



## Introduction: faire entendre sa voix

Remarque préalable: dans le cadre de ce congrès, le terme de « participation » recouvre l'ensemble des droits à l'information, à l'implication, à la consultation, à la concertation, à la négociation et à la décision.

La pression sur les droits des travailleurs et les droits syndicaux augmente tant au niveau international, européen que national. Sans réaction, les préoccupations sociales laisseront toute la place à une pure logique économique de recherche de profit où la participation des travailleurs n'a pas de place.

1. Nous nous engageons résolument en faveur de la sauvegarde, du renforcement et de la rénovation de notre modèle de participation:
  - a. pour plus d'équilibre dans les relations entre les employeurs et les travailleurs<sup>1</sup>, et entre le capital et le travail (*power shift*), à tous les niveaux;
  - b. pour une société meilleure, avec moins d'inégalité et de pauvreté, par une redistribution plus importante et un revenu équitable pour chacun;
  - c. pour une économie meilleure, au service de l'homme et de la société, avec plus de croissance durable, plus d'entreprises socialement responsables, plus d'emplois de qualité et plus de formation et d'innovation; ces principes doivent primer sur la pensée à court terme guidée par des considérations financières ;
  - d. gardant à l'esprit que de nombreuses entreprises ne rentrent pas dans le schéma classique de la société où tous les travailleurs dépendent d'un seul employeur et travaillent dans un seul lieu, mais qu'il y a différentes formes atypiques d'emploi (emploi dispersé, sous-traitance, intérimaires, ...).
  
2. Nous regroupons tous ces défis en six objectifs prioritaires (voir ci-après):
  - a. Renforcer: sauvegarde et renforcement de notre modèle de participation, pour des droits à la participation plus nombreux, meilleurs et contraignants;
  - b. Fédérer: un modèle solidaire de participation, qui jette des ponts entre les différents groupes de travailleurs avec et sans emploi;
  - c. Élargir: donner une voix aux sans-voix; participation et collaboration avec des groupes que nous n'atteignons pas suffisamment aujourd'hui;
  - d. Approfondir: participation et engagement syndical également pour la qualité et la durabilité et pas seulement pour le salaire et la sécurité d'emploi;
  - e. Augmenter: participation pas uniquement dans et vers les entreprises et les institutions publiques et privées, mais aussi vers des réseaux d'entreprises, des chaînes de valeur et des chaînes d'approvisionnement , y compris aux niveaux européen et international;
  - f. Renouveler: rénovation de notre modèle d'action, de communication et de la manière de mener nos campagnes.

---

<sup>1</sup> Par travailleurs, nous entendons, dans cette ligne de force ainsi que dans toutes les lignes de force suivantes, les travailleurs comme les travailleuses

3. Nous investissons ici dans le modèle unique de la CSC: la capacité à rassembler des travailleurs, au-delà des frontières sectorielles, en solidarité avec les non-actifs. La rénovation de notre modèle d'action interprofessionnelle et professionnelle doit garder à l'esprit: la nécessité absolue de rassembler, par un travail régional et thématique interprofessionnel effectif ainsi que par une formation commune, l'ensemble des affiliés, militants et travailleurs dans toute leur diversité en vue d'instaurer un dialogue mutuel et de développer des projets et des actions communs.

Dans ce contexte, nous consacrons une attention particulière et les moyens adaptés au travail régional et thématique interprofessionnel en milieu urbain.

4. Nous donnons mission au Conseil général, au Bureau national et à toutes les organisations constitutives de poursuivre la concrétisation de ces lignes de force et de les traduire à tous les niveaux sous la forme de stratégies basées sur des résultats, en tenant compte systématiquement de la spécificité du secteur public et de l'enseignement.
5. La demande de renforcement de la participation doit aussi s'adresser à nos propres structures. Nous devons davantage encore améliorer la participation de la base ainsi que renforcer notre démocratie interne. De cette manière, nous renforcerons notre force et notre influence.

Nous gardons à l'esprit:

- a. que nous sommes un syndicat de valeurs, tel que nous l'avons défini lors de notre Congrès de 1996 sur les valeurs, qui associe les droits et l'épanouissement personnels à la solidarité et à notre recherche de justice sociale.
- b. que – comme nous l'avons dit dans notre mission en 10 points de la CSC (Conseil général du 1<sup>er</sup> juillet 2003) – nous sommes un syndicat libre, indépendant des organisations patronales, des institutions économiques et financières et de la politique, que nous sommes un contre-pouvoir constructif qui défend une société solidaire et démocratique non seulement sur le plan politique mais également sur les plans économique et culturel.

# I. Renforcer

6. Nous continuons à défendre notre modèle de participation actuel au travers des conseils d'entreprise, des comités PP, de la délégation syndicale et des organes de concertation propres au secteur public et à l'enseignement. Nous entendons continuer à renforcer ces possibilités de participation et de concertation et ce, également au niveau européen. Dans ce contexte, nous tenons à ce que le rôle et la responsabilité de chacun soit respectés: l'employeur est et reste l'unique responsable de la politique et des choix stratégiques de l'entreprise ou de l'institution. Il consulte préalablement sur ces questions et il se concerta avec les représentants des travailleurs chargés de la défense de ces derniers.
7. La participation financière des travailleurs dans leur entreprise ne fait pas partie de notre stratégie pour plus de participation Cette dernière doit être basée sur la contribution liée à leur travail et exclut une participation basée sur l'apport de capital.

Tout en veillant à poursuivre notre objectif de renforcer les pensions légales, nous voulons exploiter plus activement la cogestion et la gestion paritaire des fonds de pension pour faire progresser l'économie et la finance dans le sens d'un plus grand respect pour l'homme, l'environnement et la société. À cet effet, nous souhaitons le développement d'un label éthique et social des fonds de pension. Nous rejetons les placements spéculatifs et nous encourageons les placements éthiques dans une économie intérieure durable. Des formations spécifiques sont à organiser pour les militants concernés afin d'échanger sur les idées, les pratiques et points de vue, en vue d'orientations communes, tant à l'égard des fonds de pension que des autorités (européennes et fédérales).

8. Nous voulons:
  - a. une amélioration de la réglementation et de son application dans les plus petites entreprises afin que les représentants des travailleurs dans des entreprises n'ayant qu'un CPPT ou une délégation syndicale disposent des mêmes droits que ceux des conseils d'entreprise, afin qu'un réviseur contrôle là-aussi l'exhaustivité et la fiabilité des informations;
  - b. la compilation de toutes les informations fournies aux CPPT, aux conseils d'entreprise, aux comités de concertation et de négociation dans un rapport annuel socioéconomique et financier synthétique. La synthèse doit préalablement être approuvée par ces organes et fournie chaque année à l'ensemble des travailleurs. Ce rapport synthétique doit permettre de saisir en des termes compréhensibles la situation socioéconomique et financière de l'entreprise ou de l'institution, de la comparer avec la situation du secteur et d'apporter un éclairage sur les perspectives d'avenir;
  - c. une extension des droits aux informations économiques et financières dans le secteur public;

- d. une amélioration du soutien apporté aux délégués dans tous les organes de concertation et aux délégués syndicaux. Ils doivent – lors des réunions de concertation également – pouvoir s'adresser à un expert IEF pour les soutenir dans l'analyse et la discussion des informations socioéconomiques et financières annuelles et occasionnelles et lors de leur traduction dans un rapport compréhensible pour la base;
  - e. une obligation, pour les réviseurs et les services d'inspection, d'informer les travailleurs de leurs interventions auprès de l'employeur au sujet de l'application de la législation;
  - f. lorsqu'une entreprise relève de la loi sur la continuité des entreprises, les informations fournies par l'employeur au tribunal doivent également être communiquées aux représentants des travailleurs, ou en leur absence aux travailleurs eux-mêmes.
- 9.** Pour les représentants des travailleurs dans les organes de concertation, nous voulons le droit, en cas de demande majoritaire et motivée de leur part, de recourir à un cabinet d'expertise agréé de leur choix et indépendant de l'employeur pour obtenir un avis d'expert sur une question qu'ils ont formulée;
- a. les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur / les employeurs, éventuellement *via* un fonds géré paritairement;
  - b. le cabinet d'expertise bénéficie d'un accès, contraignant le cas échéant, aux informations dont l'employeur dispose et qui sont nécessaires pour remplir sa mission d'expertise;
  - c. le cabinet d'expertise transmet son rapport final à tous les membres des organes de concertation, ainsi qu'aux organes d'administration de l'entreprise. Le cabinet d'expertise, sur demande des travailleurs, peut être présent aux réunions des organes de concertation;
  - d. les représentants des travailleurs ont le droit de demander au cabinet d'expertise d'examiner des scénarios alternatifs aux restructurations planifiées, d'analyser la position concurrentielle de l'entreprise par rapport à des concurrents proches ou des divisions du même groupe, de faire tester des alternatives politiques quant à leur faisabilité et aux conséquences en termes de durabilité et sur les plans social et économique.
- 10.** Nous cherchons une assise sociale et politique suffisante pour:
- a. garantir le droit à la réintégration de représentants des travailleurs licenciés abusivement;
  - b. harmoniser la protection en fonction de la nature du mandat syndical, du secteur -public ou privé- ou du statut, en portant le niveau de protection à celui des élus au conseil d'entreprise et au comité PP;
  - c. limiter la suspension quasi-automatique du contrat de travail des représentants des travailleurs pendant la procédure de licenciement pour motif grave.

