze classificaties genderneutraal zouden moeten zijn.

De wet van 22 april 2012 integreert de bepalingen inzake deze controle in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Om enerzijds de zichtbaarheid van deze controlemaatregel te verbeteren en om anderzijds de huidige structuur van de bovengenoemde wet van 5 december 1968 te vrijwaren, wordt voorgesteld deze bepalingen uit de wet van 5 december 1968 te lichten en ze op te nemen in de wet van 22 april 2012 zelf.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 26 juillet 1996  
relative à la promotion de l'emploi et  
à la sauvegarde préventive de  
la compétitivité**

## Introduction

Le souci de rendre l'écart salarial visible et négociable entre les partenaires sociaux constitue le fil rouge de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

À cet effet, les auteurs de cette loi veulent compléter le rapport technique du Conseil central de l'économie, visé par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, par une rubrique afférente à l'évolution des écarts salariaux entre hommes et femmes.

Cependant, pour ce faire, cette loi a modifié l'article 4 de la loi du 26 juillet 1996. Or, cet article est relatif au rapport semestriel commun du Conseil central de l'économie et du Conseil National du Travail.

Elle n'a, par contre, pas modifié l'article 5 de cette loi qui est relatif au rapport technique. Or, selon l'exposé des motifs, l'intention des auteurs de la loi du 22 avril 2012 était bien de compléter ce rapport technique.

Il est proposé de restaurer l'article 4 de la loi du 26 juillet 1996 dans sa version initiale et de modifier l'article 5 de la même loi afin de rencontrer l'intention des auteurs de la loi du 22 avril 2012.

Par ailleurs, l'objectif poursuivi par cette mesure est d'orienter les négociations interprofessionnelles et sectorielles qui ont lieu tous les deux ans.

Dès lors, il est proposé d'inclure des données concernant l'écart salarial dans le rapport du Conseil central de l'économie, uniquement les années au cours de laquelle les négociations de l'accord interprofessionnel ont lieu, c'est-à-dire les années paires.

Cette disposition sortira effectivement ses effets pour la première fois en 2014, les premières négociations interprofessionnelles suivant l'entrée en vigueur de la loi ayant lieu en 2014.

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot  
bevordering van de werkgelegenheid  
en tot preventieve vrijwaring van het  
concurrentievermogen**

## Inleiding

De bekommernis om de loonkloof voor de sociale partners zichtbaar en bespreekbaar te maken, vormt de rode draad van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

In die optiek willen de indieners van deze wet het technisch verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, bedoeld bij de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, aanvullen met een rubriek over de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Daarom heeft deze wet evenwel artikel 4 gewijzigd van de wet van 26 juli 1996. Dit artikel betreft het halfjaarlijks gezamenlijk verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad.

Deze wet heeft daarentegen artikel 5 van voormelde wet betreffende het technisch verslag niet gewijzigd. Welnu, volgens de memorie van toelichting, was het precies de bedoeling van de indieners van de wet van 22 april 2012 om dit technisch verslag aan te vullen.

Er wordt voorgesteld om artikel 4 van de wet van 26 juli 1996 in zijn oorspronkelijke versie te herstellen en artikel 5 van dezelfde wet te wijzigen om tegemoet te komen aan de doelstelling van de indieners van de wet van 22 april 2012.

Bovendien heeft deze maatregel de bedoeling de interprofessionele en sectorale onderhandelingen die om de twee jaar plaatsvinden in een bepaalde richting te oriënteren.

Daarom wordt voorgesteld om de informatie betreffende de loonkloof uitsluitend in het verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven op te nemen in de jaren waarin de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord plaatsvinden, dit wil zeggen in de even jaren.

Deze bepaling zal voor de eerste maal effectief inwerking treden in 2014, de eerstvolgende interprofessionele onderhandelingen volgend op de inwerkingtreding van de wet vinden plaats in 2014.

Enfin, la loi du 22 avril 2012 a complété l'article 8 de la loi du 26 juillet 1996 par un paragraphe 3 dont le texte ne correspond pas à la volonté des auteurs et est en contradiction avec d'autres articles de la loi du 22 avril 2012.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Art. 3

Cet article est relatif au rapport semestriel commun du Conseil central de l'économie et du Conseil National du Travail.

La volonté des auteurs de la loi du 22 avril 2012 était de compléter le rapport technique visé à l'article 5 de la loi du 26 juillet 1996 et non ce rapport semestriel.

Dès lors, il est proposé de restaurer cet article dans sa version initiale.

### Art. 4

Cet article doit être complété afin de rencontrer la volonté des auteurs de la loi du 22 avril 2012.

Compte tenu de l'objectif de cette mesure, décrit ci-dessus, il est proposé d'inclure des données concernant l'écart salarial dans ce rapport du Conseil central de l'économie, uniquement l'année au cours de laquelle les négociations de l'accord interprofessionnel ont lieu.

### Art. 5

Cet article, tel qu'il est rédigé, peut donner à penser que les commissions paritaires doivent obligatoirement établir une classification de fonctions.

Cela ne correspond pas à la volonté des auteurs du texte et est, d'ailleurs, en contradiction avec le libellé de l'article 6 de la loi du 22 avril 2012 insérant, notamment, un article 50/1 dans la loi du 5 décembre 1968.

En effet, cet article vise uniquement "*les commissions paritaires qui ont développé une classification de fonctions en leur sein.*"

Cela signifie bien que les commissions paritaires ne doivent pas nécessairement établir une classification de fonctions.

Tenslotte voegt de wet van 22 april 2012 een derde lid toe aan artikel 8 van de wet van 26 juli 1996 waarvan de tekst niet beantwoordt aan de intentie van de indieners en in strijd is met andere artikelen van de wet van 22 april 2012.

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

### Art. 3

Dit artikel betreft het halfjaarlijks gezamenlijk verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad.

De bedoeling van de indieners van de wet van 22 april 2012 was het bij artikel 5 van de wet van 26 juli 1996 bedoelde technisch verslag in te vullen en niet dit halfjaarlijkse verslag.

Bijgevolg is er voorgesteld om dit artikel in zijn oorspronkelijke versie te herstellen

### Art. 4

Dit artikel moet worden vervolledigd om tegemoet te komen aan de intentie van de indieners van de wet van 22 april 2012.

Rekening houdende met de doelstelling van bovenvermelde maatregel, wordt voorgesteld om de informatie m.b.t. de loonkloof uitsluitend op te nemen in dit verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven in het jaar waarin de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord plaatsvinden.

### Art. 5

Dit artikel in zijn huidige vorm, kan de indruk wekken dat de paritaire comités verplicht zijn om een functieclassificatie op te stellen.

Zulks stemt niet overeen met de intentie van de indieners van de tekst en is bovendien in strijd met de formulering van artikel 6 van de wet van 22 april 2012 dat met name een artikel 50/1 invoegt in de wet van 5 december 1968.

