

A V I S N° 2.318

Séance du mardi 27 septembre 2022

OIT – Cycle de rapportage 2022 sur les conventions ratifiées – Avis soumis en complément des rapports présentés conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de Belgique, sur les mesures prises pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées

x x x

A V I S N° 2.318

Objet : OIT – Cycle de rapportage 2022 sur les conventions ratifiées – Avis soumis en complément des rapports présentés conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de Belgique, sur les mesures prises pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées

Par lettre du 1^{er} juillet 2022, madame A. MASSART, Directrice générale du SPF Emploi, a soumis au Conseil les projets de rapports établis par la Belgique dans le cadre du cycle de rapportage 2022 réalisé en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT sur les mesures prises pour mettre en œuvre certaines conventions ratifiées par la Belgique.

Le Conseil a, dans ce cadre, pris connaissance des rapports présentés par le gouvernement de la Belgique, sur les mesures prises par la Belgique pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées.

Sur rapport du Bureau, le Conseil a approuvé le 27 septembre 2022, l'avis unanime suivant, afin de compléter les rapports soumis par le gouvernement de la Belgique au BIT, et sans préjudice des positions respectives que chaque organisation pourrait par ailleurs formuler dans le cadre des rapports établis séparément sur d'autres éléments des Conventions examinées, en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Ce rapport d'initiative est également présenté en application de la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail, en vertu de laquelle des consultations sont notamment requises sur toutes les questions liées aux rapports sur les conventions ratifiées.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 1^{er} juillet 2022, madame A. MASSART, Directrice générale du SPF Emploi, a soumis au Conseil les projets de rapports établis par la Belgique dans le cadre du cycle de rapportage 2022 réalisé en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT sur les mesures prises pour mettre en œuvre certaines conventions ratifiées par la Belgique.

Le Conseil rappelle que les normes internationales du travail sont accompagnées d'un système de contrôle régulier qui permet à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de suivre comment sont appliquées les conventions qui ont été ratifiées par les Etats, de demander des précisions aux Etats par le biais de demandes directes et de formuler des observations lorsqu'elle l'estime opportun.

C'est pour répondre à ces demandes et observations que le gouvernement de la Belgique a établi plusieurs rapports relevant les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré.

En application de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, le Conseil a pu prendre connaissance des rapports présentés par le gouvernement de la Belgique, sur les mesures prises par la Belgique pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées. Ces rapports qui ont d'ores et déjà été transmis au BIT, portaient cette année sur l'application des conventions suivantes :

- La convention n° 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce ;
- La convention n° 97 sur les travailleurs migrants ;
- La convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ;

- La convention n° 107 relative aux populations autochtones et tribales ;
- La convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- La convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture) ;
- La convention n° 149 sur le personnel infirmier ;
- La convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales ;
- La convention n° 172 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants ;
- La convention n° 177 sur le travail à domicile ;
- La convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Ce rapport d'initiative est également présenté en application de la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail, en vertu de laquelle des consultations sont notamment requises sur toutes les questions liées aux rapports sur les conventions ratifiées.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen attentif au rapport établi par le SPF Emploi en réponse au questionnaire du BIT soumis à la Belgique en application de l'article 22 de la constitution de l'OIT relatif à l'exercice de rapportage sur les conventions et recommandations ratifiées.

Il prend note en particulier des différentes références au rôle et aux contributions des partenaires sociaux dans les différents domaines abordés dans ce rapport. Suite à l'examen qu'il a réalisé de ce document, il souhaite apporter un certain nombre de compléments d'information sur les points suivants.

Sans préjudice des positions respectives des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs, transmises, le cas échéant, au BIT de manière séparée, le Conseil tient à ajouter certains éléments en lien avec ses travaux concernant les conventions suivantes :

- La convention n° 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce

Le Conseil tient à préciser qu'il est structurellement associé, dans le cadre d'un protocole de coopération conclu avec le Service d'information et de recherche sociales (SIRS), à la politique de lutte contre la fraude sociale et fiscale menée par le Gouvernement.

Dans ce contexte, il a été amené à apporter, dans son **avis n° 2.227 du 29 juin 2021**, une contribution au **Plan stratégique 2022-2025 et au plan d'action 2022 du SIRS**. Le Conseil a, en particulier, souligné dans son avis la nécessité que le nombre d'inspecteurs sociaux soit adapté progressivement aux normes recommandées par l'Organisation internationale du Travail et que les services d'inspection sociale disposent des moyens suffisants afin d'être en mesure de réaliser les objectifs stratégiques prévus. Un suivi régulier des activités de la European Labour Authority et des questions que posent le Brexit ou encore la mise en place du Portail numérique unique « Travailler en Belgique » est également organisé dans le cadre de cette coopération entre le Conseil national du Travail et le SIRS.