**11.** Dans les secteurs, nous travaillons à :

- a. en ce qui concerne la délégation syndicale, une protection identique à celle des délégués effectifs pour les délégués syndicaux suppléants;
- b. de meilleures facilités d'action et moyens de fonctionnement pour les délégués, les suppléants et les candidats non-élus, dans les grandes et les petites entreprises ou institutions en portant une attention spécifique aux délégués avec des mandats européens;
- c. des règles de fonctionnement optimales pour la concertation avec la délégation syndicale dans les entreprises sans organe de concertation ou sans comité de négociation: règlement d'ordre intérieur, accès aux documents, rythme des réunions, etc.;
- d. une amélioration significative de la protection de tous les délégués, contractuels et statutaires, dans les organes de concertation des différents secteurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, les entreprises publiques autonomes et l'enseignement;
- e. une diminution des seuils d'installation des délégations syndicales;
- f. la suppression des discriminations pour la désignation ou l'élection en tant que délégué syndical.

**12.** À travers la formation socio-politique et syndicale et l'aide logistique, nous intervenons activement sur des facteurs qui sont déterminants pour obtenir et garder le soutien de la base: la méthodologie syndicale, la communication, la visibilité du délégué, l'implication de la base dans le travail syndical, la valorisation du travail syndical dans l'opinion publique, etc. Au moyen d'une semaine annuelle du militant, nous voulons attirer l'attention sur l'importance de leur travail quotidien et de leur plus-value pour la société.

Pour y parvenir, nous demandons:

- a. un renforcement des services de formation de la CSC;
- b. une formation aussi pour les suppléants et les autres militants;
- c. un meilleur soutien des représentants des travailleurs par les responsables syndicaux.

## II. Fédérer

- 13.** Nous repensons notre modèle de participation et de travail syndical, en fonction également de nos efforts pour évoluer vers un statut meilleur, commun aux ouvriers et aux employés d'une part et des évolutions dans le secteur public d'autre part. Avec respect pour l'emploi statutaire.

Nous visons ainsi un modèle renouvelé, adapté aux évolutions de l'économie et de la société, dans lequel tous les travailleurs se reconnaissent et qui les fédère. Nous investissons ici plus que jamais dans le dialogue avec les affiliés de la CSC et avec le large groupe des travailleurs, dans toute sa diversité. En veillant particulièrement à respecter la représentation proportionnelle des hommes et des femmes.

- 14.** Nous supprimons les différences restantes entre les ouvriers et les employés pour arriver à un meilleur statut commun pour les ouvriers et les employés.

Nous mettons tout en œuvre, par le biais d'un nouveau régime légal en matière d'élections sociales, pour maintenir une composition équilibrée et représentative des organes de concertation. Des groupes de travailleurs clairement définis doivent, là où c'est souhaitable, bénéficier d'une représentation élue garantie. A cette fin, il y a lieu de continuer à garantir le principe d'un collège électoral séparé pour les cadres (conseil d'entreprise) et pour les jeunes.

Nous n'acceptons pas que cette réforme serve de prétexte pour réduire le nombre de travailleurs protégés.

- 15.** En vue d'une composition représentative des organes de concertation, nous visons, une représentation proportionnelle des jeunes et des femmes en rapport avec leur proportion au sein du personnel.

- 16.** Nous veillons encore davantage à une composition représentative du groupe de militants d'entreprise, avec des représentants de tous les groupes du personnel. Les différences de cultures syndicales au niveau des entreprises ou entre les entreprises et institutions doivent être prises en compte au sein des centrales qui en ont la charge. Pour ce faire, nous travaillons avec des objectifs syndicaux communs. À cet égard, nous sommes également attentifs aux différences culturelles qui existent entre les militants, aux différences de présence syndicale et de méthodes de travail. Nous stimulons la compréhension mutuelle et le respect de la contribution de chacun, une bonne gestion de ces différences, en étant attentifs à la représentation des minorités.

Nous n'excluons pas le maintien d'assemblées distinctes de militants, moyennant une communication ouverte et une action commune coordonnée.

Les permanents encouragent la collaboration entre les différents groupes du personnel et organisent autant que possible une action commune des militants dans les entreprises et les secteurs. Ces démarches doivent permettre d'enclencher une nouvelle dynamique et de créer une nouvelle culture syndicale commune.

- 17.** Nous sommes particulièrement attentifs à la complexité de la tâche et au besoin de connaissances et de compétences lorsque des militants et des permanents doivent défendre les intérêts de différentes catégories de travailleurs, avec des différences au niveau des statuts et des droits. Et nous garantissons des informations, des moyens de communication, une formation (tant la formation de base que la formation continuée) et un accompagnement pour répondre à ces besoins. Parallèlement, nous poursuivons notre action pour réduire la complexité grâce à un meilleur statut commun pour ouvriers et employés.
  
- 18.** Dans ce contexte, nous sommes également particulièrement attentifs aux cadres. Ceux-ci doivent intégralement être intégrés dans notre modèle de participation et dans notre modèle syndical, avec les mêmes droits à la participation. C'est la raison pour laquelle nous nous opposons aux tentatives des employeurs de les exclure de notre modèle de participation, notamment en donnant au personnel de direction ou aux cadres une définition vaste lors des élections sociales ou en les excluant des CCT. Nous les intégrons dans notre action intégrée, en reconnaissant leurs problèmes et attentes spécifiques. Et nous sommes spécialement attentifs aux questions syndicales qui se posent pour eux de manière particulière: l'insécurité du revenu (par le biais de la rémunération en fonction des performances), la flexibilité (par le biais de la catégorie de personnel de confiance et des exigences qui se posent en termes de temps de travail variables et de disponibilité en-dehors des heures de travail), sans oublier la charge psychosociale. D'autant que l'on constate systématiquement qu'après un certain temps, ces problèmes particuliers s'étendent à l'ensemble du groupe des travailleurs.
  
- 19.** Dans le prolongement de notre action centrale, interprofessionnelle et sectorielle en faveur d'un meilleur statut commun qui prévoit également les mêmes droits conventionnels et les mêmes droits vis-à-vis de fonds sectoriels, nous rechercherons, à partir des prochaines négociations, dans toutes les entreprises et institutions, à supprimer, dans une logique d'amélioration, les différences injustifiées qui subsistent entre des groupes de travailleurs afin de créer les mêmes conditions salariales et de travail pour l'ensemble du personnel. Nous examinerons également en détail les règles mentionnées dans le règlement de travail. Nous voulons abolir immédiatement les différences discriminatoires et blessantes.

La lutte pour l'égalité passe par un progrès social partagé pour tous.



- 20.** En règle générale, nous négocions ensemble et simultanément pour les différents groupes de personnel, tant au niveau sectoriel que dans les entreprises et les institutions. Nous veillons au minimum à une information et une communication ouvertes et adaptées à l'égard des représentants des travailleurs de tous les groupes de travailleurs dans le secteur, dans l'entreprise et dans l'institution. Nous assurons la concertation avec tous les groupes sur le mandat de négociation et les résultats pour les différents groupes. Nous évitons de créer de nouvelles différences ou des différences supplémentaires dans les conditions de rémunération et de travail et recherchons au contraire des trajectoires négociées pour obtenir des harmonisations. Et dans ce contexte, nous sommes attentifs aux besoins des groupes de travailleurs les moins nombreux et/ou les plus faibles.
- 21.** Dans le prolongement, nous visons toujours des CCT communes au niveau de l'entreprise. Les permanents syndicaux et les militants créent dans toutes les entreprises et institutions une transparence totale concernant les conditions de rémunération et de travail convenues pour les différents groupes de personnel.
- 22.** La CSC continue à jouer un rôle moteur pour un meilleur statut commun des ouvriers et employés, et ce pour tous les secteurs, sans distinction. Une capacité d'action renforcée de la CSC doit y contribuer.

À cet effet, le congrès demande aux centrales professionnelles:

- a. de poursuivre leurs discussions sur une approche syndicale unifiée pour les ouvriers et les employés et de les clôturer;
- b. de traduire cela sous la forme d'une adaptation des compétences respectives des centrales professionnelles, afin d'aboutir à une délimitation des frontières et une répartition des tâches logique et orientée vers l'avenir;
- c. En outre avec comme objectif final: une centrale compétente par secteur ou par entreprise, ou deux si la LBC-NVK et la CNE sont impliquées. Des exceptions à ce principe ne sont possibles que dans une perspective historique ou comme résultat de consensus.

Le congrès reconferme que la défense des intérêts du personnel des services publics et de l'enseignement revient à la FSCSP (Fédération de centrales CSC pour les services publics, l'enseignement et les entreprises publiques), indépendamment des formes de gestion qui sont imposées ou acceptées par les pouvoirs publics.

Le congrès invite les centrales professionnelles à poursuivre le travail à court terme en vue d'un remodelage global de la répartition des tâches entre les organisations. Et à le finaliser d'ici mi-2018 au plus tard afin que les élections sociales de 2020 puissent être préparées sur la base de cette structure remodelée.

Cette période doit être utilisée activement pour une large consultation des militants et des permanents qui est nécessaire à une large adhésion de ceux-ci. Avec un large investissement également au niveau du dialogue préalable entre les militants et les permanents des différentes centrales professionnelles. Et en accordant, au préalable et par la suite, beaucoup d'attention à la communication à l'égard des

affiliés, des militants et du personnel, en étant toujours particulièrement attentifs à nos affiliés dans les PME.

