

§ 6. Voor de werknemer die in de loop van in artikel 3, § 5 vermelde 5-jaarlijkse periode uit dienst gaat is artikel 60 van de Wet op de Arbeidsdeal van toepassing.

Art. 4. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen "formele opleiding" en "informele opleiding" gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, § 1, a) en b) van de Wet op de Arbeidsdeal.

Art. 5. Met het oog op een duurzame tewerkstelling is het belangrijk dat medewerkers zich doorheen hun loopbaan blijven ontwikkelen.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.

Op vraag van de werknemer brengt de werkgever de werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties met naleving van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Zij heeft uitwerking vanaf 1 januari 2023.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 12 augustus 2024.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

§ 6. Pour un travailleur qui sort de service dans le courant de la période de 5 ans mentionnée dans l'article 3, § 5, l'article 60 de la Loi sur le Deal pour l'emploi s'applique.

Art. 4. Pour l'application du droit individuel à la formation les termes "formation formelle" et "formation informelle" sont définis conformément à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, a) et b) de la Loi sur le Deal pour l'emploi.

Art. 5. Dans l'optique d'un emploi durable, il est important que les collaborateurs continuent à se développer tout au long de leur carrière.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation.

A la demande du travailleur, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma et aux organisations y représentées en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Elle produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 12 août 2024.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C - 2024/008384]

**11 JULI 2024. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de berekening van de vergoeding bepaald in artikel 19 van de wet van 15 mei 2024 tot invoering van een Samenlevingsdienst. — Erratum**

In het *Belgisch Staatsblad* nr. 173 van 8 augustus 2024, blz. 94310, moet de 2de alinea van artikel 2 gelezen worden als volgt:

"Dit bedrag wordt in evenredige mate verminderd voor de burgers in dienst die zich in de situaties bevinden zoals bedoeld in artikel 3 of artikel 4."

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

[C - 2024/008384]

**11 JUILLET 2024. — Arrêté royal réglant le calcul de l'indemnité prévue à l'article 19 de la loi du 15 mai 2024 instaurant un Service Citoyen. — Erratum**

Au *Moniteur belge* n° 173 du 8 août 2024, p. 94310, il faut lire l'alinéa 2 de l'article 2 comme suit:

« Ce montant est réduit à due concurrence pour les citoyens en service se trouvant dans les situations visées à l'article 3 ou à l'article 4. »

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C - 2024/007551]

**14 JULI 2024. — Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de Grondwet, artikel 108;

Gelet op de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, de artikelen 38, 46, 47 en 48;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 27 maart 2024;

Gelet op het akkoord van de staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 25 april 2024;

Gelet op het advies nr. 2.396 van de Nationale Arbeidsraad, geven op 19 december 2023;

Gelet op de impactanalyse van de regelgeving, uitgevoerd overeenkomstig artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op advies nummer 76.453/1 van de Raad van State, gegeven op 11 juni 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

[C - 2024/007551]

**14 JUILLET 2024. — Arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, article 108 ;

Vu la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, articles 38, 46, 47 et 48 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 27 mars 2024 ;

Vu l'accord du secrétaire d'État au Budget, donné le 25 avril 2024 ;

Vu l'avis n° 2.396 du Conseil National du Travail, donné le 19 décembre 2023 ;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative ;

Vu l'avis numéro 76.453/1 du Conseil d'Etat donné le 11 juin 2024, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1 — *Begripsomschrijvingen*

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder:

1° de wet: de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;

2° het opleidingsplan: opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;

3° de Directeur-generaal: de Directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht van de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

4° het diversiteitsverslag: het in artikel 46, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, bedoelde verslag;

5° het actieplan: het in artikel 47, § 1 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, bedoelde actieplan

6° de dienst diversiteit: de dienst bedoeld in artikel 45 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

HOOFDSTUK 2. — *Uitvoering van het artikel 38 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.*

**Art. 2.** Overeenkomstig artikel 38 van de wet maakt de werkgever een kopie van het opleidingsplan over aan de Directeur-generaal.

Indien het opleidingsplan persoonlijke gegevens van de werknemers bevat, dient de werkgever deze te anonimiseren alvorens de kopie van het opleidingsplan over te maken.

**Art. 3.** De kopie van het opleidingsplan wordt via een elektronische toepassing overgemaakt aan de Directeur-generaal.

De elektronische toepassing wordt ter beschikking gesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Alle inlichtingen over de elektronische toepassing worden gepubliceerd op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Art. 4.** De werkgever maakt uiterlijk binnen een termijn van zes maanden vanaf inwerkingtreding van dit hoofdstuk, de in artikel 2 bedoelde kopie van het opleidingsplan voor de jaren 2023 en 2024 over.

