

A V I S N° 2.292

Séance du mardi 24 mai 2022

OIT – Cycle de rapportage 2022 sur les conventions non ratifiées (article 19 Cst OIT) - Re-commandations et conventions non ratifiées portant sur l'égalité des genres au travail

x x x

A V I S N° 2.292

Objet : OIT – Cycle de rapportage 2022 sur les conventions non ratifiées (article 19 Cst OIT)
- Recommandations et conventions non ratifiées portant sur l'égalité des genres au travail

Par lettre du 11 février 2022, monsieur G. DE POORTER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, a transmis au Conseil un rapport concernant l'exercice de rapportage 2022 sur les recommandations et conventions non ratifiées portant sur l'égalité des genres au travail.

Le BIT demande aux Etats membres de faire rapport sur les mesures prises en vue de donner effet aux dispositions des Conventions n° 111, 156 et 183 et des recommandations 111, 165 et 191.

En raison de la ratification des conventions n° 111 et n° 156, la Belgique est appelée uniquement à répondre aux questions du rapport portant sur les recommandations et sur la convention n° 183 sur la protection de la maternité.

Sur la base des rapports transmis en application de l'article 19 et des rapports transmis par ailleurs au titre de l'article 22 par les pays ayant ratifié ces trois conventions, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CAECR) préparera une étude d'ensemble relative à l'égalité des genres et la non-discrimination, les responsabilités familiales et la protection de la maternité, en vue de la Conférence internationale qui se tiendra en juin 2023.

Le gouvernement doit transmettre son rapport au BIT au plus tard le 28 février 2022. Les partenaires sociaux peuvent, quant à eux, envoyer leurs commentaires pour le 30 juin 2022.

L'examen de ce point a été confié à la commission organisation internationale du travail. Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 24 mai 2022, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 11 février 2022, monsieur G. DE POORTER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, a transmis au Conseil un rapport concernant l'exercice de rapportage 2022 sur les recommandations et conventions non ratifiées portant sur l'égalité des genres au travail.

Le BIT demande aux Etats membres de faire rapport sur les mesures prises en vue de donner effet aux dispositions des Conventions n° 111, 156 et 183 et des recommandations 111, 165 et 191.

En raison de la ratification des conventions n° 111 et n° 156, la Belgique est appelée uniquement à répondre aux questions du rapport portant sur les recommandations et sur la convention n° 183 sur la protection de la maternité.

Sur la base des rapports transmis en application de l'article 19 et des rapports transmis par ailleurs au titre de l'article 22 par les pays ayant ratifié ces trois conventions, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CAECR) préparera une étude d'ensemble relative à l'égalité des genres et la non-discrimination, les responsabilités familiales et la protection de la maternité, en vue de la Conférence internationale qui se tiendra en juin 2023.

Le gouvernement doit transmettre son rapport au BIT au plus tard le 28 février 2022. Les partenaires sociaux peuvent, quant à eux, envoyer leurs commentaires pour le 30 juin 2022.

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 19 de la constitution de l'OIT relatif à l'exercice de rapportage sur les conventions et recommandations non 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 d'une part, faire un certain nombre de commentaires qui ont trait à la convention n°183 sur la protection de la maternité et d'autre part, apporter un complément d'information lié à la partie du rapport qui concerne la sensibilisation à l'égalité des genres.

A. Convention n°183 sur la protection de la maternité

Le Conseil retient des explications fournies par le SPF Emploi que deux grands obstacles avaient empêché la Belgique de ratifier la convention 183 suite à son adoption le 15 juin 2000 :

- La nécessité que la législation nationale garantisse l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un emploi qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, à moins que la candidature en question ne concerne des travaux qui, en vertu de la législation nationale, sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

- La nécessité de prévoir un droit pour les femmes qui travaillent aux pauses d'allaitement.

Les questions que posent la ratification de la convention n° 183 sur ces deux points avaient déjà été examinées par le Conseil peu après l'adoption de la convention n° 183, dans le cadre de l'avis n° 1.377 du 27 novembre 2001, dans lequel il avait appelé à une mise en conformité du droit belge avec cette convention.

Le Conseil entend revenir sur ces deux points dans le présent avis, compte tenu des évolutions qui sont présentées dans le rapport dont saisine.

1. Concernant l'interdiction de tests de grossesse à l'embauche

Le Conseil rappelle que dans son précédent avis précité n° 1.377 sur cette problématique, il avait demandé que les instances compétentes veillent à ce que l'interdiction de principe de tests de grossesse à l'embauche prévue dans la convention-OIT soit inscrite dans le droit belge et que les dérogations jugées nécessaires soient décrites clairement dans la réglementation afin de rencontrer les exigences de la convention n° 183.

