

## **Introduction**

Comme stipulé dans le protocole 170/1 du Comité A, dans le secteur public, un climat social se caractérise par la volonté de trouver des solutions et par le respect mutuel et la confiance et repose avant tout sur un dialogue social de qualité. Ce dialogue se déroule dans le respect du statut syndical applicable, sur base d'accords clairs entre les interlocuteurs quant aux droits et aux devoirs de chacun. Ce n'est que de cette manière qu'une paix sociale durable et stable peut être garantie et que les conflits éventuels peuvent être évités, gérés et résolus de façon judicieuse. Si le dialogue s'enlise malgré tout, une conciliation indépendante peut s'avérer utile.

Conformément aux accords du protocole 170/1, des dispositions sectorielles peuvent être prises concernant la conciliation sociale. En d'autres termes, les conciliateurs sociaux pour le secteur public du SPF ETCS n'ont pas de compétence exclusive.

Conformément à l'article 12octies, alinéa 4, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les parties signataires s'accordent pour observer les principes suivants :

### **1. Qui demande la conciliation?**

Du côté de **l'autorité**, l'initiative pour demander l'intervention d'un conciliateur appartient à l'autorité politique ou à l'administrative compétente.

Du côté des **organisations syndicales**, l'initiative revient aux organisations qui sont représentatives au sein du comité dans le ressort duquel le conflit survient. Ces organisations désignent explicitement les personnes déléguées à cet effet.

La demande est introduite par la partie la plus diligente. Cette demande est introduite auprès de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il est important, en outre, que, préalablement à la conciliation, le conciliateur vérifie que toutes les parties sont d'accord d'y participer.

Le cas échéant, le conciliateur social lui-même peut prendre l'initiative d'entamer une procédure de conciliation ou de rassembler un bureau de conciliation, à condition d'avoir obtenu l'accord de l'autorité ou des autorités concernée(s) et des organisations syndicales.

### **2. Comment se déroule un processus de conciliation ?**

Deux types de procédures sont prévus: soit une conciliation « directe », soit un bureau de conciliation.

Si le choix est fait de travailler dans le cadre d'une conciliation « directe », la procédure se déroule directement avec les parties en conflit, éventuellement via une 'diplomatie de la navette'.

Si le choix est fait de travailler avec un bureau de conciliation, ce bureau est présidé par le conciliateur et se compose de représentants de l'autorité et des organisations syndicales représentatives. Dans ce cas, il est exigé que les membres du bureau de conciliation ne soient pas personnellement concernés par le conflit en question. Un bureau de conciliation est, en principe, composé de manière ad hoc.

L'autorité compétente désigne qui peut la représenter en tant que membre du bureau de conciliation.

### **3. Quel peut être le résultat d'une conciliation?**

Une conciliation doit au moins résulter en un document écrit sur lequel les parties se sont mises d'accord, aussi bien en cas de conciliation que de non conciliation. Ce document peut prendre différentes formes, telles que, un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation ou une recommandation du bureau de conciliation ou du conciliateur social... Cela dépend en grande partie de la nature du conflit.

Les parties peuvent décider, lors de la procédure de conciliation, de confirmer le contenu du document de conciliation ou de prévoir la poursuite des discussions au sein du comité de concertation ou de négociation compétent, par les voies appropriées de la concertation sociale.

La manière dont se clôture une conciliation fait partie de la procédure de conciliation et est ainsi déterminée en concertation entre les parties.