- 23.** Nous investissons plus particulièrement dans l'action syndicale axée sur les travailleurs qui travaillent sur des lieux de travail dispersés ou à distance:
- a. des accords aux niveaux sectoriel et des entreprises, sur les possibilités et les moyens, pour les militants d'entreprise, de développer l'action la plus optimale pour ces travailleurs, y compris des possibilités de rencontres syndicales pendant les heures de travail; des possibilités de communiquer (en confiance) au moyen d'outils ICT, y compris de médias sociaux; le droit pour les délégués de rendre visite aux travailleurs pendant les heures de travail (visites de chantier par exemple); l'indemnisation de tous les frais supplémentaires;
  - b. une politique d'accueil syndical adaptée, avec des garanties de facilités suffisantes accordées par l'employeur, avec une attention particulière pour une action syndicale commune pour les travailleurs de différentes entreprises occupés dans un même lieu;
  - c. une attention particulière dans la formation des militants;
  - d. un soutien renforcé de la part de la CSC.

Pour ce faire, nous mettons aussi tout en œuvre pour obtenir des modalités adaptées dans le cadre des élections sociales, en vue d'une participation aussi large que possible et de listes de candidats et délégués aussi représentatives que possible, inspirées du système des circonscriptions électorales.

- 24.** Nous renforçons l'information et le feed-back à l'attention de la base. Nous développons une bonne communication sous tous ses aspects: nous ne disons pas seulement ce que nous faisons, mais surtout expliquons pourquoi nous le disons et nous le faisons. À cet effet, nous aidons tant les militants d'entreprise que les militants interprofessionnels grâce à un soutien logistique et de la formation, par le biais des canaux les plus appropriés: communication orale, écrite ou électronique. Pour ce faire:
- a. nous offrons un plus à nos affiliés et militants en les informant plus tôt et de manière plus large que les non-affiliés;
  - b. nous adressons également notre communication aux non-affiliés au sein du large groupe des travailleurs, avec une attention particulière pour les jeunes;
  - c. nous rendons nos méthodes de communication et de concertation facilement accessibles à tous les groupes-cibles de travailleurs, avec et sans emploi, sans exclure ceux qui sont moins familiarisés avec les nouveaux médias sociaux, pour ceux qui ne disposent pas de certains outils ICT et pour ceux qui éprouvent des difficultés avec certaines formes de communication,...;
  - d. dans le planning des réunions syndicales, nous tenons compte autant que possible des différences en termes de disponibilité des différents groupes-cibles (temps partiels, personnes travaillant en équipe, en services extérieurs, isolés avec charge de famille, jeunes, personnes âgées...);

- e. nous sommes systématiquement attentifs aux nouvelles personnes dans notre base pour l'action syndicale professionnelle et interprofessionnelle, en veillant à organiser un accueil syndical adéquat et une prise de connaissance dès la première semaine, en tenant compte des diversités linguistiques croissantes;
- f. nous utilisons dans ce cadre des méthodes adaptées pour notre base dans les PME;
- g. l'éducation permanente doit être reconfirmée comme l'un des piliers importants de notre action syndicale. C'est elle qui permettra en outre de fédérer l'ensemble des militants.

**25.** Nous menons une campagne active de recrutement d'affiliés, afin de convaincre les non-affiliés de la plus-value que constitue l'affiliation, ainsi que de l'importance de la solidarité mutuelle et de l'implication collective. Avec une attention spécifique pour le personnel des PME. Nous veillons à faire systématiquement rapport, y compris aux non-affiliés, de ce que nous avons obtenu aux différents niveaux par le biais de négociations collectives et d'actions. Et de ce que nous avons obtenu au niveau de notre service aux membres. Chaque année, nous planifions des actions axées sur les travailleurs sans emploi non affiliés, les jeunes en fin de scolarité et les travailleurs occupés dans des entreprises sans présence syndicale, afin de faire connaître nos actions et de favoriser et rendre plus attractif l'accès au syndicat et à l'action syndicale.

Nous associons ces actions à une politique efficace de fidélisation des affiliés.

Nous mettons tout en œuvre pour obtenir la généralisation de la prime syndicale dans tous les secteurs et le relèvement de son montant, y compris par une actualisation du plafond pour l'ONSS.

**26.** Par le biais de la législation et des CCT, nous améliorons l'accès des représentants des travailleurs aux canaux de communications internes usuels de chaque entreprise ou institution: pages intranet, mailings, ... Dans le même temps, nous améliorons aussi les facilités, pour la délégation syndicale, d'organiser des assemblées du personnel, de circuler librement pendant les heures de travail dans toutes les sections de l'entreprise et sur tous les chantiers, d'établir des contacts ou d'organiser des permanences. Et ce, tant dans le secteur privé que dans le secteur public et l'enseignement.

**27.** Nous voulons être un syndicat H/F, dans lequel tant les hommes que les femmes se reconnaissent. Dans ce cadre, nos objectifs sur le plan du contenu sont les suivants:

- a. accorder encore plus d'attention aux préoccupations des militants et des affiliés de la CSC en ce qui concerne notamment le temps de travail, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la conciliation du temps de travail et des responsabilités en dehors du travail, le revenu, la reconnaissance et la prévention des problèmes de santé d'origine professionnelle, le travail

- répétitif, la charge psychosociale, la protection de la maternité, les horaires de travail et la flexibilité; la qualité du travail;
- b. nous engager plus encore pour l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs avec de nombreux emplois précaires et peu ou pas de présence syndicale et, souvent, une proportion plus élevée de femmes;
  - c. dans la formulation des positions syndicales, lors de l'organisation d'actions et lors des négociations collectives, être systématiquement plus attentifs à la dimension du genre, pour tenir compte de l'impact différent que nos propositions et accords peuvent avoir sur les femmes et les hommes;
  - d. une répartition plus égale des tâches entre les partenaires;
  - e. des régimes améliorés de congé parental, dont les deux partenaires doivent pouvoir prendre une partie.

Le Congrès charge le Bureau national d'actualiser nos propositions en matière de redistribution du travail disponible, à la lumière du chômage élevé persistant, de la prolongation insidieuse de la durée du travail, de la charge de travail croissante et des difficultés à combiner le travail, les responsabilités en dehors du travail et les loisirs. Et dans ce cadre, engager le débat en interne sur la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire.

**28.** Sur le plan de nos méthodes de travail, nos objectifs sont les suivants:

- a. donner aux femmes une place à part entière dans notre organisation et veiller à ce qu'elles se reconnaissent plus facilement dans nos revendications. Pour ce faire, nous élaborons aussi des revendications phares, en partant des problèmes et attentes spécifiques des femmes, avec une forte participation des femmes . Avec une attention spéciale pour les secteurs, emplois et contrats de travail avec une surreprésentation de femmes et la collaboration à développer dans ce cadre avec les centrales compétentes;
- b. systématiquement intégrer l'objectif de l'égalité de genre à tous les niveaux de la concertation sociale, et développer et offrir des instruments pour soutenir nos négociateurs dans cet objectif;
- c. lors de l'organisation et de la planification des réunions syndicales, veiller systématiquement aux possibilités de participation des travailleurs à temps partiel, des personnes avec charge de famille, des personnes assumant des tâches de soins ...; et plus largement à la combinaison du travail, de l'engagement syndical, du ménage et de la famille;
- d. dans nos instances de direction et dans nos délégations de négociation, prévoir une représentation proportionnelle des femmes, en particulier en respectant dans nos instances de direction la règle de la représentation proportionnelle, comme décidé lors des Congrès antérieurs;
- e. supprimer la sous-représentation des femmes – en comparaison avec l'effectif total en personnel dans l'entreprise ou l'institution - qui subsiste sur nos listes de candidats pour les prochaines élections sociales, avec des objectifs chiffrés, une approche méthodique, un rapport systématique et une évaluation des efforts consentis; et ce y compris pour les élections sociales de 2016;

- f. dans la formation syndicale, être systématiquement attentifs à l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris dans le cadre de la formation sur des thèmes comme la sécurité sociale, les conditions de travail et d'emploi, l'égalité salariale, la diversité...;
- g. dans notre communication et nos formes d'action, être plus attentifs aux dimensions et aux images sensibles en matière de genre.

# III. ÉLARGIR

**29.** Nous voulons être un mouvement syndicaliste large, représentatif, qui doit s'élargir davantage aux groupes que nous atteignons insuffisamment aujourd'hui. Afin de pouvoir rendre justice à tous les groupes de travailleurs, avec ou sans emploi. Et aussi pour donner une voix à un maximum de travailleurs dans les entreprises et hors de l'entreprise à travers notre action locale et celle de nos groupes spécifiques:

- a. jeunes et moins jeunes;
- b. petites et grandes entreprises;
- c. statutaires et contractuels;
- d. travailleurs avec des contrats à durée indéterminée et travailleurs avec des contrats précaires;
- e. avec une place à part entière dans notre action syndicale et notre modèle participatif pour les différents groupes de travailleurs d'origine étrangère, aussi bien ceux ayant grandi (et souvent nés) ici que les nouveaux immigrants.

Etant donné que la dépendance d'un indépendant par rapport à un seul donneur d'ordre diffère peu de la dépendance d'un travailleur salarié, nous voulons ici aussi lancer le débat sur l'élargissement de notre travail syndical aux indépendants involontaires sans personnel. La CSC lutte contre le recours aux faux indépendants.

Nous restons un syndicat qui défend les droits aussi bien des travailleurs avec un emploi que des travailleurs sans emploi. Ces derniers n'ont pas droit à la parole dans les entreprises mais doivent avoir une voix à la CSC et grâce à la CSC.