De manière plus globale, le Conseil souligne sa volonté que soient mis en place les moyens techniques et humains suffisants afin d'assurer l'effectivité de l'ensemble des instruments de l'OIT, en ce compris ses instruments les plus récents, notamment de la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail, la Convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, ainsi que la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail.

- Convention n° 97 sur les travailleurs migrants

En matière de migration et dans le cadre de la coordination qui existe de manière structurelle entre les conseils consultatifs fédéraux et régionaux, les partenaires sociaux se sont penchés ensemble dans leur avis conjoint (**avis n° 2151 du Conseil national du Travail du 17 décembre 2019**) sur la problématique du **permis unique (dit « single permit »)**.

Les partenaires sociaux représentés aux différents niveaux de pouvoir ont constaté dans cet avis que, depuis la transposition de la directive sur le permis unique et la mise en place de la nouvelle procédure, le délai de délivrance des permis de travail pour les personnes ressortissantes de pays tiers dispensées de visa s'est considérablement rallongé. Dans un marché du travail de plus en plus tendu, les entreprises belges perdent donc des talents de premier plan.

Afin de réduire considérablement le temps de traitement de la nouvelle procédure de demande, dans laquelle diverses autorités doivent intervenir, les partenaires sociaux voient un levier indispensable : la numérisation de la procédure sur une plate-forme électronique commune comme le prévoit l'article 40 de l'accord de coopération du 2 février 2018. L'avis détaille les fonctionnalités que devrait rencontrer cette plateforme électronique, qui devrait être également reliée à la base de données Limosa existante.

Les partenaires sociaux demandent enfin dans leur avis que le budget nécessaire soit mis à disposition dès que possible pour rendre cette plate-forme opérationnelle à court terme. Ce faisant, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une plate-forme électronique unique à laquelle le gouvernement fédéral et toutes les régions sont connectés.

Depuis cet avis conjoint des Conseils, les administrations concernées ont travaillé à la mise en place de cette plateforme avec l'Office National de Sécurité Sociale. Cette plateforme est opérationnelle depuis 2020, elle a été ajoutée au portail de la sécurité sociale fin 2020 et un monitoring semestriel est fait au CNT par l'ONSS quant aux développements de cet outil pour répondre aux exigences du règlement européen Single Digital Gateway.

- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait qu'il a adopté une **brochure intitulée « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement »**. Cette brochure, reprise en annexe de **l'avis n° 2.163 du 28 avril 2020** qui vient l'accompagner, se veut avant tout un outil didactique pour les entreprises, les secteurs et les candidats à l'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire applicable en Belgique en matière de non-discrimination¹ et est adaptable à chaque type d'entreprise.

Le Conseil a souhaité faire de ce guide un outil résolument pratique, qui mette en lumière les avantages qu'apporte la diversité et qui permette d'orienter, tout au long de la procédure de recrutement, les entreprises qui le souhaitent vers des pratiques de recrutement objectives fondées sur les seules compétences des candidats à l'emploi de nature à assurer une réelle égalité de traitement entre eux-ci. Comme cela est souligné dans leur avis, les partenaires sociaux interprofessionnels témoignent, par l'adoption de ce nouvel instrument, de leur ferme volonté de continuer à œuvrer concrètement pour une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. Ils s'engagent également dans leur avis à promouvoir cet outil auprès de leurs membres.

¹ Pour rappel, le Conseil national du Travail a contribué à l'élaboration de ce cadre légal au travers des conventions collectives suivantes :

- Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
- Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.
- Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Le Conseil a également adopté l'**avis 2.265 du 21 décembre 2021** dans lequel il s'est prononcé sur un projet de loi visant à étendre le **système de protection contre les représailles** aux personnes qui expriment leur soutien à l'égard de la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou a intenté une action en justice concernant une discrimination, ou qui prennent la défense de cette personne, en les faisant bénéficier également de la protection contre les mesures préjudiciables. Ces modifications ont pour objet de prendre en compte la jurisprudence développée par la Cour de Justice de l'UE dans son arrêt « Hakelbracht ».

Il s'est par ailleurs prononcé dans son **avis n° 2.266 du 21 décembre 2021** sur une proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le **motif de discrimination fondé sur l'état de santé**.