Dit artikel doelt immers uitsluitend op "*de paritaire comités die in hun schoot een functieclassificatie hebben uitgewerkt.*"

Dit houdt wel degelijk in dat de paritaire comités niet noodzakelijk een functieclassificatie moeten uitwerken.

Il est proposé de modifier ce texte afin de le rendre conforme à la volonté de ses auteurs.

## CHAPITRE 4

### **Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

#### **COMMENTAIRE DE L'ARTICLE**

##### Art. 6

L'article 12 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes insère un article 13/3 dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes qui vise à sanctionner, 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.

Cet article 13/3 fait référence à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Or, la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail a été abrogée par l'article 109, 28°, de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011. L'infraction d'obstacle à la surveillance, prévue auparavant à l'ancien article 15, 2°, de la loi précitée du 16 novembre 1972 est désormais prévue à l'article 209 du Code pénal social. Elle est punissable d'une sanction de niveau 4 qui consiste soit en un emprisonnement de six mois à trois ans et une amende pénale de 600 à 6000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3000 euros.

Il convient d'adapter le contenu de l'article 13/3, inséré par la loi précitée du 22 avril 2012, à ces modifications législatives.

Le présent article vise donc à remplacer le contenu de l'article 13/3 afin de l'adapter suite à l'entrée en vigueur du Code pénal social.

Étant donné que les sanctions pénales en cas de violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes se trouvent dans la loi précitée du 10 mai 2007 et non

Er wordt voorgesteld om deze tekst te wijzigen teneinde hem in overeenstemming te brengen met de intentie van de indieners ervan.

## HOOFDSTUK 4

### **Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen**

#### **ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**

##### Art. 6

Artikel 12 van de wet van 22 april 2012 tot bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, voegt een artikel 13/3 in, in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, met het oog op het bestraffen, conform artikel 15, 2°, van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, iedereen die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

Dit artikel 13/3 verwijst naar artikel 15, 2°, van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Maar, de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie werd opgeheven door artikel 109, 28°, van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, in werking getreden op 1 juli 2011. De inbreuk van verhindering van toezicht, voorheen voorzien in artikel 15, 2°, van de voormelde wet van 16 november 1972, is voortaan voorzien in artikel 209 van het Sociaal Strafwetboek. Deze inbreuk is strafbaar met een sanctie van niveau 4 die bestaat uit hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro of uit een van deze straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 300 tot 3000 euro.

Het is aan te bevelen de inhoud van artikel 13/3, ingevoegd bij de voormelde wet van 22 april 2012, aan te passen aan deze wetswijzigingen.

Huidig artikel beoogt dus de vervanging van de inhoud van artikel 13/3 teneinde het aan te passen tengevolge de inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek.

Gelet op het feit dat de strafrechtelijke sancties in geval van schending van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, zich bevinden in de voormelde wet van 10 mei 2007

dans le Code pénal social, la nouvelle infraction doit également être prévue dans cette loi du 10 mai 2007.

La sanction pénale proposée se base sur la sanction pénale prévue dans l'article 209 du Code pénal social pour l'infraction d'obstacle à la surveillance. Il s'agit donc du contenu de la sanction pénale de niveau 4 détaillée à l'article 101 du Code précité et mentionnée ci-dessus.

Étant donné que les autres infractions visées dans la loi précitée du 10 mai 2007 ne sont pas punissables d'amendes administratives et afin de maintenir une cohérence entre les sanctions et les infractions visées dans ladite loi, il n'est pas prévu d'amendes administratives pour l'infraction contenue à l'article 13/3.

D'autre part, la multiplication par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction n'est pas prévue en ce qui concerne l'infraction visée à l'article 13/3 puisque le conciliateur n'est pas un inspecteur social et que dès lors, l'impact de l'infraction vis-à-vis d'un conciliateur n'est pas le même que celui de l'infraction d'obstacle à la surveillance à l'égard d'un inspecteur social.

## CHAPITRE 5

### Modification du Code pénal social

#### COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

##### Art. 7

L'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie a été modifié par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial qui y insère un 6°.

Or, l'article 32 de la loi précitée du 20 septembre 1948 a été abrogé par l'article 109, 10°, b, de la loi du 10 juin 2010 introduisant le Code pénal social, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Les incriminations à la loi précitée du 20 septembre 1948 se trouvent désormais dans le Code pénal social et en particulier aux articles 190, 191 et 192 du Code pénal social.

en niet in het Sociaal Strafwetboek, dient de nieuwe inbreuk eveneens voorzien te worden in deze wet van 10 mei 2007.

De voorgestelde strafrechtelijke sanctie baseert zich op de strafrechtelijke sanctie die voorzien is in artikel 209 van het Sociaal Strafwetboek voor de inbreuk van belemmering van het toezicht. Het gaat dus om de inhoud van de strafrechtelijke sanctie van niveau 4 die nader bepaald werd in artikel 101 van voormeld Wetboek en die hierboven vermeld werd.

Gelet op het feit dat de andere inbreuken die beoogd worden in voormelde wet van 10 mei 2007, niet strafbaar zijn met administratieve geldboeten en om in bovengenoemde wet een coherentie tussen de sancties en de beoogde inbreuken te behouden, worden er geen administratieve geldboeten voorzien voor de inbreuk die vervat is in artikel 13/3.

Anderzijds wordt de vermenigvuldiging met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers niet voorzien voor de in artikel 13/3 bedoelde inbreuk, omdat de bemiddelaar geen sociaal inspecteur is, en de impact van een inbreuk tegenover een bemiddelaar dan ook niet dezelfde is als de impact van de inbreuk van belemmering van het toezicht tegenover een sociaal inspecteur.

## HOOFDSTUK 5

### Wijziging van het Sociaal Strafwetboek

#### ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

##### Art. 7

Artikel 32, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, werd gewijzigd door de wet van 22 april 2012 tot bestrijding van de loonkloof, die er een bepaling onder 6° invoegt.

Maar, artikel 32 van de voormelde wet van 20 september 1948, werd opgeheven door artikel 109, 10°, b, van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, in werking getreden op 1 juli 2011.

De incriminaties op de voormelde wet van 20 september 1948 bevinden zich voortaan in het Sociaal Strafwetboek en meer in het bijzonder in de artikelen 190, 191 en 192 van het Sociaal Strafwetboek.



Le présent article vise à insérer dans le Code pénal social un article 191/1, § 1<sup>er</sup>, punissant l'infraction à l'article 15, m), de la loi précitée du 20 septembre 1948.

Il n'est pas nécessaire d'abroger le 6<sup>o</sup> que la loi précitée du 22 avril 2012 insère dans l'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi précitée du 20 septembre 1948, vu que cet article 32 est déjà abrogé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

La loi précitée du 22 avril 2012 insère un nouvel article 65*duodecies* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

Etant donné que désormais les incriminations à la loi précitée du 4 août 1996 se trouvent dans le Code pénal social, il convient d'insérer dans ce même Code une nouvelle incrimination punissant le non-respect de l'obligation décrite dans l'article 65*duodecies*. C'est l'objet de l'article 191/1, § 2, inséré par le présent article dans le Code pénal social.