**Art. 5.** Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 3. — *Uitvoering van de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.*

**Art. 6.** Het diversiteitsverslag bevat een analyse van de volgende vragen:

- Hoe beoordeelt het paritair comité de gegevens in de ter beschikking gestelde sectorale fiche ?

- Wat zijn de redenen die de situatie van de sector zouden kunnen verklaren?

- Op welke vlakken is verbetering wenselijk ? Welke acties werden reeds ondernomen of zijn gepland ? Welke resultaten worden daarvan verwacht en tegen wanneer ?

- Zijn er binnen de sector goede praktijken die als voorbeeld voor andere sectoren zouden kunnen dienen ?

- Welke informatie ontbreekt nog in de ter beschikking gestelde fiche of zou beter op een andere manier worden voorgesteld? Beschikt uw paritair comité over eigen gegevens die de fiche verder zouden kunnen verrijken ?

Overeenkomstig artikel 47§ 2 van de wet bevat het verslag ook informatie over de uitvoering van een eerder actieplan.

**Art. 7.** Het actieplan bevat voor elke actie afzonderlijk de volgende informatie:

- De benaming;

- De doelgroep;

- De doelstellingen van de actie en welke maatregelen zal de sector implementeren om de doelstellingen te realiseren;

- Organisaties die betrokken zijn bij de uitvoering van de actie;

- De duur van de actie (de voorziene begindatum en einddatum);

Sur la proposition de Notre Ministre du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;

2° le plan de formation : plan de formation tel que visé à l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;

3° le Directeur général : le Directeur général de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

4° le rapport diversité : le rapport visé à l'article 46, § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;

5° le plan d'action : le plan d'action visé à l'article 47, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;

6° le service diversité : le service visé à l'article 45 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

CHAPITRE 2. — *Exécution de l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.*

**Art. 2.** Conformément à l'article 38 de la loi, l'employeur transmet une copie du plan de formation au Directeur général.

Si le plan de formation contient des données à caractère personnel des travailleurs, l'employeur doit les anonymiser avant de transmettre la copie du plan de formation.

**Art. 3.** La copie du plan de formation est transmise par le biais d'une application électronique au Directeur général.

L'application électronique est mise à la disposition par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Toutes les informations sur l'application électronique sont publiées sur le site web du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

**Art. 4.** L'employeur procède à la transmission de la copie du plan de formation, visée à l'article 2, pour les années 2023 et 2024 au plus tard dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

**Art. 5.** Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE 3. — *Exécution des articles 46 à 48 inclus de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.*

**Art. 6.** Le rapport diversité contient une analyse des questions suivantes :

- Comment la commission paritaire évalue-t-elle les données de la fiche sectorielle mise à disposition ?

- Quelles sont les raisons susceptibles d'expliquer la situation du secteur ?

- Dans quels domaines une amélioration est-elle souhaitable ? Quelles actions ont déjà été entreprises ou sont prévues ? Quels sont les résultats attendus et dans quels délais ?

- Existe-t-il des bonnes pratiques au sein du secteur qui pourraient servir d'exemples à d'autres secteurs ?

- Quelles informations supplémentaires pourraient être reprises dans la fiche sectorielle fournie ? Votre commission paritaire dispose-t-elle d'informations propres qui pourraient enrichir la fiche sectorielle ?

Conformément à l'article 47§ 2 de la loi, le rapport contient en outre les indications sur la mise en œuvre d'un plan d'action antérieur.

**Art. 7.** Le plan d'action reprend pour chaque action séparément les informations suivantes :

- Intitulé ;

- Le groupe cible ;

- Les objectifs poursuivis par l'action et les mesures que le secteur mettra en œuvre pour réaliser les objectifs ;

- Les organisations participant à la réalisation de l'action ;

- Durée de l'action (date de début et la date de fin envisagées) ;

- In het voorkomend geval: het voorziene budget.

**Art. 8.** De paritaire comités en paritaire subcomités gebruiken de in bijlage gevoegde modellen van het diversiteitsverslag en het actieplan.

Deze modellen van het diversiteitsverslag en van het actieplan zijn beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Art. 9.** In overeenstemming met de artikelen 46 en 47 van de wet, worden het diversiteitsverslag en in voorkomend geval het actieplan op elektronische wijze overgemaakt aan de dienst diversiteit in een digitaal bestand dat is opgemaakt met behulp van een courant tekstverwerkingsprogramma.

**Art. 10.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 14 juli 2024.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad*:  
Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

- Le cas échéant, le budget prévu.