**30.** Nous demandons aux centrales professionnelles concernées de procéder, à une évaluation approfondie du travail syndical dans les secteurs et groupes professionnels ayant une faible présence syndicale en termes d'affiliés et/ou de militants. Nous demandons aussi bien aux centrales qu'aux fédérations d'analyser systématiquement les plaintes individuelles reçues des travailleurs et de les signaler en vue d'une démarche collective. Le but consiste ainsi à établir pour chacun de ces domaines problématiques, un plan d'action avec les militants présents et en bonne collaboration avec les centrales concernées, en vue d'une présence renforcée et un meilleur soutien aux militants. Y compris une évaluation régulière, en collaboration avec les militants.

**31.** Nous créons un groupe de travail avec les organisations les plus concernées en vue d'établir un plan d'action concret pour le travail syndical à l'égard et avec des indépendants involontaires sans personnel:

- a. pour inventorier les problèmes;
- b. pour échanger les exemples et les bonnes pratiques;

- c. pour évaluer ce qui a été fait jusqu'à présent au niveau de la législation sur la nature des relations de travail et développer des actions afin de ramener un maximum de faux indépendants sous le statut de travailleur salarié;
- d. pour élargir cette dynamique au plus grand nombre de secteurs où le problème se pose ou risque de se poser;
- e. pour élaborer des propositions, aussi bien à l'égard des différentes autorités publiques (y compris l'Europe) que des employeurs en vue d'éviter et de lutter contre le dumping social via le travail indépendant;
- f. pour avancer par le biais de CCT concernant cette problématique, tout en tenant compte de la jurisprudence européenne;
- g. pour examiner les avantages et inconvénients de l'élargissement de notre terrain d'action à certaines catégories d'indépendants involontaires sans personnel;
- h. pour tirer des leçons de la manière dont des syndicats et les pouvoirs publics étrangers relèvent ces défis.

**32.** La CSC n'est pas seulement la voix du personnel fixe, mais aussi des travailleurs dans des statuts précaires et à temps partiels involontaires. Et cette voix doit résonner plus fort, parce que cela fait également résonner la voix des jeunes, des femmes et des travailleurs d'origine étrangère, compte tenu de leur surreprésentation dans les relations de travail précaires et à temps partiels involontaires. En particulier:

- a. en limitant la prolifération des contrats précaires et à temps partiels involontaires, via des interventions des pouvoirs publics et des accords entre partenaires sociaux (sur les plans interprofessionnel et sectoriel, et au sein des entreprises); en particulier en fixant des maxima pour le nombre de contrats précaires et en concluant des accords d'entreprise sur une transformation plus rapide et contraignante de contrats précaires en contrats fixes;
- b. en instaurant le principe du pollueur-payeur: plus on a de contrats précaires et à temps partiels – en dehors des contrats de remplacement –, plus on a d'allocations de chômage et d'assimilations pour la pension, et donc des cotisations patronales plus élevées pour la sécurité sociale;
- c. en luttant spécifiquement contre les formes les plus extrêmes de la précarisation: les contrats journaliers, les contrats à l'appel, les relations de travail de très longue durée via un ou des contrats temporaires, le travail non-déclaré (en particulier pour les travailleurs sans-papiers), les contrats de stage et de formation qui ne sont utilisés que comme des formes d'emploi bon marché ou même gratuit;
- d. en menant une politique de contrôle forte au niveau des pouvoirs publics et des syndicats, pour faire respecter les règles, les CCT et les accords sectoriels dans les services publics;
- e. en maintenant l'interdiction du travail intérimaire dans une série de secteurs privés et dans le secteur public;
- f. en garantissant l'égalité des droits, au moins au prorata de la période d'occupation, pour les travailleurs avec des contrats précaires, et ce surtout en ce qui concerne la prime de fin d'année, la formation, les droits liés à l'ancienneté (y compris l'ancienneté en tant qu'intérimaire) et les différents systèmes de congé;

- g. en revendiquant pour les travailleurs à temps partiels involontaires un temps de travail minimal pour garantir un revenu au-dessus du seuil de pauvreté;
- h. en intégrant au maximum les travailleurs avec des contrats précaires dans l'action syndicale en entreprise et en développant un dialogue fort avec eux (y compris avec les étudiants), également en octroyant le droit de vote lors des élections sociales chez l'utilisateur après trois mois d'occupation;
- i. en accordant une attention spécifique, dans l'action en entreprise et dans les organes de concertation, à la surutilisation du travail intérimaire et aux droits des travailleurs intérimaires;
- j. en imposant, par le biais des organes de concertation, plus de droits d'information sur l'occupation de travailleurs avec des statuts précaires et à temps partiels et des contrats intérimaires;
- k. en assurant une meilleure politique d'accueil syndical vis-à-vis des travailleurs avec des contrats précaires et à temps partiels, et aussi pour des intérimaires, avec une attention spécifique pour les jeunes, les femmes et les travailleurs d'origine étrangère;
- l. au niveau national, en informant et en consultant systématiquement les intérimaires au sujet des cahiers de revendication et des CCT;
- m. en prévoyant aussi, lors de restructurations, un accompagnement social adéquat pour les travailleurs avec des contrats temporaires si leur contrat n'est pas prolongé ou s'il y est mis fin prématurément;
- n. en impliquant davantage les travailleurs avec des contrats précaires, à temps partiels et temporaires dans l'action de base interprofessionnelle;
- o. en envisageant les possibilités de transférer les droits constitués par les travailleurs à emploi temporaire (y compris les emplois intérimaires) vers leur emploi suivant.

**33.** Dans notre action syndicale et notre modèle de participation, nous renforçons les efforts à l'égard des nouveaux migrants du travail. Tant envers les travailleurs qui viennent s'installer temporairement ou définitivement ici, que les détachés de l'étranger et les faux indépendants. À titre spécifique:

- a. nous les informons, dans leur propre langue lorsque c'est nécessaire et possible, sur leurs droits et les possibilités d'imposer ces droits, à titre individuel et collectif et ce soit là où ils travaillent, là où ils habitent ou là où ils passent; et cela en collaboration entre les centrales professionnelles et les fédérations;
- b. pour réaliser des conditions de travail et de rémunérations égales, nous luttons à tous les niveaux, de l'entreprise jusqu'au niveau européen et international, contre les pratiques de dumping social, en particulier via une initiative européenne renforcée pour le maintien de la directive sur le détachement (avec notamment un Europol social) et une transposition ambitieuse en droit belge, y compris avec un renforcement des services d'inspection; en lien avec notre action européenne pour obtenir une amélioration substantielle des salaires et de la protection sociale dans les pays d'origine (entre autres par le biais d'un salaire minimum européen);



- c. nous actualisons à court terme nos revendications phares relatives à la lutte contre le dumping social et la fraude sur les salaires et les cotisations: responsabilité solidaire en cas de fraude sur les salaires et les cotisations, clauses sociales en cas de marché publics, enregistrement des présences et paiement du salaire obligatoirement par virement; en lien avec une stratégie axée sur les résultats;
- d. nous renforçons notre rôle de lobby auprès des institutions européennes et internationales;
- e. nous nous opposons au recours à la sous-traitance et à la mise à disposition lorsque cela risque de mener à des licenciements et/ou à une augmentation du chômage économique (application CCT 53);
- f. nous nous opposons au recours à la sous-traitance pour mettre à mal les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail;
- g. nous utilisons les canaux existants (commissions d'agrément, commission de bons offices, commission paritaire pour le travail intérimaire) en vue de lutter adéquatement contre le dumping social par le biais du travail intérimaire.
- h. nous refusons les accords internationaux en matière de commerce et d'investissement, qui introduisent de nouveaux risques de dumping social international;
- i. nous nous préoccupons des travailleurs sans papiers pour diminuer ou supprimer les problèmes spécifiques résultant de l'absence de permis de séjour ou de travail.

**34.** En matière de participation:

- a. nous souhaitons une structure de concertation légale dans laquelle sont associés des travailleurs sous-traitants;
- b. nous collaborons plus activement avec les délégués auprès des sous-traitants, notamment pour ce qui concerne les infractions à l'interdiction de la mise à disposition (étant donné la nouvelle compétence permettant à ces délégués d'obtenir des informations sur le contrat d'entreprise par le biais du conseil d'entreprise);
- c. nous demandons à nos délégués et représentants du personnel dans les entreprises et les institutions de jouer un rôle actif envers les sous-traitants, avec des compétences plus fortes en matière d'information sur l'emploi auprès de ces sous-traitants et des possibilités d'intervenir auprès du personnel des sous-traitants dans l'entreprise, et nous les soutenons dans ce sens. Il convient de le faire en concertation avec les représentants syndicaux du sous-traitant ou avec la centrale concernée;
- d. nous renforçons la collaboration avec d'autres organisations qui œuvrent pour ce groupe-cible, ainsi qu'avec les syndicats et les organisations partenaires du pays d'origine;
- e. nous fournissons un effort soutenu envers l'ensemble du groupe des travailleurs, et en particulier envers notre groupe de militants, pour plus de solidarité et de compréhension.

- 35.** Plus que jamais, nous voulons être un syndicat pour les jeunes et avec les jeunes, à l'école ou sortis de l'école, avec un emploi ou pas encore d'emploi, avec un contrat fixe ou précaire. Y compris dans notre action au niveau des entreprises.