## CHAPITRE 6

### Modification de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

#### Introduction

Une des mesures mises en place par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est l'instauration d'un contrôle des classifications de fonctions établies par les commissions paritaires afin de s'assurer que ces classifications sont neutres sur le plan du genre.

Les modifications proposées ont pour objectif d'améliorer l'efficacité de cette mesure de contrôle.

Par ailleurs, la loi du 22 avril 2012 insère les dispositions concernant ce contrôle dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Afin, d'une part, d'améliorer la visibilité de cette mesure de contrôle et, d'autre part, de préserver la structure actuelle de la loi du 5 décembre 1968 précitée, il est proposé d'insérer ces dispositions dans la loi du 22 avril 2012 elle-même.

Huidig artikel beoogt de invoeging van artikel 191/1, § 1, in het Sociaal Strafwetboek, die de inbreuk op artikel 15, m), van de voormelde wet van 20 september 1948 bestraft.

Het is niet noodzakelijk de bepaling onder 6<sup>o</sup> die de wet van 22 april 2012 invoegt in artikel 32, eerste lid, van de voormelde wet van 20 september 1948 invoegt, op te heffen, aangezien dit artikel 32 reeds opgeheven is sinds 1 juli 2011.

De voormelde wet van 22 april 2012 voegt een nieuw artikel 65*duodecies* in, in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Aangezien de incriminaties op de voormelde wet van 4 augustus 1996 zich voortaan in het Sociaal Strafwetboek bevinden, is het aan te bevelen in dit wetboek een nieuwe inbreuk in te voegen die het niet respecteren van de verplichting beschreven in dit artikel 65*duodecies* bestraft. Dit is het voorwerp van artikel 191/1, § 2, in het Sociaal Strafwetboek ingevoegd door huidig artikel.

## HOOFDSTUK 6

### Wijziging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

#### Inleiding

Eén van de maatregelen die werden bepaald door de wet van 22 april ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, is de invoering van een controle van de functieclassificaties die door de paritaire comités werden opgesteld om ervoor te zorgen dat deze classificaties genderneutraal zouden moeten zijn.

De voorgestelde wijzigingen hebben tot doel de efficiëntie van deze controlemaatregel te verhogen.

Bovendien integreert de wet van 22 april 2012 de bepalingen inzake deze controle in de wet van 5 december 1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Om enerzijds de zichtbaarheid van deze controlemaatregel te verbeteren en om anderzijds de huidige structuur van de bovengenoemde wet van 5 december 1968 te vrijwaren, wordt voorgesteld deze bepalingen op te nemen in de wet van 22 april 2012 zelf.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Art. 8

Cet article donne une définition de plusieurs concepts importants utilisés dans ce chapitre.

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier.

### Art. 9

Cet article instaure une étape préalable au contrôle proprement dit des classifications de fonctions.

Pendant cette première étape d'une durée de cinq mois, il est demandé aux commissions paritaires d'établir une version coordonnée de la classification de fonctions sectorielle existante et d'en faire un premier contrôle quant au caractère neutre sur le plan du genre.

Au sein de certaines commissions paritaires, il existe, en effet, des classifications de fonctions anciennes qui ont été à plusieurs reprises modifiées par des conventions collectives de travail.

Pour certaines de ces classifications de fonctions, il n'existe pas de version coordonnée. Cela rend la lecture et l'analyse de ces classifications très difficiles.

Il est dès lors proposé de demander aux commissions paritaires d'établir une version coordonnée de la classification existante applicable.

Il est également proposé de demander aux commissions paritaires de réaliser un premier contrôle de la classification de fonctions existante quant à son caractère neutre sur le plan du genre.

Les partenaires sociaux siégeant au sein des commissions paritaires sont, en effet, les mieux à même de vérifier la manière dont la classification de fonctions applicable dans leur champ de compétence a été élaborée ainsi que les critères utilisés pour classer les fonctions.

### Art. 10

Cet article concerne le contrôle proprement dit des classifications de fonctions.

Ce contrôle est confié à la Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la Direction générale Relations

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

### Art. 8

Dit artikel geeft een definitie van verschillende belangrijke begrippen die in dit hoofdstuk gebruikt worden.

Dit artikel behoeft geen bijzonder commentaar.

### Art. 9

Dit artikel voert een fase in die voorafgaat aan de eigenlijke controle van de functieclassificaties.

Tijdens deze eerste fase die vijf maanden duurt, wordt de paritaire comités verzocht een gecoördineerde versie op te maken van de bestaande sectorale functieclassificatie en een eerste controle uit te voeren inzake het genderneutrale karakter.

Binnen sommige paritaire comités bestaan er immers oude functieclassificaties die meermaals werden gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor sommige van deze functieclassificaties bestaat er geen gecoördineerde versie, hetgeen de lectuur en de analyse van deze classificaties zeer moeilijk maakt.

Daarom wordt voorgesteld de paritaire comités te verzoeken een gecoördineerde versie van de bestaande en van toepassing zijnde classificatie op te maken.

Er wordt ook voorgesteld de paritaire comités te verzoeken een eerste controle uit te voeren van de bestaande functieclassificatie voor wat betreft het genderneutrale karakter ervan.

De sociale partners die zitting hebben in de paritaire comités, zijn immers het best in staat om na te gaan hoe de functieclassificatie die van toepassing is binnen hun bevoegdheidsdomein, werd opgesteld en welke criteria worden gebruikt om de functies te klasseren.

### Art. 10

Dit artikel heeft betrekking op de eigenlijke controle van de functieclassificaties.

Deze controle wordt toevertrouwd aan de Directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de Algemene Directie

Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après la Direction).

Cette Direction n'ayant pas, actuellement, l'expertise requise pour assumer cette mission, il est proposé de l'autoriser à effectuer ce contrôle, dans une première phase, en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui possède une expertise quant au caractère neutre des classifications de fonctions.

Pour éviter tout conflit d'intérêt, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs ne peuvent être associées à ce contrôle.

Dans son avis, le Conseil d'État estime que le début de l'alinéa relatif à première phase au cours de laquelle cette collaboration est autorisée devait être rédigé de la manière suivante: *“Dans un délai de vingt-et-un mois prenant cours à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi,…”*

Cette formulation peut toutefois donner à penser que cette collaboration ne peut débuter qu'après un délai de vingt-et-un mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi.

Dès lors, pour éviter toute ambiguïté, il est proposé de rédiger cet alinéa de la manière suivante: *“Au cours d'une période de vingt-et-un mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi,…”*

Cet article 6/2 propose également les délais à respecter pour ce contrôle:

— En ce qui concerne les conventions collectives de travail, relatives à la classification de fonctions, existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la Direction rend un avis dans un délai de vingt-et-un mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.

— Ce même délai de vingt-et-un mois est également applicable pour toutes les conventions collectives de travail qui sont enregistrées et transmises à la Direction dans un délai de vingt mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.