**Art. 8.** Les commissions paritaires et les sous – commissions paritaires utilisent les modèles du rapport diversité et du plan d'action joints en annexe.

Ces modèles de rapport diversité et de plan d'action sont mis à disposition sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

**Art. 9.** Conformément aux articles 46 et 47 de la loi, le rapport diversité et le cas échéant le plan d'action, sont transmis au service diversité par voie électronique dans un fichier numérique préparé à l'aide d'un programme de traitement de texte courant.

**Art. 10.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 14 juillet 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

Bijlage 1 bij het Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

**Tweejaarlijks diversiteitsverslag bedoeld in artikel 46 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen**

**Jaar: (in te vullen)**

**Om verslag uit te brengen over de diversiteit binnen zijn sector moet elk paritair comité en de paritaire subcomités gebruik maken van onderstaand model.**

**Overeenkomstig artikel 45 van de wet van 03/10/2022 analyseren de paritaire comités en de paritaire subcomités de diversiteit op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.**

**In dit verband worden sectorale fiches naar de sociale partners gestuurd om de criteria die door de vermelde wetgeving worden beschermd, nauwkeuriger te identificeren.**

**De paritaire comités en paritaire subcomités hebben 6 maanden vanaf de datum van ontvangst van de sectorfiche om dit verslag in te dienen.**

**Het verslag kan in elektronisch formaat worden opgestuurd naar de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, alsook aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.**

Identificatie :

- Betrokken paritaire (sub)comité :
- Registratienummer van de CAO waarin de functieclassificatie is opgenomen :
- Datum van ontvangst van het sectorblad :
- Datum van toezending van dit verslag :
- Gegevens van de contactpersoon in de sector :

1. Hoe beoordeelt het paritair comité de gegevens in de ter beschikking gestelde sectorale fiche?
2. Wat zijn de redenen die de situatie van de sector zouden kunnen verklaren?
3. Op welke vlakken is verbetering wenselijk ?
  - 3.1. Welke acties werden reeds ondernomen of zijn gepland ?
  - 3.2. Welke resultaten worden daarvan verwacht en tegen wanneer ?
4. Zijn er binnen de sector goede praktijken die als voorbeeld voor andere sectoren zouden kunnen dienen ?
5. Welke informatie ontbreekt nog in de ter beschikking gestelde fiche of zou beter op een andere manier worden voorgesteld?
  - 5.1. Beschikt uw paritair comité over eigen gegevens die de fiche verder zouden kunnen verrijken?

Bijlage 1 bij het Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Alleen in geval van toepassing van artikel 47 §2 van de wet (vorig verslag was het onderwerp van een verzoek om een actieplan van de afdeling Diversiteit van de Algemene Directie Humanisering op het Werk):

6. Hoe werd het actieplan bedoeld in artikel 47 van de wet binnen de sector uitgevoerd ?

Gezien om gevoegd te worden bij ons Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Van Koningswege,  
De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

Bijlage 2 bij het Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

**Actieplan om de in het diversiteitsverslag vastgestelde verschillen weg te werken overeenkomstig artikel 47 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen in verband met tewerkstelling.**

**Jaar: (in te vullen)**

Indien het verslag bedoeld in artikel 46, § 2, geen verklaring biedt, volgens de diversiteitsdienst bedoeld in artikel 45, voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen toe te lichten, moeten de paritaire comités en de paritaire subcomités het onderstaande model gebruiken.

Overeenkomstig artikel 47 van de wet van 22/10/2022 beschikken de paritaire comités en de subcomités over een termijn van 6 maanden vanaf de datum van het verzoek van de dienst diversiteit om een actieplan op te stellen indien het voormelde verslag de vastgestelde verschillen binnen de betrokken sector niet verklaart.

Dit actieplan kan elektronisch naar de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, worden gestuurd.

In het geval van een aanvraag voor een actieplan, zorgen de sociale partners ervoor dat het volgende rapport aangeeft hoe dit actieplan werd geïmplementeerd binnen hun sector

Identificatie :

- Paritaire (sub) comité :
- Datum van ontvangst van de aanvraag van het actieplan door de “cel diversiteit” :
- Datum van verzending van dit actieplan :
- Gegevens van de contactpersoon in de sector :

1. Wat is de naam van de actie?
2. Wat is de doelgroep van de actie?
3. Wat zijn de doelstellingen die met de actie worden nagestreefd en welke maatregelen zal de sector implementeren om verslag uit te brengen over de verwezenlijking van de doelstelling (*vermeld de verschillende beoogde stappen, geplande maatregelen, enz.*)
4. Welke organisatie(s) zijn betrokken bij het uitvoeren van de actie?