C'est pourquoi:

- a. nous veillons à garder le cap quant à la résolution d'activité 100 du Congrès d'avenir (voir également les résolutions d'activité de ce Congrès), avec une attention spécifique pour: l'action dans les écoles et l'action envers les jeunes qui quittent l'école, la collaboration avec d'autres organisations de jeunes et des organisations d'étudiants, la problématique brûlante des jeunes chômeurs et les lourdes économies sur les allocations d'insertion, et l'intégration des jeunes dans l'action syndicale;
- b. nous incluons systématiquement et à tous les niveaux dans nos cahiers de revendications pour les accords interprofessionnels et les CCT, des revendications phares pour les jeunes, en concertation avec ces derniers; à commencer par le salaire égal pour un travail égal, pas uniquement au niveau interprofessionnel mais aussi dans les secteurs et les entreprises (suppression des barèmes plus bas pour les jeunes);
- c. nous mobilisons activement les fonds sectoriels et les 0.10% pour les groupes à risques dans l'organisation d'actions spécifiques pour les jeunes issus des groupes à risques, avec une priorité pour les jeunes chômeurs peu qualifiés et les jeunes faiblement scolarisés ayant quitté l'école;
- d. nous protégeons et nous renforçons les droits des travailleurs avec des contrats jeunes ou des contrats où les jeunes sont surreprésentés: contrats de stage, contrats de formation, formation en alternance, contrats d'étudiants, et ce en collaboration avec les Comités communautaires et régionaux; avec la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ces contrats;
- e. nous utilisons les organes de concertation afin d'obtenir des informations et une concertation sur l'ensemble des contrats jeunes dans l'entreprise, avec des compétences supplémentaires; qu'il s'agisse de contrats d'étudiant, d'intérimaire ou de l'un des nombreux contrats de formation; en particulier en vue de garantir une formation de qualité;
- f. nous devons investir plus que jamais dans l'action d'entreprise envers le groupe croissant d'étudiants; soutenue par une large campagne interprofessionnelle pour l'égalité des droits et la suppression du contrat de travail spécifique pour le travail des étudiants; ainsi qu'avec des accords conventionnels sectoriels et d'entreprise sur l'affectation des étudiants;
- g. nous tenons compte, dans le cadre de l'engagement des jeunes, des nombreuses missions en dehors du travail et du syndicat, et de la vision de leur génération par rapport à un engagement au sein d'un mouvement social;
- h. nous développons dans chaque centrale et dans chaque fédération une action jeune structurelle;
- i. nous nous obligeons à effectuer une analyse systématique des générations: dans tout ce que nous faisons, nous nous demandons en permanence si les jeunes se retrouvent suffisamment dans notre programme, nos revendications concrètes, notre profil, notre communication et nos actions concrètes. Il ne s'agit pas seulement ici d'une mission globale pour la CSC et

ses organisations, mais aussi d'une mission concrète pour l'action d'entreprise.

- 36.** Plus les droits des travailleurs sans emploi sont visés, plus leur droit à un travail décent est remis en cause et plus leur dignité est bafouée, plus nous devons prendre leur défense avec force: pour des emplois de qualité et pour une protection sociale adéquate. Et ce, pas uniquement pour eux. Mais aussi avec eux. Nous devons par conséquent tout mettre en œuvre pour:
- a. renforcer leur voix au chapitre au sein de la CSC;
  - b. les mobiliser eux aussi;
  - c. définir des revendications largement partagées envers les pouvoirs publics, les services publics et les employeurs;
  - d. défendre leurs intérêts par rapport à l'ensemble des structures du marché du travail auxquelles les travailleurs sans emploi sont confrontés;
  - e. concrétiser leur droit à la participation à l'égard de et dans ces structures du marché du travail et envers les employeurs avec lesquels ils sont en contact (lors du recrutement et de la sélection et dans le cadre de contrats de formation sous toutes leurs formes), en collaboration avec nos Comités régionaux et communautaires;
  - f. favoriser le dialogue entre travailleurs avec et sans emploi au sein de la CSC.
- 37.** Nous continuons à tout mettre en œuvre pour une diminution du seuil lors des élections sociales, pour que des organes de concertation puissent être mis en place à partir de 30 travailleurs.
- 38.** Nous accordons la priorité au recrutement de candidats dans des entreprises sélectionnées où des élections sociales peuvent être organisées, et où nous n'avons pas trouvé de candidats CSC jusqu'à présent.
- 39.** Nous rentabilisons de façon maximale et optimalisons les possibilités existantes prévues par les réglementations du secteur public, des entreprises publiques et de l'enseignement et par les CCT du secteur privé, afin d'activer un organe de concertation dans les petites entités également. À cet effet, nous organisons des actions de recrutement ciblées dans des entreprises et institutions sans présence syndicale.
- Des obstacles éventuels qui empêchent le personnel non statutaire de prendre un mandat de représentant doivent être levés.
- 40.** Là où des entreprises et institutions collaborent sur un même lieu de travail ou sont en contact direct les unes avec les autres, nous soutenons, dans la mesure du possible, un rôle plus actif des représentants des travailleurs d'entreprises avec une concertation effective dans le contrôle du respect des conditions concrètes de travail et d'emploi requises dans les entreprises et institutions sans concertation

spécifique ou délégation du personnel. À cet effet, nous utilisons en premier lieu les compétences prévues par la législation sur le bien-être au travail. Nous favorisons des formules de parrainage syndical, axées sur la collaboration entre les grosses entreprises avec concertation et les plus petites entreprises ou institutions sans concertation ou avec une concertation débutante.

- 41.** L'action syndicale interprofessionnelle et le service aux membres assuré par les fédérations interprofessionnelles offrent un soutien à cet égard, à l'initiative des centrales et en concertation avec celles-ci.
  
- 42.** Nous renforçons notre communication auprès des affiliés et des travailleurs dans les petites institutions et les PME. Avec des mailings ciblés et des actions de distribution dans les zones de PME. Avec des informations émanant des fédérations, en collaboration avec les centrales, plusieurs fois par an, sur des droits importants et des nouvelles réglementations: des informations sur le droit du travail, sur les résultats obtenus dans les CCT, sur notre offre et sur les résultats de notre service aux membres, ...

## **IV. Approfondir**

- 43.** La CSC investit énormément dans l'emploi durable et de qualité dans et pour les entreprises et les institutions, entre autres par:
  - a. l'utilisation active des compétences actuelles des organes de concertation en matière d'emploi, en particulier pour veiller à l'usage que font les employeurs des moyens destinés à la réduction du coût salarial. La CSC exige que les réductions du coût salarial soient affectées à la création d'emplois supplémentaires. Un dispositif de type Maribel social doit être garanti, doit être amplifié dans le non-marchand et doit être étendu aux autres secteurs;
  - b. une politique active et efficace visant à prévenir les licenciements et à remettre rapidement au travail les travailleurs licenciés, e.a. en négociant des clauses de sécurité d'emploi et en exigeant des garanties quant à la qualité de l'outplacement et son financement devrait être pris en charge complètement par les employeurs;
  - c. l'obtention, dans chaque entreprise et institution, publique ou privée, d'un plan adapté et contraignant de remplacement compensatoire des travailleurs qui interrompent temporairement leur carrière, qui sont temporairement en incapacité de travail ou qui décident de travailler à temps partiel, au lieu d'accepter que l'employeur se serve de ce plan uniquement pour réduire le coût salarial, avec toutes les conséquences qui en découlent en termes de charge de travail pour les autres collègues; ce plan de remplacement doit être adapté aux spécificités de l'entreprise (taille, nombre de travailleurs, situation économique, etc.), et doit porter une attention particulière à la charge psycho-sociale. Dans un tel plan, un accompagnement et des plans de formation continuée doivent être mis en place; ce plan de remplacement ne doit pas être une porte ouverte aux contrats précaires;

- d. l'instauration de garanties que les contrats de stage et de formation professionnelle sont des formations à part entière qui permettent aux personnes concernées d'obtenir un contrat normal à durée indéterminée, avec reconnaissance des compétences acquises (RCA);
- e. la garantie que l'affectation des moyens générés par les 0,10% aux groupes à risques et des moyens des fonds sectoriels soient utilisés pour la formation des travailleurs dans les entreprises, de manière à obtenir un effet maximal sur l'emploi, en particulier pour les jeunes fragilisés, mais également pour les moyens qui restent dans les entreprises et les institutions, tout en prêtant une attention suffisante à la mobilité des travailleurs entre les entreprises et les secteurs;
- f. un contrôle permanent de l'usage que font les entreprises et les institutions des aides d'Etat et des aides sectorielles en faveur de l'emploi; en les mentionnant obligatoirement, en établissant un rapport périodique et en se concertant à ce sujet dans les organes de concertation; en particulier en subordonnant les aides de l'Etat accordées aux entreprises qui ont contracté des engagements en matière d'emploi à leur remboursement obligatoire majoré de sanctions, en cas d'abus ou de non-respect des engagements;
- g. l'obligation pour les entreprises et institutions de développer une stratégie de viabilité et de durabilité à long terme, pour riposter à la politique à court terme des actionnaires et des top managers, y compris l'innovation et la transition écologique (voir ci-après);
- h. une attention particulière pour les opportunités d'emploi des groupes précarisés sur le marché du travail dans le cadre d'une politique de diversité aboutie (voir ci-après);
- i. une action contre la prolongation insidieuse du temps de travail d'une part, et en faveur de la redistribution du travail disponible d'autre part;
- j. la réduction collective du temps de travail, qui est incontournable pour atteindre le plein emploi; qui doit s'opérer sans perte de salaire, avec des embauches compensatoires et sans préjudices pour la sécurité sociale;
- k. un contrôle et un suivi plus strict de l'utilisation du travail intérimaire.