— En ce qui concerne les conventions collectives de travail, relatives à la classification de fonctions, transmises après l'expiration de ce délai de vingt mois, la Direction rend un avis dans les six mois à partir de la réception de la convention.

Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna de Directie).

Daar deze Directie momenteel niet over de vereiste expertise beschikt om deze taak uit te voeren, wordt voorgesteld deze toe te staan deze controle in een eerste fase uit te voeren in samenwerking met openbare of privé-instellingen die over expertise beschikken wat betreft het neutrale karakter van de functieclassificaties.

Om elk belangenconflict te vermijden, kunnen de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties niet worden betrokken bij deze controle.

In zijn advies is de Raad van State van mening dat het begin van het lid met betrekking tot deze eerste fase waarin een samenwerking toegelaten wordt, in het Frans als volgt dient te worden geschreven: *“Dans un délai de vingt-et-un mois prenant cours à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi,…”*

Deze formulering kan echter de indruk wekken dat deze samenwerking pas kan beginnen nadat de termijn van eenentwintig vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet verlopen is.

Om alle ambiguïteit te vermijden wordt bijgevolg voorgesteld dit lid als volgt te herschrijven: *“Au cours d'une période de vingt-et-un mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi,…”*

Dit artikel 6/2 stelt tevens de termijnen voor die voor deze controle in acht moeten worden genomen:

— Wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de functieclassificaties die reeds bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze wet, verstrekt de Directie een advies binnen een termijn van eenentwintig maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet.

— Dezelfde termijn van eenentwintig maanden is ook van toepassing op alle collectieve arbeidsovereenkomsten die geregistreerd en overgemaakt zijn aan de Directie binnen een termijn van twintig maanden vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

— Wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de functieclassificaties die worden overgemaakt na het verstrijken van deze termijn van twintig maanden, brengt de Directie een advies uit binnen de zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.

La date d'entrée en vigueur de la loi étant fixée à la date du 1<sup>er</sup> avril 2013 par l'article 12, le contrôle des classifications de fonctions existant à cette date ainsi que le contrôle de celles enregistrées et transmises à la Direction au cours de la période de négociations sectorielles 2013-2014 sera finalisé pour le 31 décembre 2014 au plus tard. Pour des raisons pratiques, ce délai ne vaut pas pour les classifications qui sont enregistrées et transmises à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Ce délai de vingt-et-un mois est nécessaire vu le nombre important de classifications de fonctions devant être analysées.

En outre, vu ce délai, toutes les classifications de fonctions existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et toutes celles transmises avant le 1<sup>er</sup> décembre 2014 seront contrôlées au cours de la période de négociations sectorielles 2013-2014.

Cette manière de faire respecte la philosophie de la loi du 22 avril 2012 précitée selon laquelle des mesures de lutte contre l'écart salarial doivent être fixées dans le cadre des négociations interprofessionnelles et sectorielles qui ont lieu tous les deux ans.

Pour les conventions transmises à la Direction à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, il est proposé de fixer un délai de six mois à partir de la transmission de la convention collective de travail relative à la classification de fonctions.

Ce délai est fixé en tenant compte du fait que le nombre de classifications de fonctions à analyser sera moins important et que la Direction aura acquis l'expertise nécessaire. Il s'agira d'un délai habituel de fonctionnement.

#### Art. 11

Cet article concerne les possibilités de correction dont disposent les commissions paritaires lorsque l'avis de la Direction est négatif.

Cette disposition est identique à celle figurant dans la loi du 22 avril 2012 à ce sujet.

Daar de datum voor de inwerkingtreding van de wet door artikel 12 werd bepaald op 1 april 2013, moet de controle van de functieclassificaties die op deze datum bestaan alsook de controle van de classificaties die worden geregistreerd en overgemaakt aan de Directie tijdens de periode van de sectorale onderhandelingen 2013-2014 ten laatste tegen 31 december 2014 worden beëindigd. Wegens praktische overwegingen geldt deze termijn niet voor de classificaties die vanaf 1 december 2014 worden geregistreerd en overgemaakt.

Deze termijn van eenentwintig maanden is nodig omwille van het grote aantal functieclassificaties dat moet worden geanalyseerd.

Gelet op deze termijn, zullen bovendien alle op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze wet bestaande functieclassificaties en al diegene die vóór 1 december 2014 worden overgemaakt, gecontroleerd worden tijdens de sectorale onderhandelingsperiode 2013-2014.

Deze manier van werken is in overeenstemming met de filosofie van de wet van 22 april 2012 die bepaalt dat er maatregelen ter bestrijding van de loonkloof moeten worden genomen in het kader van de interprofessionele en sectorale onderhandelingen die om de twee jaar plaatshebben.

Voor de overeenkomsten die worden overgemaakt aan de Directie vanaf 1 december 2014 wordt voorgesteld een termijn van zes maanden te bepalen vanaf de datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie wordt overgemaakt.

Deze termijn wordt bepaald rekening houdend met het feit dat het aantal functieclassificaties dat moet worden geanalyseerd, minder groot zal zijn en dat de Directie de noodzakelijke expertise zal hebben verworven. Dit zal de gewone verwerkingstermijn zijn.

#### Art. 11

Dit artikel heeft betrekking op de mogelijkheden tot verbetering waarover de paritaire comités beschikken, wanneer het advies van de Directie negatief is.

Deze bepaling is identiek aan diegene die ter zake is opgenomen in de wet van 22 april 2012.

## CHAPITRE 7

**Entrée en vigueur****COMMENTAIRE DES ARTICLES**

## Art. 12

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013.

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier.

*La ministre de l'Égalité des Chances,*

Joëlle MILQUET

*La ministre de la Justice,*

Annemie TURTELBOOM

*La ministre de l'Emploi,*

Monica DE CONINCK

## HOOFDSTUK 7

**Inwerkingtreding****ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**

## Art. 12

Deze wet treedt in werking op 1 april 2013.

Dit artikel behoeft geen bijzonder commentaar.

*De minister van Gelijke van Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De minister van Justitie,*

Annemie TURTELBOOM

*De minister van Werk,*

Monica DE CONINCK

**AVANT-PROJET DE LOI**

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes**

CHAPITRE 1<sup>ER</sup>**Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**

## Art. 2

Les articles 50/1 et 50/2 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, insérés par la loi du 22 avril 2012, sont abrogés.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

## Art. 3

L'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation,

**VOORONTWERP VAN WET**

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**

## HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**

## Art. 2

De artikelen 50/1 en 50/2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, ingevoerd door de wet van 22 april 2012, worden opgeheven.

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen**

## Art. 3

Artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentie-lidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in

aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.”.

#### Art. 4

À l'article 5 de la même loi, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

“Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.”.

#### Art. 5

L'article 8, § 3, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé comme suit:

“Des conventions collectives sont également conclues dans la cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions, existants ou élaborés après l'entrée en vigueur de cet article, neutres sur le plan du genre.”.

