



## **Colloque 12.2.2015 Le MEDiateur “écart salarial”**

**GENEVIEVE MEUNIER  
CONSEILLERE AU SERVICE  
D'ETUDES DU SPF EMPLOI**

---



### **Références Légales**

- **Article 13/2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**
  - **Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes**
-



## DESIGNATION

- L'employeur qui occupe en moyenne 50 travailleurs PEUT désigner un médiateur parmi les membres du personnel.
- Il le fait , sur proposition du conseil d'entreprise, ou , à défaut, de la délégation syndicale.
- Il n'y a pas d'obligation !!!!



## Missions

- Il fournit un avis aux employeurs et aux syndicats quant à l'opportunité d'établir un plan d'action;
- Il conseille l'employeur et collabore à la rédaction du rapport d'avancement relatif au plan d'action;
- Il entend le travailleur victime d'une inégalité salariale et l'informe d'une médiation possible;
- Il assiste l'employeur pour l'élaboration de la procédure de médiation.
- Il n'est pas impliqué dans le rapport d'analyse transmis au conseil d'entreprise.



## COMPETENCES DU MEDIATEUR

- En analyse de la politique de rémunération;
  - En évaluation et en classification des fonctions;
  - En organisation de la concertation sociale;
  - En technique d'entretien de médiation et négociation.
- 
- Il peut suivre des formations pour acquérir ces connaissances dans son temps de travail; celles-ci sont à charge de l'employeur.
- 



## REGLES DEONTOLOGIQUES

- Il adopte une attitude indépendante et impartiale;
  - Il est tenu au secret professionnel;
  - Il informe les parties du caractère confidentiel des informations transmises;
  - Il est responsable du traitement des données reçues au regard de la loi du 8.12.1992 relative à la protection de la vie privée.
-



## PROCEDURE

- Le médiateur entend le travailleur dans un délai de 8 jours après le 1<sup>er</sup> contact;
  - Il recherche une solution auprès de la hiérarchie, avec l'accord du travailleur;
  - La hiérarchie informe par écrit le médiateur des mesures qu'il envisage de prendre;
  - Le médiateur transmet la proposition au travailleur;
  - Si la médiation échoue, le travailleur peut déposer une plainte officielle(Art.22 loi 10.5.2007).
- 



## Rapport et fin de mission

- Le médiateur établit, à la demande du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale un rapport de ses travaux;
  - L'employeur démet le médiateur de ses fonctions après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut de la délégation syndicale.
-



**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**