Il a enfin émis l'**avis n° 2.248** du 26 octobre 2021 sur un avant-projet de loi relatif aux **pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination**. Outre un certain nombre de considérations générales, le Conseil formule dans son avis différentes remarques ponctuelles concernant l'avant-projet de loi modifiant l'article 42/1 du Code pénal social. Cet article permet aux inspecteurs sociaux de réaliser des tests de situation anonymes (« mystery calls ») afin de détecter une discrimination.

Parallèlement à cela, les travaux en matière d'harmonisation des statuts de travailleur ouvriers et employés poursuivent leur cours, notamment en matière de pensions complémentaires. Le Conseil a établi, le 28 juin dernier, **un rapport n° 127 concernant l'évaluation des progrès réalisés par les secteurs en matière d'harmonisation des pensions complémentaires**. Le Conseil constate dans ce rapport que des progrès sont également réalisés après la prolongation des délais. Il se réfère aux travaux au sein de la commission paritaire n° 200. Les partenaires sociaux de cette commission paritaire ont demandé son avis sur un certain nombre de questions d'application et d'interprétation concernant l'article 14 de la LPC. Le Conseil se penchera sur cette demande, de manière à pouvoir apporter la sécurité juridique quant à l'application de l'article 14 de la LPC. Le Conseil va entamer à très brève échéance la poursuite de ses travaux en la matière.

Enfin, le Conseil signale qu'un dossier thématique concernant la répartition des droits de pension complémentaire des conjoints ou des cohabitants après le divorce ou la dissolution de la cohabitation légale est disponible sur son site internet.

- Convention n° 156 sur les responsabilités familiales

La Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019. Afin d'en assurer la transposition, le Conseil a mené des travaux qui ont dans un premier temps donné lieu à un **avis n° 2.264 du 21 décembre 2021** concernant les projets de textes de transposition qui lui avait été soumis par le gouvernement. Dans un second temps, conformément à ses engagements pris dans cet avis, le Conseil a conclu le 27 septembre 2022 **la convention collective de travail n° 162 sur les formules souples de travail**, en vue de transposer en son sein l'un des volets de ladite directive européenne.

Tant la directive européenne que les instruments de transposition dont faire partie la convention collective de travail susmentionnée, ont pour but de renforcer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en encourageant une meilleure répartition des tâches familiales et des prises de congé entre hommes et femmes et de favoriser la participation des femmes au marché du travail. Le Conseil a cependant veillé dans son instrument conventionnel à ce que la poursuite de ces objectifs soit appréhendée au regard d'un contexte plus large, tenant compte des besoins d'organisation de l'entreprise et des choix sociétaux en assurant un équilibre des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en dialogue étroit avec l'entreprise, en ce compris avec les collègues n'ayant pas de responsabilités familiales.

Afin de neutraliser les effets d'une formule souple de travail sur la prise d'un crédit temps, le Conseil a par ailleurs adapté concomitamment **sa convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps**.

Parallèlement à cela, tout en veillant à prendre en compte les besoins et défis sociétaux, le Conseil se penche actuellement sur la modernisation des systèmes de congé. Les balises suivantes ont ainsi notamment été évoquées pour mener à bien cette modernisation : attention particulière à la maîtrise des systèmes de congé en termes d'impact sur l'organisation du travail (notamment dans les PME), transparence et simplicité, égalité des genres en vue de favoriser la participation des femmes sur le marché de l'emploi, amélioration des services d'accueil collectifs et responsabilisation budgétaire.

Soucieux que soient prévues des structures d'accueil pour les très jeunes enfants en suffisance afin de garantir l'égalité de chances des travailleurs des deux sexes souhaitant concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, le Conseil a émis le 28 juin dernier **un avis n° 2.304 visant à évaluer le statut sui generis des accueillants d'enfants**. Selon le Conseil, le maintien et le développement d'une offre d'accueil diversifiée, accessible et de qualité doivent être soutenus en rendant ce métier plus attractif et en améliorant le statut. Le Conseil formule dans ce cadre une proposition commune en vue d'un basculement en deux temps de ce régime dans le statut de travailleur salarié, en demandant que des moyens financiers suffisants soient dégagés à tous les niveaux pour ce faire, persuadé que cette amélioration du statut passe par une amélioration des conditions de travail de ces travailleurs par l'octroi d'un statut social complet, ainsi que par la clarification de la question de la nature de la relation de travail dans le cadre du droit du travail.

- La convention n°177 sur le travail à domicile

Le Conseil mène actuellement des travaux en vue de l'actualisation du cadre réglementaire en matière de télétravail, eu égard aux évolutions intervenues, depuis l'adoption de **la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005** telle que modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008, tant en termes d'organisation du travail, en particulier suite à la crise sanitaire du coronavirus, qu'en matière de digitalisation/numérisation.