### CHAPITRE 4

#### **Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

#### Art. 6

L'article 13/3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou d'une de ces peines seulement, 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.”.

### CHAPITRE 5

#### **Modification du Code pénal social**

#### Art. 7

Dans le Code pénal social, il est inséré un article 191/1, rédigé comme suit:

“Art.191/1. L'absence de rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs

de l'organisation et de l'ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.”.

#### Art. 4

In artikel 5 van dezelfde wet wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“Tweejaarlijks om het even jaar omvat dit verslag bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.”.

#### Art. 5

Artikel 8, § 3, van dezelfde wet ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“In het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, worden bovendien collectieve arbeids-overeenkomsten gesloten, inzonderheid om de bestaande systemen inzake functieclassificatie, of de systemen uitgewerkt na de inwerkingtreding van dit artikel, genderneutraal te maken.”.

### HOOFDSTUK 4

#### **Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen**

#### Art. 6

Artikel 13/3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“Met een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6 000 euro of met een van die straffen alleen, wordt bestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

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

### HOOFDSTUK 5

#### **Wijziging van het Sociaal Strafwetboek**

#### Art. 7

In het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 191/1 ingevoegd, luidende:

“Art.191/1. De afwezigheid van een analyserapport met betrekking tot de verloning van de werknemers



§ 1<sup>er</sup>. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ne communique pas un rapport d'analyse sur la structure de la 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, tous les deux ans au conseil d'entreprise.

§ 2. Est puni de la même sanction, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, ne remet pas, à défaut de conseil d'entreprise, tous les deux ans au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, le rapport d'analyse qui porte sur la structure de la rémunération des travailleurs visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.”.

## CHAPITRE 6

### Modification de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

#### Art. 8

L'article 6 de la loi du 22 avril 2012 est remplacé par ce qui suit:

“Art.6. Pour l'application de la présente section, on entend par:

1. La commission: la commission ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
2. La convention: la convention collective de travail;
3. La classification: la classification de fonctions;
4. La Direction: la Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
5. L'enregistrement: l'enregistrement par le greffe de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'Arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;
6. L'Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;
7. Le Ministre: le ministre qui a l'emploi dans ses attributions.”.

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die, in strijd met artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan de ondernemingsraad overmaakt, in toepassing van artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

§ 2. Met eenzelfde sanctie wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die in strijd met artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan het comité voor preventie en bescherming op het werk overmaakt, in toepassing van artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”.

## HOOFDSTUK 6

### Wijziging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

#### Art. 8

Artikel 6 van de wet van 22 april 2012 wordt vervangen als volgt:

“Art.6. Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder:

1. Het comité: het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
2. De overeenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst;
3. De classificatie: de functieclassificatie;
4. De Directie: de Directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
5. De registratie: de registratie door de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het Koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
6. Het Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;
7. De Minister: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft.”.



## Art. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit:

“Art. 6/1. La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d’une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, sera également transmise à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l’enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la Direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.”

## Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit:

“Art. 6/2. § 1<sup>er</sup>. La Direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Pendant un délai de vingt-et-un mois prenant cours à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l’exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d’entrée en vigueur de la présente loi, la Direction rend un avis dans un délai de vingt-et-un mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi.

§ 3. La Direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont conclues, enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de vingt-un mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l’expiration du délai de vingt-et-un mois visé au paragraphe précédent, la Direction rend un avis dans les six mois à partir de la réception de la convention.

§ 5. Le Roi détermine les modalités pratiques de cet examen.”

## Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/1. Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie, binnen een termijn van vijf maanden na de inwerkingtreding van deze wet, over aan de Directie.

Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, zal eveneens, binnen een termijn van vijf maanden na de registratie van die overeenkomst aan de Directie.

Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie over te maken aan de Directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan.”

## Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/2. § 1. De Directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan hem voorgelegde classificatie.

Binnen de eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van deze wet bestaande overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen een termijn van eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. De Directie brengt een advies uit binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat betreft de overeenkomsten die afgesloten, geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 4. Wat betreft de, na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van eenentwintig maanden, overgemaakte overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen de zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.

§ 5. De Koning bepaalt de praktische modaliteiten van dit onderzoek.”

## Art. 11

Dans la même loi, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit:

“Art 6/3. Si, selon l’avis visé à l’article 6/2, la classification n’est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l’avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la Direction. La Direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l’Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la Direction en informe le ministre, ainsi que l’Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d’un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l’Institut, les raisons justifiant le fait que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.”.

## CHAPITRE 7

**Entrée en vigueur**

## Art. 12

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013.

*La vice-première ministre  
et ministre de l’Intérieur et de l’Égalité des chances,*

Joëlle MILQUET

*La ministre de l’Emploi,*

Monica DE CONINCK

## Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 6/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/3. Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de bekendmaking van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.

Tijdens de voormelde periode kan het comité de Directie raadplegen. De Directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.

Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen de termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de Directie de minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.

Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut, de redenen mee te delen die verantwoord zijn waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.”.

## HOOFDSTUK 7

**Inwerkingtreding**

## Art. 12

Deze wet treedt in werking op 1 april 2013.

*De vice-eersteminister  
en minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De minister van Werk,*

Monica DE CONINCK

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT  
N° 52 853/1 DU 7 MARS 2013**

Le 7 février 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 28 février 2013. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Jeroen Van Nieuwenhove, conseillers d'État, Marc Rigaux et Michel Tison, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Nathalie Van Leuven, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 7 mars 2013.

\*

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique<sup>1</sup> et l'accomplissement des formalités prescrites.

\*

**PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI**

L'avant-projet de loi soumis pour avis vise en premier lieu à abroger ou à modifier de nouveau un certain nombre de dispositions que la loi du 22 avril 2012 'visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes' a modifiées ou insérées dans certaines lois, eu égard aux difficultés juridiques ou pratiques lors de leur application (chapitres II, III et IV du projet). En outre, il insère dans le Code pénal social une disposition pénale concernant le défaut d'établissement d'un rapport d'analyse sur la rémunération des travailleurs (chapitre V) et, dans la loi du 22 avril 2012, la règle relative à l'évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation de fonctions et de classification, qui avait initialement été insérée par cette loi dans la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' (chapitre VI). Les modifications en projet entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013 (chapitre VII).

<sup>1</sup> S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE  
NR. 52 853/1 VAN 7 MAART 2013**

Op 7 februari 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 28 februari 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Jeroen Van Nieuwenhove, staatsraden, Marc Rigaux en Michel Tison, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie Van Leuven, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 7 maart 2013.

\*

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond<sup>1</sup>, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

\*

**STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET**

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er vooreerst toe een aantal bepalingen die bij de wet van 22 april 2012 'ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen' in bepaalde wetten werden gewijzigd of ingevoegd, op te heffen of opnieuw te wijzigen, omwille van juridische of praktische moeilijkheden bij de toepassing ervan (hoofdstukken II, III en IV van het ontwerp). Daarnaast wordt in het Sociaal Strafwetboek een strafbepaling opgenomen met betrekking tot het niet opmaken van een analyserapport over de verloning van de werknemers (hoofdstuk V) en wordt in de wet van 22 april 2012 de regeling betreffende de evaluatie van het genderneutraal karakter van de functiewaarderings- en classificatieschalen opgenomen die bij die wet aanvankelijk in de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités' was ingevoegd (hoofdstuk VI). De ontworpen wijzigingen treden in werking op 1 april 2013 (hoofdstuk VII).

<sup>1</sup> Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" verstaan de overeenstemming met de hogere rechtsnormen.

## EXAMEN DU TEXTE

## Article 2

Du point de vue de la légistique, mieux vaudrait rédiger l'article 2 du projet comme suit:

“Le chapitre III/1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui contient les articles 50/1 et 50/2, insérés par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.”

## Article 6

Il faut déduire de l'exposé des motifs que l'intention qui préside à la sanction prévue à l'article 13/3, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' est de faire écho à la sanction en matière d'obstacle à la surveillance, prévue par l'article 209 du Code pénal social, combiné à l'article 101 de ce Code. Il faut néanmoins constater que la sanction actuellement en projet ne correspond pas tout à fait à la sanction précitée, dès lors que dans cette dernière, il est également question d'une amende administrative de 300 à 3000 euros (voir l'article 101 précité) et de la multiplication de l'amende (pénale ou administrative) par le nombre de travailleurs concernés (voir l'article 209 précité).

La question se pose dès lors de savoir si la disposition en projet est bel et bien parfaitement conforme à la volonté du législateur, telle qu'elle est formulée dans l'exposé des motifs.

## Article 7

Du point de vue de la sécurité juridique, il est recommandé que l'article 9 de la loi du 22 avril 2012, visant à insérer une disposition dans l'article 32 de la loi du 20 septembre 1948 'portant organisation de l'économie', qui a été abrogé avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2011 par la loi du 6 juin 2010 'introduisant le Code pénal social', soit retiré explicitement et avec effet rétroactif de l'ordonnancement juridique en complétant le projet par une disposition de retrait en ce sens.

## Article 9

À la fin de l'article 6/1, alinéa 2, en projet, de la loi du 22 avril 2012, il faut écrire dans le texte néerlandais "..., binnen een termijn van vijf maanden na de registratie van die overeenkomst worden overgemaakt aan de Directie”.

## Article 10

L'application de l'article 6/2, § 3, en projet, de la loi du 22 avril 2012 pourrait poser des difficultés dans la pratique, dès lors que le délai imparti à la Direction pour donner un avis

## ONDERZOEK VAN DE TEKST

## Artikel 2

Artikel 2 van het ontwerp wordt vanuit legistiek oogpunt beter als volgt gesteld:

“Hoofdstuk III/1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat de artikelen 50/1 en 50/2 omvat, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt opgeheven.”

## Artikel 6

Uit de memorie van toelichting dient te worden afgeleid dat aan de sanctie opgenomen in het ontworpen artikel 13/3 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen' de bedoeling voorligt om aan te sluiten bij de in artikel 209 van het Sociaal Strafwetboek opgenomen sanctie inzake het verhinderen van toezicht, gelezen in samenhang met artikel 101 van dat wetboek. Niettemin moet worden vastgesteld dat de thans ontworpen sanctie niet geheel overeenstemt met de voornoemde sanctie, aangezien in laatstgenoemde sanctie ook sprake is van een administratieve geldboete van 300 tot 3000 euro (zie voornoemd artikel 101) en van het vermenigvuldigen van de (strafrechtelijke of administratieve) geldboete met het aantal betrokken werknemers (zie voornoemd artikel 209).

Vraag is dan ook of de ontworpen bepaling wel volkomen in overeenstemming is met de wil van de wetgever, zoals die in de memorie van toelichting wordt uitgedrukt.

## Artikel 7

Vanuit het oogpunt van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om artikel 9 van de wet van 22 april 2012, dat een bepaling beoogt in te voegen in artikel 32 van de wet van 20 september 1948 'houdende organisatie van het bedrijfsleven' dat met ingang van 1 juli 2011 opgeheven is bij de wet van 6 juni 2010 'tot invoering van het Sociaal Strafwetboek', uitdrukkelijk en met terugwerkende kracht uit het rechtsverkeer te verwijderen middels het aan het ontwerp toevoegen van een intrekingsbepaling in die zin.

## Artikel 9

Aan het einde van het ontworpen artikel 6/1, tweede lid, van de wet van 22 april 2012 dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven "..., binnen een termijn van vijf maanden na de registratie van die overeenkomst worden overgemaakt aan de Directie”.

## Artikel 10

De toepassing van het ontworpen artikel 6/2, § 3, van de wet van 22 april 2012 kan in de praktijk aanleiding geven tot moeilijkheden, nu de termijn voor het geven van een advies

coïncide avec le délai de transmission des conventions qui doivent faire l'objet d'un avis. Afin d'y remédier, le délégué propose de rédiger l'article 6/2 comme suit:

“Art. 6/2. § 1<sup>er</sup>. La Direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Dans un délai de vingt-et-un mois prenant cours à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la Direction rend un avis dans un délai de vingt-et-un mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 3. La Direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de vingt mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de vingt mois visé au paragraphe précédent, la Direction rend un avis dans les six mois à partir de la réception de la convention.

§ 5. Le Roi détermine les modalités pratiques de cet examen”.

Cette proposition peut être retenue.

Au début du texte français de l'article 6/2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, en projet, il faut écrire: “Dans un délai de ...”.

#### Article 11

À l'article 6/3, alinéa 1<sup>er</sup>, en projet, de la loi du 22 avril 2012, il y a une discordance entre le texte français (“notification”) et le texte néerlandais (“bekendmaking”), qu'il convient de supprimer.

*Le greffier,*

Wim GEURTS

*Le président,*

Marnix VAN DAMME

door de Directie samenvalt met de termijn voor het overmaken van de overeenkomsten waarover advies moet worden gegeven. Teneinde hieraan tegemoet te komen, stelt de gemachtigde voor om artikel 6/2 te redigeren als volgt:

“Art. 6/2. § 1. De Directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan hem voorgelegde classificatie.

Binnen de eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van deze wet bestaande overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen een termijn van eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. De Directie brengt een advies uit binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat betreft de overeenkomsten die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van twintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 4. Wat betreft de, na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van twintig maanden, overgemaakte overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen de zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.

§ 5. De Koning bepaalt de praktische modaliteiten van dit onderzoek.”

Met dit voorstel kan worden ingestemd.

In de Franse tekst van het ontworpen artikel 6/2, § 1, tweede lid, dient aan het begin te worden geschreven “Dans un délai de ...”.

#### Artikel 11

In het ontworpen artikel 6/3, eerste lid, van de wet van 22 april 2012 is er een discordantie tussen de Nederlandse (“bekendmaking”) en de Franse tekst (“notification”) die moet worden weggewerkt.