**44.** La CSC revendique une redéfinition de la notion d'emploi convenable, fondée sur la qualité et la durabilité de l'emploi. La notion d'emploi convenable doit aller de pair notamment avec une grande attention à la qualité des emplois nouvellement créés, la défense d'une assurance chômage forte, un accompagnement positif des travailleurs privés d'emploi, un traitement plus équitable des travailleurs sans emploi dans les litiges relatifs à un abandon ou un refus d'emploi.

**45.** Nous voulons recourir à la concertation sectorielle et interprofessionnelle sur les CCT pour créer des cadres permettant d'établir un droit exécutoire sur base individuelle à la formation pour chaque travailleur dans chaque secteur, y compris dans l'enseignement et dans les services publics, à concurrence de 5 jours sur base annuelle pendant les heures de travail; en adéquation avec les besoins concrets et l'évolution de la carrière de chaque travailleur; et avec des sanctions en cas de non-respect par l'employeur, dans le cadre d'une vision globale de la formation tout au long de la vie. Il ne faut cependant pas attendre la création de ces cadres

pour entamer le débat, dans le plus grand nombre d'entreprises possible, sur des investissements plus importants dans la formation.

- 46.** Dans le même temps, nous entendons conclure -- des accords contraignants avec les employeurs en matière d'innovation, dans l'intérêt tant de l'employeur que du travailleur, sans l'imputer à la marge salariale, en particulier concernant des innovations nécessaires à la viabilité de l'entreprise à plus long terme, pour un entrepreneuriat durable et des emplois de meilleure qualité.
- 47.** Nous voulons promouvoir la concertation d'entreprise sur la formation et l'innovation:
- a. en élargissant les compétences des organes de concertation en matière d'emploi aux thèmes de la formation et de l'innovation. Des propositions concrètes seront élaborées en ce sens;
  - b. en octroyant des droits d'expertise aux organes de concertation (voir ci-avant), en particulier en désignant des conseillers en formation et/ou en innovation à l'initiative des travailleurs;
  - c. en concluant des CCT sectorielles relatives à la formation;
  - d. en apportant aux délégations syndicales un soutien externe et interne piloté par la CSC, lors de l'élaboration de trajectoires de formation et d'innovation dans les entreprises et les institutions; le soutien externe doit être financé par l'employeur;
  - e. en contrôlant le respect des accords en matière de formation et d'innovation.
- 48.** Nous voulons également encourager l'accès à la formation dans les PME, par l'introduction, de délégués du personnel protégés qui ont pour tâche spécifique de promouvoir la formation dans l'entreprise, en collaboration avec les fonds sectoriels
- 49.** Nous collaborons à des formes innovantes, novatrices d'organisation du travail, mais uniquement à condition:
- a. de mettre en avant une meilleure qualité du travail et d'offrir une sécurité d'emploi, avec le respect de la combinaison vie professionnelle/vie privée, un impact positif sur l'emploi, et une attention particulière pour l'augmentation éventuelle de la charge de travail et pour le risque de reporter des responsabilités sur les travailleurs;
  - b. que les travailleurs puissent davantage décider eux-mêmes de la manière dont ils organisent leur travail dans le respect de la réglementation sur le temps de travail;
  - c. que l'on prête systématiquement attention aux possibilités d'apprentissage et d'adaptation pour toutes les personnes concernées;

- d. que, dès le départ, tout le processus de transformation se déroule dans le cadre de la concertation d'entreprise normale et que tous les aspects fassent l'objet d'une concertation avec les représentants des travailleurs élus ou les délégués syndicaux et l'introduction doit se faire via un accord cadre collectif négocié.

**50.** Pour l'évaluation des travailleurs par l'employeur, nous exigeons un modèle de CCT qui soit objectif et qui puisse offrir suffisamment de garanties aux travailleurs.

**51.** Nous préconisons l'élaboration d'un régime-cadre national pour le télétravail/le travail à domicile occasionnel et l'amélioration de la réglementation en matière de télétravail/travail à domicile structurel, en étant attentif aux aspects suivants:

- a. l'instauration de cette réglementation nécessite une CCT d'entreprise et tous les travailleurs dont la fonction ou certaines missions dans les fonctions entrent en ligne de compte doivent en principe avoir la possibilité d'adhérer volontairement à (et de quitter) des régimes de télétravail ou de travail à domicile;
- b. au niveau de l'entreprise, le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale établissent la liste des fonctions ou certaines missions de ces fonctions pour lesquelles ce type de travail est impossible d'un point de vue technique ou fonctionnel;
- c. la législation en matière d'accidents du travail doit être adaptée de telle sorte que tous les accidents survenant lors d'un jour de travail à domicile ou dans un endroit décentralisé pendant les heures de travail soient considérés comme des accidents de travail;
- d. en cas de télétravail/travail à domicile, le temps de travail doit être effectivement limité et le temps de travail réel doit être rendu visible afin de pouvoir faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans les organes de concertation, avec des accords clairs sur le droit de ne pas être joignable pour l'ensemble des travailleurs. Dans le cas où ce temps de travail est dépassé, la réglementation sur les heures supplémentaires est d'application;
- e. l'employeur doit mettre à disposition l'équipement nécessaire et prendre en charge les frais de communication;
- f. le lieu de travail à domicile/le lieu de télétravail doit satisfaire aux exigences ergonomiques et aux règles de la loi sur le bien-être; à la demande des travailleurs, il doit être possible de demander l'intervention/l'avis d'experts en prévention;
- g. les travailleurs doivent avoir la possibilité de contacter des collègues et de participer à des formations;
- h. des accords sont conclus concernant la concertation sociale et l'action syndicale (communication, actions syndicales,...).

- 52.** Nous renforçons notre engagement de réduire radicalement l’empreinte écologique des entreprises et institutions, sans hypothéquer l’emploi local. C’est pourquoi:
- a. nous continuons à réclamer une participation accrue à la politique climatologique, énergétique et environnementale menée par l’employeur, avec des pouvoirs élargis en matière d’information et de concertation, comme nous l’avons développé dans le lignes de force de notre précédent Congrès d’avenir; et en veillant à opérer les choix les plus durables lors du remplacement des machines et de la technologie actuelles;
  - b. nous exigeons que les entreprises et les institutions prennent des mesures plus dures et efficaces pour réduire les déplacements domicile-lieu du travail effectués en voiture en particulier par des plans de transport d’entreprise écologiques élaborés en concertation avec les travailleurs; et ce, dans le cadre d’une vision globale de la mobilité durable, en accordant une place importante aux transports en commun; en étant attentifs aux secteurs où l’activité est disséminée; et si nécessaire et si possible en concluant des accords pour les zonings industriels;
  - c. nous exigeons que le transport des marchandises soit organisé de manière plus durable;
  - d. Nous nous engageons à amorcer la concertation dans les entreprises et les institutions en matière d’économies énergétiques et de recours accru aux énergies renouvelables et ce, dans le cadre d’une vision globale et d’une action à tous les niveaux pour une politique énergétique durable.

Dans ce cadre, les centrales professionnelles de la CSC soutiendront les militants d’entreprise et les permanents, en leur proposant des informations, des formations et un accompagnement, en collaboration avec les services de la confédération (notamment le projet environnemental du Service entreprise et de RISE, BRISE et Arbeid en Milieu).

- 53.** Nous exigeons une implication forte des syndicats et continuons à défendre des obligations légales aussi au niveau européen et international, ou des dispositions conventionnelles et des protocoles s qui obligent les entreprises à prendre des initiatives pour promouvoir l’entrepreneuriat durable.

Nous exigeons que les organisations syndicales soient fortement impliquées dans l’élaboration des labels et des rapports de durabilité. Nous exigeons un contrôle et des rapports fiables de ces labels et rapports par les pouvoirs publics.

- 54.** La bonne gouvernance des entreprises, écoles et institutions doit être axée sur le développement à long terme, dans le respect des valeurs sociales, environnementales et démocratiques.
- a. des règles de conduite légales en matière de gouvernance d’entreprise doivent être établies non seulement pour les entreprises cotées en bourse, mais pour toutes les entreprises, écoles et institutions (publiques) afin que les administrateurs qui veillent aux intérêts à long terme de l’entreprise ou de



- l'institution puissent jouer un rôle décisif au niveau des décisions capitales à prendre pour l'entreprise ou l'institution;
- b. en même temps, nous exigeons l'instauration d'une obligation générale de publier les salaires, les bonus, les primes, les plans de licenciement et les diverses indemnités des tous les administrateurs et du personnel de direction dans le bilan social de l'entreprise, de l'institution ou de l'école;
  - c. nous exigeons des règles plus sévères pour les rémunérations et les indemnités, y compris les indemnités de départ des administrateurs et du personnel de direction, comme: les contrats de travail et les avis contraignants des représentants des travailleurs en matière de tension salariale ou en cas d'évolutions anormales de l'indemnité des administrateurs et du personnel de direction en comparaison avec celle de la masse salariale globale;
  - d. nous encourageons les engagements explicites en faveur de la responsabilité sociale des écoles, institutions et des entreprises. Et ce, pour autant qu'il s'agisse d'un engagement durable et volontaire des entreprises et des institutions d'aller au-delà des obligations légales en matière: de bien-être des travailleurs; de participation; de respect des droits des travailleurs tout au long de la chaîne de production; de prise en considération de l'homme, de l'environnement et de la société lors de la production de biens et de services. Tous ces aspects, dans une perspective de développement durable. Ces préoccupations doivent en outre être intégrées dans la politique globale de l'entreprise ou de l'institution avec un contrôle sérieux et indépendant et un rapport public.