Bijlage 2 bij het Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

- 5. Wat is de duur van de actie? Geef de geplande begin- en einddatum aan.**
- 6. Wat is het geplande budget voor het project?**

Gezien om gevoegd te worden bij ons Koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Van Koningswege,  
De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

Annexe 1 à l'Arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

**Rapport biennuel relatif au monitoring de la diversité visé à l'article 46 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.**

**Année: (à remplir)**

**Pour rendre compte de la diversité présente au sein de son secteur, chaque commission paritaire et sous-commissions paritaire doit obligatoirement utiliser le modèle ci-dessous.**

**Conformément à l'article 45 de la loi du 03/10/2022, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés** par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

**A cet égard, des fiches sectorielles sont transmises aux partenaires sociaux afin d'identifier plus précisément les critères protégés par les législations mentionnés.**

Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires disposent **d'un délai de 6 mois pour transmettre ce rapport à dater de la réception de la fiche sectorielle.**

La transmission peut se faire par format électronique **au service diversité** visé à l'article 45 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ainsi qu'au **membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions** et au **membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.**

Identification :

- (Sous)commission paritaire concernée :
- Numéro d'enregistrement de la CCT reprenant la classification de fonctions :
- Date de réception de la fiche sectorielle :
- Date de transmission du présent rapport :
- Coordonnées de la personne de contact au sein du secteur :

1. Comment la commission paritaire évalue-t-elle les données de la fiche mise à disposition ?
2. Quelles sont les raisons susceptibles d'expliquer la situation du secteur ?
3. Dans quels domaines une amélioration est-elle souhaitable ?
  - 3.1. Quelles actions ont déjà été entreprises ou sont prévues ?
  - 3.2. Quels sont les résultats attendus et dans quels délais ?
4. Existe-t-il des bonnes pratiques au sein du secteur qui pourraient servir d'exemples à d'autres secteurs ?
  5. Quelles sont les informations manquantes dans la fiche fournie ou qui pourraient être mieux présentées d'une autre manière ?



Annexe 1 à l'Arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

**5.1. Votre commission paritaire dispose-t-elle d'informations propres qui pourraient enrichir la fiche ?**

Uniquement en cas de l'application de l'article 47 §2 de la loi (rapport précédent à fait l'objet d'une demande de plan d'action par le service diversité de la Direction générale de l'humanisation au travail) :

6. Comment le plan d'action visé à l'article 47 de la loi a-t-il été mis en œuvre au sein du secteur ?

Vu pour être annexé à notre arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

Par le Roi,  
Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

Annexe 2 à l'Arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

**Plan d'action visant à remédier aux différences identifiées dans le rapport relatif à la diversité en application de l'article 47 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.**

**Année: (à remplir)**

Lorsque le rapport visé à l'article 46, § 2, ne permet pas d'expliquer, selon le service diversité visé à l'article 45, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires et sous-commissions paritaires doivent obligatoirement utiliser le modèle ci-dessous.

Conformément à l'article 47 de la loi du 22/10/2022, les commissions et sous-commissions paritaires dispose d'un délai de 6 mois afin de rédiger un plan d'action à dater de la demande du service diversité dans l'hypothèse où le rapport précité n'expliquerait pas les différences constatées au sein du secteur concerné.

Ce plan d'action peut être transmis par format électronique au service diversité visé à l'article 45 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

En cas de demande de plan d'action, les partenaires sociaux seront attentifs à ce que le rapport suivant précise de quelle manière ce plan d'action a été mis en œuvre au sein de leur secteur.

Identification :

- (Sous)commission paritaire concernée :
- Date de réception de la demande de plan d'action par la cellule diversité :
- Date de transmission du présent plan d'action :
- Coordonnées de la personne de contact au sein du secteur :

1. Quel est le nom de l'action ?
2. Quel est le groupe cible de l'action ?
3. Quels sont les objectifs poursuivis par l'action et quelles mesures le secteur mettra en œuvre pour rendre compte de la réalisation de l'objectif (*Veillez citer les différentes étapes envisagées, mesures envisagées, etc.*)
4. Quelle(s) organisation(s) participe(nt) à la réalisation de l'action ?

Annexe 2 à l'Arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

- 5. Quelle est la durée de l'action ? Indiquez la date de début et la date de fin prévues.**
- 6. Quel est le budget prévu pour l'action ?**

Vu pour être annexé à notre arrêté royal exécutant l'article 38 et les articles 46 à 48 inclus de la loi de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail.

Par le Roi,  
Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE