

A V I S N° 1.762

Séance du mercredi 26 janvier 2011

O.I.T. - Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations - Article 19 de la Constitution de l'O.I.T.

x x x

2.477-1

A V I S N° 1.762

Objet : O.I.T. - Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations - Art. 19 de la Constitution de l'O.I.T.

Par lettre du 11 octobre 2010, Monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a transmis au Conseil national du Travail une demande de rapport émanant du Département des Normes internationales du Travail du B.I.T., concernant l'objet mentionné sous rubrique.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission Organisation internationale du Travail du Conseil.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 26 janvier 2011, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA SAISINE

Par lettre du 11 octobre 2010, Monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a transmis au Conseil national du Travail une demande de rapport émanant du Département des Normes internationales du Travail du B.I.T., concernant l'objet mentionné sous rubrique.

Cette saisine contient un formulaire de rapport concernant les conventions fondamentales au titre de l'article 19 de la Constitution de l'O.I.T.

Selon ce formulaire, les Etats membres qui ont ratifié les huit conventions fondamentales, ce qui est le cas de la Belgique, ne sont tenus de répondre qu'aux questions 32 à 37 de la partie IV, relative à l'impact des instruments de l'O.I.T.

Les réponses des gouvernements doivent être transmises au B.I.T. pour le 28 février 2011, en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'O.I.T.

Afin d'examiner de manière éclairée la saisine, le Conseil a reçu l'appui technique de l'Administration qu'il souhaite dès lors remercier pour sa précieuse collaboration.

II. AVIS DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen attentif au formulaire de rapport du B.I.T. qui lui est soumis dans le cadre de la procédure de consultation.

A. Considérations générales

1. La ratification des conventions de l'OIT par la Belgique

Le Conseil tient tout d'abord à rappeler, comme il l'avait souligné dans son avis n° 1.730 du 16 mars 2010 intitulé "Ratification des conventions de l'O.I.T. par la Belgique et présentation de rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations", que l'ensemble des conventions fondamentales¹ et prioritaires² de l'O.I.T. ont été ratifiées par la Belgique.

Il avait toutefois constaté, dans le cadre dudit avis, que la Belgique n'avait pas encore ratifié les conventions les plus récentes de l'OIT, à l'exception de la convention n° 181 pour laquelle elle a joué un rôle de pionnier.

Dès lors, le Conseil était d'avis que la Belgique devait, compte tenu des demandes de l'O.I.T et de l'Union européenne, faire des efforts supplémentaires afin de ratifier les conventions les plus récentes de l'OIT et, par extension, toutes les conventions répertoriées comme étant à jour par cette organisation.

Dans cette optique, il avait formulé, dans ledit avis, un certain nombre de remarques générales, notamment en ce qui concerne les difficultés liées à la ratification des conventions ou traités dits "mixtes", mais également des remarques spécifiques à l'égard de certaines conventions.

2. La présentation de rapports sur les conventions non ratifiées de l'O.I.T. (Les études dites d'ensemble)

Le Conseil relève que, suite à la déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de juin 2008, une nouvelle orientation a été donnée aux études d'ensemble (l'obligation de rapport dans le cadre de l'article 19 de Constitution de l'O.I.T). Il s'agit en effet d'établir un lien entre les discussions récurrentes et les études d'ensemble afin de faire concorder le thème de ces dernières avec l'objectif stratégique correspondant à la discussion récurrente et d'adapter le champ d'observation de façon à ce que ces études deviennent une source importante d'informations sur la législation et la pratique aux fins de la discussion.

¹ Pour rappel, il s'agit des conventions n° 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 et 182.

² Pour rappel, il s'agit des conventions n° 81, 122, 129 et 144.

Dans le cadre de l'avis n°1.730 précité, le Conseil avait jugé opportun d'être également associé, à côté des contributions des partenaires sociaux aux rapports belges dans le cadre de la discussion sur un thème déterminé, aux travaux de préparation des rapports établis dans le cadre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Ainsi, il s'était engagé à développer une procédure de travail en la matière, afin d'aboutir à la mise en place d'une méthode de travail récurrente avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Bureau de l'O.I.T à Bruxelles. Celle-ci devait permettre au Conseil d'être associé efficacement et à temps à ces nouvelles obligations de rapport.

Le Conseil se réjouit dès lors d'être associé à la préparation du présent rapport dont saisine.

Toujours dans le cadre de ces rapports, le Conseil souligne qu'il a également émis le rapport n°78, parallèlement à l'avis n° 1.730 précité, sur les conventions non ratifiées et les recommandations en matière de sécurité sociale sur la base de l'article 19 de la Constitution de l'O.I.T.