- 55.** La CSC s'oppose au mantra "travailler plus longtemps » et cherche une autre manière de maintenir un emploi de qualité et de le redistribuer (par le crédit temps, les dispositifs d'allègement de la fin de carrière et la réduction du temps de travail,...)

Dans les secteurs et les entreprises, nous mettons davantage l'accent sur la CCT 104 pour garantir aux travailleurs un travail de qualité grâce à une politique du personnel soucieuse de l'âge et de la carrière. À cette fin:

- a. nous procédons nous-mêmes, avec les militants, à une évaluation approfondie de l'application et des résultats de la CCT 104 afin de dresser l'inventaire des obstacles mais surtout de tirer les leçons des bonnes pratiques;
- b. sur cette base, nous élaborons des propositions en associant systématiquement les travailleurs au débat, afin de renforcer la CCT, qui doit avoir un caractère plus ferme et contraignant, avec des sanctions en cas de non-respect;
- c. nous prêtons une plus grande attention à cette problématique dans la formation des militants et des permanents syndicaux;
- d. nous voulons davantage utiliser les instruments existants (fonds sectoriels, consultants en diversité, le fonds de l'expérience professionnelle défédéralisé, les services de prévention et de protection au travail, ...) pour soutenir les militants et les actions;

- e. nous nous servons des négociations sectorielles pour renforcer la dynamique dans les entreprises et pour nous concentrer sur des goulots d'étranglement sectoriels spécifiques, plus particulièrement les métiers lourds dans le secteur;
- f. nous élaborons des propositions pour que les PME s'associent également à cette dynamique;
- g. nous stimulons plus particulièrement le recours à des travailleurs expérimentés pour la formation et l'accompagnement de nouveaux travailleurs (formule de parrainage), par le biais d'incitants non seulement pour les employeurs concernés mais aussi pour les travailleurs concernés;
- h. nous examinons sur base de cet exemple comment conclure un plus grand nombre de conventions *win-win*, tout en liant le progrès réalisé pour les travailleurs âgés au progrès des jeunes;
- i. Nous continuons à insister sur le fait qu'une politique du personnel soucieuse de l'âge et de la carrière doit favoriser la qualité du travail pour l'ensemble de la carrière de tous les travailleurs, et pas uniquement pour celle des travailleurs âgés. La politique du personnel doit aussi tenir compte de la préparation à la retraite en tenant compte de l'expérience des affiliés de la CSC qui sont pensionnés ou bénéficient d'un RCC.

**56.** Nous demandons à toutes les autorités d'élaborer pour le personnel des pouvoirs publics et de l'enseignement un cadre stimulant équivalent, qui rend possible une politique d'emploi durable prenant en compte l'âge et la carrière.

**57.** Nous demandons que les autorités compétentes:

- a. sanctionnent les entreprises et les institutions qui ne respectent pas la CCT 104 et le régime spécifique pour le personnel de la fonction publique et de l'enseignement et qui excluent systématiquement des travailleurs âgés;
- b. communiquent de manière transparente et publique la structure d'âge des travailleurs, par institution et par entreprise, par le biais du bilan social;
- c. responsabilisent l'employeur en prévoyant des sanctions ou une indemnisation pour les dégâts individuels ou collectifs qu'il cause (taux de chômage ou de maladie plus élevé) lorsqu'il n'investit pas suffisamment dans des emplois et des carrières de qualité;
- d. obligent les entreprises et les institutions qui veulent mettre fin à un contrat de travail pour cause de force majeure médicale à épuiser toutes les possibilités de maintenir l'emploi, en prévoyant des emplois adaptés;
- e. combattent résolument toute discrimination fondée sur l'âge;
- f. interdisent toute discrimination fondée sur le diplôme pour obliger les entreprises et les institutions à traiter les compétences acquises ailleurs de manière équivalente à des diplômes;
- g. si la description de fonction le permet, il faut obliger les entreprises et institutions à effectuer une sélection, une politique de recrutement et de promotion sur base aussi des compétences obtenues antérieurement ou ailleurs (VDC) et des qualifications alternatives, plutôt qu'uniquement sur les diplômes de l'enseignement.

**58.** Nous consentons encore davantage d'efforts pour nous atteler aux problèmes de stress et aux risques psychosociaux sur le lieu du travail, en collaboration avec des organisations tierces qui disposent d'expertise en la matière:

- a. en considérant le stress et burnout comme des symptômes de problèmes collectifs de la charge de travail et non comme des problèmes individuels
- b. en planifiant une formation plus intensive des représentants des travailleurs pour que le thème soit introduit le plus explicitement possible à l'agenda des organes de concertation;
- c. en entamant une campagne vis-à-vis des travailleurs pour les informer de leur droit sur la nouvelle législation et en exigeant des employeurs qu'ils s'attaquent sérieusement aux risques psychosociaux sur le lieu de travail;
- d. en organisant un échange systématique des expériences entre militants sur ce qui a /n'a pas fonctionné, sur l'approche, sur la collectivisation de plaintes dans le but de regrouper les bonnes pratiques à utiliser pendant la formation et l'accompagnement de représentants des travailleurs;
- e. en prévoyant un bon suivi au sein de la CSC des premières applications pratiques de la nouvelle législation, des questions sur les interventions psychosociales, des résultats dans les organes de concertation, du traitement des plaintes, des résultats obtenus;
- f. en tirant des leçons de ces expériences pour adapter la législation et les CCT;
- g. en élaborant un plan d'action pour les entreprises qui ne prennent pas d'initiatives dans ce domaine et ce en dépit des problèmes et de la nouvelle législation;
- h. en diminuant la charge de travail.

**59.** Nous accentuons plus que jamais nos efforts en faveur d'une politique de diversité avec force contraignante et qui donne des résultats dans toutes les entreprises, institutions et administrations, en particulier en:

- a. effectuant nous-mêmes une radioscopie de la politique du personnel dans toutes les phases du processus de travail et en formulant des propositions concrètes pour bannir toute forme explicite ou déguisée de discrimination dans toutes ses facettes;
- b. s'opposant à chaque interdiction des symboles religieux ou idéologiques ou à l'imposition de certaines consignes vestimentaires; les exceptions peuvent être discutées dans le cadre du règlement de travail s'il y a une justification objective et raisonnable;
- c. nous opposant à toute forme de discrimination négative et de stigmatisation de groupes-cibles, en particulier le racisme et la xénophobie;
- d. convainquant les employeurs de la nécessité et de l'utilité d'une politique de diversité active en s'imposant des objectifs chiffrés clairs en ce qui concerne les groupes à risques;
- e. contrôlant l'usage que font les entreprises des fonds publics et sectoriels qui sont mis à disposition pour promouvoir la diversité;
- f. œuvrant pour une politique de sélection, de recrutement et de promotion basée sur toutes les compétences et qualifications acquises antérieurement et ailleurs; et notamment par la promotion et l'utilisation d'un CV formation sectoriel;
- g. offrant des cours de langues.

- 60.** Nos efforts aboutiront mieux encore dans la mesure où la composition de nos équipes syndicales reflète la diversité de l'effectif du personnel. Nous en ferons un point d'attention spécifique lors des prochaines élections sociales et lors de la procédure de désignation de délégués syndicaux.
- 61.** En vue d'une politique de diversité contraignante basée sur des résultats, nous soutenons davantage nos militants:
- a. en partant des actions que nous menons sur le plan de la diversité et par les groupes spécifiques;
  - b. par l'information, la sensibilisation et la formation;
  - c. par le biais des fonds sectoriels;
  - d. par l'élargissement des compétences d'information et de concertation des organes de concertation en matière de politique du personnel;
  - e. en octroyant aux militants des outils leur permettant d'effectuer une radioscopie de la politique et de l'effectif du personnel sous l'angle de la diversité;
  - f. en assurant un suivi actif des cas de discrimination et d'inégalité de traitement qui ont été signalés; en mettant en place des campagnes qui informent des lieux où on peut signaler des problèmes via l'action professionnelle et interprofessionnelle.
- 62.** Nous mettons plus que jamais l'accent sur l'embauche et le maintien au travail de personnes avec un handicap ou avec des capacités de travail réduites:
- a. en veillant à ce que l'entreprise respecte les règles en matière d'adaptation raisonnable de l'entreprise et de sa politique;
  - b. en veillant à ce que l'employeur utilise les mesures d'aide offertes par les pouvoirs publics et les secteurs pour que ces personnes puissent être intégrées le plus longtemps possible dans un emploi;
  - c. en contribuant en tant que CSC à améliorer l'image des personnes avec un handicap ou avec des capacités de travail réduites;
  - d. en prévenant le licenciement et en encourageant les emplois adaptés pour les personnes qui ne peuvent plus faire face à leur travail;
  - e. en œuvrant, par le biais des organes de concertation, en faveur de l'insertion de ce groupe-cible, avec un plan de réintégration sur mesure et avec une attention spécifique pour le bien-être au travail;
  - f. en ouvrant le dialogue avec ces personnes (et leurs organisations) et en leur donnant une place particulière à la CSC.