Il retient du rapport et des explications fournies par le SPF ETCS que, si la Belgique n'a pas pris de mesure expresse en ce sens, elle a, en revanche, adopté la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ce qui a permis à la jurisprudence, sur la base de l'article 19 de la loi, de consacrer le principe de l'interdiction des tests de grossesse lors de l'embauche d'une travailleuse, lorsque cela n'est pas justifié par les risques liés à la fonction. Cette loi est venue ainsi renforcer l'article 11 de la convention collective de travail n°38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs (1983), qui consacre pour sa part le droit au respect à la vie privée des candidates et candidats lors de la procédure de sélection.

Compte tenu de cette évolution législative et jurisprudentielle, le Conseil se félicite de pouvoir conclure sur ce point que sa demande, formulée dans son avis précité n° 1377, a été rencontrée et que le droit belge est désormais conforme aux exigences de la Convention n° 183.

2. Concernant le droit aux pauses d'allaitement

Le Conseil tient à rappeler que, concernant le droit aux pauses d'allaitement des travailleuses, les partenaires sociaux ont pris, de longue date, les dispositions nécessaires pour que, dans le champ de leurs compétences, le droit belge soit en conformité avec la convention n° 183.

En effet, la convention collective de travail n°80 du 27 novembre 2001 portant sur le droit aux pauses d'allaitement, modifiée par la convention collective de travail n° 80bis du 13 octobre 2010, établit les droits et la protection de la travailleuse qui allaite de manière à rencontrer les exigences de la convention n° 183 pour les entreprises du secteur privé.

Le Conseil a par ailleurs pris connaissance des explications fournies par le SPF Emploi selon lesquelles, s'agissant du secteur public, le Gouvernement fédéral et les entités fédérées ont pris, dans une large mesure, les mesures nécessaires pour adapter leurs dispositifs réglementaires afin que soit reconnu un droit aux pauses d'allaitement aux femmes travaillant dans la fonction publique. Toutefois, il ressort de ces mêmes explications que ce droit n'est toujours pas accordé de manière complète dans toutes les instances compétentes du secteur public à tous les niveaux de pouvoirs. Selon les représentants du SPF, l'intention du Gouvernement est de prendre les initiatives nécessaires pour rencontrer les exigences de la convention n° 183 de manière complète sur ce point à tous les niveaux de pouvoirs.

A cet égard, il rappelle que, dans son précédent avis n° 1.377 précité, il avait déjà jugé opportun que soit élaboré un règlement, analogue à celui de la convention collective de travail n° 80, qui tienne compte des spécificités des procédures dans le secteur public.

En outre, dans son avis n° 2.038 du 23 mai 2017 relatif au soutien aux procédures de ratification en cours des conventions de l'OIT, il avait demandé de procéder à la ratification de toutes les conventions en vigueur et qui n'ont pas encore fait l'objet d'une ratification par la Belgique et avait jugé qu'en tout état de cause, il est nécessaire de communiquer clairement avec les autorités concernées au sujet de leurs obligations réciproques dans le cadre de la procédure de ratification.

Compte tenu des informations obtenues dans le cadre du présent rapport, il tient à souligner à nouveau l'importance qu'il accorde à la ratification de la convention n° 183 et réitère en conséquence sa demande de voir toutes les instances compétentes prendre les dispositions nécessaires, en concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel des services publics, pour se conformer pleinement à ses prescriptions.

B. Complément d'information en lien avec la sensibilisation à l'égalité des genres

Le Conseil tient enfin, à titre de complément d'information, à rappeler qu'en matière de non-discrimination, outre 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, il a adopté le 28 avril 2020 la brochure « favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement » (Voir : <http://www.cnt-nar.be/PUBLICATIES/Diversiteit-FR.pdf>).

Cette brochure se propose de fournir aux secteurs et aux entreprises un certain nombre d'informations, de grilles d'analyse, d'outils et d'exemples concrets pour les aider à inscrire leur politique de recrutement dans le cadre fixé par la législation anti-discrimination et, au-delà, à adopter des pratiques de recrutement objectives conduisant à davantage de diversité.

Cet outil pratique vise l'ensemble des critères protégés par les lois et conventions collectives de travail et notamment le sexe, en ce compris la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée, le changement de sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles, la paternité ou la comaternité.

Ce travail important des partenaires sociaux pourrait être utilement valorisé pour venir compléter la présentation qui est faite à l'OIT des initiatives prises au niveau fédéral en matière de sensibilisation à l'égalité des genres.