*De griffier,*

Wim GEURTS

*De voorzitter,*

Marnix VAN DAMME

**PROJET DE LOI**

ALBERT II, ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,*

SALUT.

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de l'Égalité des chances, la ministre de la Justice et la ministre de l'Emploi sont chargées de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

**CHAPITRE 1<sup>er</sup>****Disposition générale****Article 1<sup>er</sup>**

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

**CHAPITRE 2****Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires****Art. 2**

Le chapitre III/1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui contient les articles 50/1 et 50/2, inséré par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.

**WETSONTWERP**

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,*

ONZE GROET.

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Gelijke Kansen, De minister van Justitie en De minister van Werk zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

**HOOFDSTUK 2****Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités****Art. 2**

Hoofdstuk III/1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat de artikelen 50/1 en 50/2 omvat, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt opgeheven.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

## Art. 3

L'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.”

## Art. 4

A l'article 5 de la même loi, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

“Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.”

## Art. 5

L'article 8, § 3, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé comme suit:

“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

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen**

## Art. 3

Artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentie-lidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.”

## Art. 4

In artikel 5 van dezelfde wet wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“Tweejaarlijks om het even jaar omvat dit verslag bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.”

## Art. 5

Artikel 8, § 3, van dezelfde wet ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“In het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, worden bovendien collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, inzonderheid om de



systèmes de classification de fonctions, existants ou élaborés après l'entrée en vigueur de cet article, neutres sur le plan du genre.”.

#### CHAPITRE 4

##### **Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

###### Art. 6

L'article 13/3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou d'une de ces peines seulement, 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.”.

#### CHAPITRE 5

##### **Modification du Code pénal social**

###### Art. 7

Dans le Code pénal social, il est inséré un article 191/1, rédigé comme suit:

“Art.191/1. L'absence de rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs

§ 1<sup>er</sup>. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ne communique pas, tous les deux ans au conseil d'entreprise, un rapport d'analyse sur la structure de la 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.

§ 2. Est puni de la même sanction, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur

bestaande systemen inzake functieclassificatie, of de systemen uitgewerkt na de inwerkingtreding van dit artikel, genderneutraal te maken.”.

#### HOOFDSTUK 4

##### **Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen**

###### Art. 6

Artikel 13/3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro of met een van die straffen alleen, wordt bestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

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

#### HOOFDSTUK 5

##### **Wijziging van het Sociaal Strafwetboek**

###### Art. 7

In het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 191/1 ingevoegd, luidende:

“Art.191/1. De afwezigheid van een analyserapport met betrekking tot de verloning van de werknemers

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die, in strijd met artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan de ondernemingsraad overmaakt, in toepassing van artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

§ 2. Met eenzelfde sanctie wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die in strijd met artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij



travail, ne remet pas, à défaut de conseil d'entreprise, tous les deux ans au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, le rapport d'analyse qui porte sur la structure de la rémunération des travailleurs visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.”.

## CHAPITRE 6

### Modification de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

#### Art. 8

L'article 6 de la loi du 22 avril 2012 est remplacé par ce qui suit:

“Art 6. Pour l'application de la présente section, on entend par:

1. La commission: la commission ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2. La convention: la convention collective de travail;

3. La classification: la classification de fonctions;

4. La Direction: la Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

5. L'enregistrement: l'enregistrement par le greffe de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'Arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;

6. L'Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

7. Le ministre: le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.”.

de uitvoering van hun werk, die, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan het comité voor preventie en bescherming op het werk overmaakt, in toepassing van artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”.

## HOOFDSTUK 6

### Wijziging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

#### Art. 8

Artikel 6 van de wet van 22 april 2012 wordt vervangen als volgt:

“Art 6. Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder:

1. Het comité: het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2. De overeenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst;

3. De classificatie: de functieclassificatie;

4. De Directie: de Directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

5. De registratie: de registratie door de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het Koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;

6. Het Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

7. De minister: de minister die Werk onder zijn voegde heeft.”.

## Art. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit:

“Art. 6/1. La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d’une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, sera également transmise à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l’enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la Direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.”

## Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit:

“Art. 6/2. § 1<sup>er</sup>. La Direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Au cours d’une période de vingt-et-un mois débutant à la date d’entrée en vigueur de la présente loi, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l’exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d’entrée en vigueur de la présente loi, la Direction rend un avis dans un délai de vingt-et-un mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi.

§ 3. La Direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de vingt mois à dater de l’entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l’expiration du délai de vingt mois visé au paragraphe précédent, la Direction rend un avis dans les six mois à partir de la réception de la convention.

## Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/1. Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie, binnen een termijn van vijf maanden na de inwerkingtreding van deze wet, over aan de Directie.

Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, zal eveneens, binnen een termijn van vijf maanden na de registratie van die overeenkomst worden overgemaakt aan de Directie.

Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie over te maken aan de Directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan.”

## Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/2. § 1. De Directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan hem voorgelegde classificatie.

Binnen de eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van deze wet bestaande overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen een termijn van eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. De Directie brengt een advies uit binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat betreft de overeenkomsten die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van twintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

§ 4. Wat betreft de, na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van twintig maanden, overgemaakte overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen de zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.

§ 5. Le Roi détermine les modalités pratiques de cet examen.”

Art. 11

Dans la même loi, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit:

“Art 6/3. Si, selon l’avis visé à l’article 6/2, la classification n’est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l’avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la Direction. La Direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l’Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la Direction en informe le ministre, ainsi que l’Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d’un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l’Institut, les raisons justifiant le fait que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.”

§ 5. De Koning bepaalt de praktische modaliteiten van dit onderzoek.”

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 6/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/3. Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de kennisgeving van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.

Tijdens de voormelde periode kan het comité de Directie raadplegen. De Directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.

Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen de termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de Directie de minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.

Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut, de redenen mee te delen die verantwoorden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.”

## CHAPITRE 7

**Entrée en vigueur**

Art. 12

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013.

Donné à Châteauneuf-de-Grasse, le 3 avril 2013.

**ALBERT**

PAR LE ROI:

*La ministre de l'Égalité des Chances,*

Joëlle MILQUET

*La ministre de la Justice,*

Annemie TURTELBOOM

*La ministre de l'Emploi,*

Monica DE CONINCK

## HOOFDSTUK 7

**Inwerkingtreding**

Art. 12

Deze wet treedt in werking op 1 april 2013.

Gegeven te Châteauneuf-de-Grasse, 3 april 2013.

**ALBERT**

VAN KONINGSWEGE:

*De minister van Gelijke van Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De minister van Justitie,*

Annemie TURTELBOOM

*De minister van Werk,*

Monica DE CONINCK

ANNEXE

BIJLAGE

**TEXTE DE BASE****La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**

## 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

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.

**TEXTE ADAPTÉ****La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**

**BASISTEKST**

**De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**

## 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.

**AANGEPASTE TEKST**

**De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**

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.