B. Questionnaire concernant les conventions fondamentales au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

Le Conseil relève que, compte tenu du fait que les conventions fondamentales de l'O.I.T ont toutes été ratifiées par la Belgique, les réponses à apporter ne portent que sur les questions 32 à 37 de la partie IV relative à l'impact des instruments de l'O.I.T.

Au cours de ses travaux, le Conseil a pu prendre connaissance, de manière orale, des réponses que l'Administration compte formuler à l'égard de ces questions.

Pour sa part, il a choisi de limiter ses réponses aux observations mentionnées ci-après.

Ainsi, pour la question de l'incorporation automatique des conventions fondamentales de l'O.I.T. dans les législations nationales dès la ratification, le Conseil indique que ce n'est pas le cas en Belgique mais qu'un juge a toujours la possibilité d'incorporer un élément d'une convention de l'O.I.T. dans le cadre d'un arrêt.

Quant aux suggestions relatives à une éventuelle action normative de l'O.I.T., le Conseil renvoie aux activités des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil d'Administration du B.I.T.

Par rapport à une éventuelle demande d'appui en matière de services consultatifs et de coopération technique auprès du B.I.T. pour donner effet aux conventions citées dans le questionnaire, le Conseil rappelle que la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses a, par son article 91, permis au secteur non marchand d'être représenté, de manière effective et avec voix délibérative, au sein du Conseil national du Travail. Ainsi, les questions de représentativité auxquelles la Belgique était confrontée, au titre de la convention n°87, ont été résolues.

Enfin, en ce qui concerne les besoins en matière de services consultatifs et de coopération technique, pour donner effet aux objectifs définis dans les conventions citées dans le questionnaire, le Conseil rappelle que l'Etat belge et les partenaires sociaux ont soutenu de nombreuses actions de coopération. Il s'agit principalement de projets liés à la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF), à l'abolition du travail des enfants (IPEC), à l'administration du travail en Afrique (CRADAT), à la lutte contre l'exclusion sociale et à l'extension de la protection sociale (STEP). Le Conseil constate que certains de ces projets sont arrivés à leur terme et est d'avis qu'il serait opportun de mener une évaluation de ceux-ci aux fins d'en identifier les points faibles et les points forts et de tirer les leçons pour les futures actions de coopération que l'Etat belge ne manquera pas de poursuivre avec les partenaires sociaux.

C. Les activités du Conseil national du Travail

Au-delà de la ratification des conventions fondamentales de l'O.I.T., différentes conventions collectives de travail ont été conclues au sein du Conseil national du Travail en relation avec ces conventions de l'O.I.T. et qui ont contribué à la mise en pratique de celles-ci.

1. Egalité de rémunération

La convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, ce qui implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

Aux termes de cette convention, l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

Par ailleurs, cette convention prévoit l'instauration d'une commission spécialisée, de composition paritaire. Elle a pour mission de donner des avis à la juridiction compétente, à sa requête, sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité de rémunération.

En exécution des accords interprofessionnels des 8 décembre 1998 et 22 décembre 2000, la convention collective de travail n° 25 bis conclue le 19 décembre 2001 a attribué une mission supplémentaire à cette commission spécialisée. Il s'agit d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et, à la demande des commissions paritaires, de donner des avis et de prêter son assistance.

Cet instrument interprofessionnel a également été actualisé par la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008, conformément au point d'ancrage 4 - Diversité et non discrimination - de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

2. Discrimination

La convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983, plusieurs fois complétée³, a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection des travailleurs et de définir des engagements quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite visant notamment à garantir le respect des principes de non-discrimination.

Les normes fixées par cette convention concernant le recrutement et la sélection des travailleurs sont les suivantes :

³ Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008

- l'employeur est tenu de respecter à l'égard des candidats le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, à savoir l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation ;
- les frais de sélection sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés ;
- l'employeur ne peut pas demander au candidat de transmettre des copies timbrées et certifiées conformes de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents ;
- le candidat non retenu a le droit de demander la remise des documents joints à sa candidature ;
- le chômeur candidat peut exiger une attestation de l'employeur, indiquant la date et l'heure auxquelles il s'est présenté, ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé.

En ce qui concerne les règles de conduite à respecter, elles portent sur l'information suffisante du candidat par rapport à l'emploi offert, le respect de la vie privée, le traitement confidentiel des données, les devoirs du candidat, la durée de la procédure de sélection, le travail à l'essai, les frais de déplacement, les offres d'emplois à des fins publicitaires.

Cette convention comporte, par ailleurs, un code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux se sont engagés à étendre le champ d'application de cette convention à toutes les phases de la relation de travail, c'est-à-dire à viser non seulement le recrutement et la sélection mais également l'exécution et la cessation du contrat de travail.

Cet engagement a été réalisé dans le cadre de la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