#### **La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

##### Art. 4

§ 1<sup>er</sup>. Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement.

#### **La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

##### Art. 4

**§ 1<sup>er</sup>. Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.**

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement.



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 verantwoordden 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 verantwoordden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.

**De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen**

Art. 4

§ 1. Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentie-lidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen en de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering.

**De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen**

Art. 4

*Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentie-lidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.*

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering.

§ 2. Le Gouvernement peut soumettre le rapport visé au § 1<sup>er</sup> à une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Art. 5

Chaque année, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les États membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part.

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

Art. 8

§ 1<sup>er</sup>. Des conventions collectives de travail relatives à l'évolution de l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel (avant le 15 mai) ou au niveau des entreprises (avant le 30 juin) de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel.

L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Ce faisant, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1<sup>er</sup> peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle respecte la marge visée aux articles 6 et 7.

§ 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.

§ 2. Le Gouvernement peut soumettre le rapport visé au § 1<sup>er</sup> à une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Art. 5

Chaque année, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les États membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part.

***Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.***

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

Art. 8

§ 1<sup>er</sup>. Des conventions collectives de travail relatives à l'évolution de l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel (avant le 15 mai) ou au niveau des entreprises (avant le 30 juin) de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel.

L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Ce faisant, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1<sup>er</sup> peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle respecte la marge visée aux articles 6 et 7.

***§ 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, existants ou élaborés après l'entrée en vigueur de cet article, neutres sur le plan du genre.***

§ 2. De Regering kan over het verslag bedoeld in § 1 overleg plegen met de sociale gesprekspartners.

#### Art. 5

Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 30 september, een technisch verslag uit over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentie-lidstaten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen.

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.

#### Art. 8

§ 1. Op sectoraal niveau worden (vóór 15 mei) of op bedrijfsniveau (vóór 30 juni) van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling.

De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven bedoeld in de artikelen 6 en 7, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1 kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de marge bedoeld in de artikelen 6 en 7 situeert.

§ 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.

§ 2. De Regering kan over het verslag bedoeld in § 1 overleg plegen met de sociale gesprekspartners.

#### Art. 5

Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 30 september, een technisch verslag uit over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentie-lidstaten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen.

***Tweejaarlijks om het even jaar omvat dit verslag bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.***

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.

#### Art. 8

§ 1. Op sectoraal niveau worden (vóór 15 mei) of op bedrijfsniveau (vóór 30 juni) van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling.

De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven bedoeld in de artikelen 6 en 7, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1 kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de marge bedoeld in de artikelen 6 en 7 situeert.

***§ 3. In het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, worden bovendien collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, inzonderheid om de bestaande systemen inzake functieclassificatie, of de systemen uitgewerkt na de inwerkingtreding van dit artikel, genderneutraal te maken.***

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

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.

**Le Code pénal social**

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

Art. 13/3

**Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou d'une de ces peines seulement, 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.**

**Le Code pénal social**

***Art.191/1. L'absence de rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs***

***§ 1<sup>er</sup>. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ne communique pas, tous les deux ans au conseil d'entreprise, un rapport d'analyse sur la structure de la 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.***

***§ 2. Est puni de la même sanction, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 65duodécies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, ne remet pas, à défaut de conseil d'entreprise, tous les deux ans au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, le rapport d'analyse qui porte sur la structure de la rémunération des travailleurs visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.***

**De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen**

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.

**Het Sociaal Strafwetboek**

**De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen**

Art. 13/3

**Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro of met een van die straffen alleen, wordt bestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.**

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

**Het Sociaal Strafwetboek**

***Art.191/1. De afwezigheid van een analyserapport met betrekking tot de verloning van de werknemers***

***§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die in strijd met artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan de ondernemingsraad overmaakt, in toepassing van artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.***

***§ 2. Met eenzelfde sanctie wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die in strijd met artikel 65duodecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, niet tweejaarlijks een analyserapport met betrekking tot de structuur van de verloning van de werknemers aan het comité voor preventie en bescherming op het werk overmaakt, in toepassing van artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.***

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

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.

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**

Art. 6

***Pour l’application de la présente section, on entend par:***

***1. La commission: la commission ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;***

***2. La convention: la convention collective de travail;***

***3. La classification: la classification de fonctions;***

***4. La Direction: la Direction de l’analyse et de l’évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;***

***5. L’enregistrement: l’enregistrement par le greffe de la Direction générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l’Arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;***



**De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**

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.

**De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**

Art. 6

**Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder:**

**1. Het comité: het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;**

**2. De overeenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst;**

**3. De classificatie: de functieclassificatie;**

**4. De Directie: de Directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;**

**5. De registratie: de registratie door de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het Koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;**

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.”

**6. L'Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;**

**7. Le ministre: le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.**

Art. 6/1

**La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.**

**Toute convention portant modification d'une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, sera également transmise à la Direction, dans un délai de cinq mois à dater de l'enregistrement de cette convention.**

**Avant de transmettre à la Direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.**

Art. 6/2

**§ 1<sup>er</sup>. La Direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.**

**Au cours d'une période de vingt-et-un mois prenant cours à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre**



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.”

**6. Het Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;**

**7. De minister: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft.**

Art. 6/1

**Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie, binnen een termijn van vijf maanden na de inwerkingtreding van deze wet, over aan de Directie.**

**Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, zal eveneens, binnen een termijn van vijf maanden na de registratie van die overeenkomst worden overgemaakt aan de Directie.**

**Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie over te maken aan de Directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan.**

Art. 6/2

**§ 1. De Directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan hem voorgelegde classificatie.**

**Binnen de eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties**

**sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.**

**§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la Direction rend un avis dans un délai de vingt-et-un mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.**

**§ 3. La Direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de vingt mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.**

**§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de vingt mois visé au paragraphe précédent, la Direction rend un avis dans les six mois à partir de la réception de la convention.**

**§ 5. Le Roi détermine les modalités pratiques de cet examen.**

#### Art 6/3

**Si, selon l'avis visé à l'article 6/2, la classification n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l'avis.**

**Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la Direction. La Direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l'Institut.**

**Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la Direction en informe le Ministre, ainsi que l'Institut. La commission reçoit copie de cette information.**

**La commission dispose d'un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l'Institut, les raisons justifiant le fait que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.**

*hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.*

*§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van deze wet bestaande overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen een termijn van eenentwintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.*

*§ 3. De Directie brengt een advies uit binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat betreft de overeenkomsten die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van twintig maanden na de inwerkingtreding van deze wet.*

*§ 4. Wat betreft de, na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van twintig maanden, overgemaakte overeenkomsten, brengt de Directie een advies uit binnen de zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.*

*§ 5. De Koning bepaalt de praktische modaliteiten van dit onderzoek.*

Art 6/3

*Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de kennisgeving van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.*

*Tijdens de voormelde periode kan het comité de Directie raadplegen. De Directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.*

*Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen de termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de Directie de Minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.*

*Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut, de redenen mee te delen die verantwoord zijn waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.*