# V. Augmenter

**63.** Nous continuons à nous opposer à un modèle de participation et de concertation qui nous force à nous replier au niveau des entreprises individuelles. Notre modèle de participation se caractérise par:

- a. une concertation solidaire, centrale, fédérale, sectorielle et interprofessionnelle portant sur les CCT;
- b. un renforcement de la concertation aux niveaux européen et international;
- c. la participation des travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique des pouvoirs publics, à tous les niveaux;
- d. une participation renforcée au niveau – selon le cas – du groupe d'entreprises, du réseau, de la chaîne de valeurs et de la chaîne d'approvisionnement internationale.

En tant que syndicat, nous continuons par conséquent à nous organiser et à évoluer sur cette base, notamment en:

- a. organisant la collaboration entre centrales actives dans un même réseau d'entreprises ou une même chaîne de valeurs et chaîne d'approvisionnement;
- b. investissant fortement dans le syndicalisme européen et international; et en menant des actions coordonnées et centralisées pour davantage de pression sur les décideurs politiques;
- c. organisant la solidarité au-delà des frontières des entreprises, des secteurs, des régions et des pays;
- d. nous opposant à toutes les attaques contre ce modèle de participation et de concertation, à n'importe quel niveau, telles que celles qui sont menées par le biais du programme Refit, de la nouvelle gouvernance économique européenne, des traités commerciaux et d'investissement,... ;
- e. offrant à nos militants une formation approfondie afin qu'ils puissent mieux appréhender les décisions prises;
- f. mettant en réseau les militants CSC actifs dans des forums européens ou mondiaux, afin de pouvoir coordonner et renforcer des positions et des stratégies syndicales.

**64.** Plus la participation des travailleurs et la concertation dans le cadre de la négociation de conventions collectives centrales seront menacées, plus nous marquerons notre opposition:

- a. priorité absolue aux CCT centrales et fédérales, solidaires, intégrées à un cadre interprofessionnel y compris pour la force obligatoire;
- b. la possibilité de prévoir des exceptions aux CCT centrales doit rester le privilège des négociateurs centraux;
- c. à nouveau des négociations libres et responsables dans les secteurs;
- d. le cas échéant, des négociations libres au niveau de l'entreprise, à condition d'avoir des garanties qu'il y aura une concertation en bonne et due forme

dans l'entreprise, assorties de garanties contre les abus de l'employeur.  
A condition aussi que les choix locaux restent compatibles avec les objectifs sociétaux plus globaux, tels que l'emploi et le financement de la sécurité sociale et des équipements collectifs, à compléter par des régimes supplétifs pour les entreprises sans véritable concertation;

- e. la formation des salaires doit faire l'objet de CCT et non d'accords individuels;
- f. promotion d'une coordination européenne des négociations collectives nationales sur les salaires, tant au niveau sectoriel qu'interprofessionnel.

**65.** Nous entendons assortir la solidarité au sein des entreprises et des institutions, des secteurs et au niveau interprofessionnel d'une solidarité entre les travailleurs des chaînes de valeurs et chaînes d'approvisionnement nationales et internationales. À cet effet, nous évaluerons plusieurs pratiques progressistes aux niveaux national et international et nous les développerons en:

- a. essayant, à partir des organes de concertation existants, de se faire une idée de la manière dont les droits des travailleurs sont considérés et en particulier comment les normes fondamentales du travail sont respectées ailleurs;
- b. faisant pression sur nos propres entreprises pour ne faire des affaires qu'avec des entreprises respectant les normes de l'OIT et s'engageant à les faire respecter également par leurs sous-traitants; en assurant des contrôles cohérents et fiables du respect de ces normes;
- c. négociant avec les multinationales des accords-cadres européens et internationaux (cf. infra);
- d. œuvrant à tous les niveaux pour que soient interdits les produits et services créés au mépris des normes fondamentales du travail de l'OIT;
- e. veillant, lors de nouvelles restructurations, à négocier des avantages et un accompagnement identiques pour les travailleurs des sous-traitants touchés, au besoin moyennant l'intervention de l'entreprise-mère;
- f. ayant au préalable la possibilité de consulter le cahier des charges des entreprises contractantes, ainsi que d'une concertation concernant ce cahier des charges;
- g. organisant une pratique syndicale visant à limiter et/ou mieux encadrer les chaînes de sous-traitance.

**66.** Nous travaillons au renforcement des comités d'entreprise européens, en réclamant:

- a. des règles européennes minimales et contraignantes plus sévères au sujet des informations et de la consultation qui doivent être organisées au niveau européen au sujet du nombre de réunions, de la remise, préalable et dans les délais, d'informations complètes, de la traduction, d'une clarification du rôle et des compétences des comités d'entreprise européens, y compris lors de restructurations se déroulant dans un seul État membre;
- b. la révision obligatoire des anciens accords relatifs aux comités d'entreprise européens afin d'imposer le respect des normes minimales;

- c. une présence renforcée des représentants syndicaux dans les comités d'entreprise européens dans lesquels on trouve actuellement des représentants des travailleurs qui ne sont affiliés à aucun syndicat européen et qui, parfois, ne sont même pas élus;
- d. des réglementations minimales meilleures et plus étendues permettant aux représentants des travailleurs au sein des comités d'entreprise européens de se faire assister par des experts syndicaux et/ou un cabinet d'expertise agréé de son choix (voir LF 9) ;
- e. des réglementations minimales meilleures et plus étendues permettant aux représentants des travailleurs au sein des comités d'entreprise européens, de se former;
- f. davantage de moyens et le temps nécessaire pour permettre aux représentants des travailleurs des comités d'entreprise européens de transmettre et d'expliquer à la base les informations reçues et les résultats de la concertation européenne;
- g. d'étendre les compétences des comités d'entreprise européens à des matières telles que la sécurité et la santé au travail, l'environnement et la durabilité, ainsi que la formation professionnelle;
- h. des sanctions effectives et dissuasives contre les entreprises européennes qui enfreignent les dispositions européennes et nationales relatives aux comités d'entreprise européens;
- i. d'associer, dans les entreprises internationales qui sont aussi actives hors de l'Europe, également les représentants des travailleurs issus des pays extra-européens afin d'évoluer à terme vers des comités d'entreprise mondiaux. Quand ceci n'est pas réalisé, les membres des CEE doivent en tout état de cause recevoir les informations relatives à ces entreprises situées hors d'Europe;
- j. pour les pouvoirs publics, l'enseignement et les entreprises publiques, un régime similaire à celui de la CCT 101 pour les comités d'entreprise européens;
- k. une bonne protection légale de tous les représentants des travailleurs dans les CEE;
- l. davantage de CEE, en abaissant les seuils et en assouplissant les conditions nécessaires pour leur constitution.

**67.** En interne, nous travaillons à :

- a. un meilleur soutien des représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens par la mise sur pied des réseaux internationaux de représentants au sein des entreprises européennes: fiches informatives en différentes langues, échange d'informations avec les travailleurs d'autres implantations...;
- b. un renforcement de la formation, du soutien et de l'accompagnement de nos représentants dans les comités d'entreprise européens et de nos experts syndicaux;
- c. une approche systématique des entreprises qui répondent aux conditions pour créer un comité d'entreprise européen mais qui ne l'ont pas encore fait;

d. la création d'une structure de coopération au sein de la CSC, en collaboration étroite avec les centrales, destinée à l'échange d'expériences.

**68.** Nous voulons faire évoluer les actuels accords-cadres européens et internationaux facultatifs et difficiles à appliquer en CCT européennes et internationales à part entière sans démanteler les règles nationales plus favorables. À cet effet:

- a. il est demandé aux centrales de réaliser un inventaire des accords-cadres internationaux existants, via les fédérations sectorielles internationales;
- b. Nous créons de la solidarité en développant des réseaux syndicaux permettant aux représentants des travailleurs de toutes les implantations d'entreprises multinationales, même pour les implantations situées hors Europe, de se rencontrer, d'échanger des informations et des expériences, de collaborer les uns avec les autres et d'œuvrer à la constitution d'une délégation syndicale transfrontalière;
- c. Nous voulons, dans un premier temps, obtenir de toutes les multinationales qu'elles respectent dans toutes leurs implantations, partout dans le monde, l'intégralité des normes fondamentales du travail fixées par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et nous allons prévoir des facilités pour que les représentants des travailleurs puissent contrôler de façon transparente et crédible le respect de ces normes.

**69.** Nous œuvrons pour un cadre juridique européen permettant de négocier dans les entreprises aux niveaux européen et mondial des dispositions internationales en matière de conditions de travail, d'emploi, de formation, de politique de prévention des restructurations et ce en coordination avec les autres niveaux de concertation, notamment le niveau sectoriel, tout en veillant à éviter que ne soient prises, au niveau international, des dispositions qui sapent le niveau national.

Ce cadre:

- a. reconnaît les organisations syndicales représentatives en tant que négociateurs;
- b. décrit le contenu potentiel des accords;
- c. prévoit des règles d'application dans les différentes implantations;
- d. définit les modalités de résolution des litiges en cas de non-respect des accords;
- e. règle plus particulièrement le caractère contraignant de pareilles conventions ;
- f. et prévoit, en cas de non-respect des normes fondamentales du travail, un mécanisme de sanction.

Par le biais de la CES, nous développons aussi nos propres propositions à cet effet.



**70.** Par des actions ciblées en collaboration avec les centrales concernées, nous sensibilisons l'opinion publique, les consommateurs et les travailleurs aux pratiques positives tant que négatives des entreprises multinationales. Nous dénonçons leur comportement lorsqu'elles violent les droits fondamentaux des travailleurs, tant dans leurs implantations que chez des fournisseurs ou des sous-traitants, ou d'autres règles de base aux niveaux économique, social et en matière de droit du travail et de normes environnementales. A cet effet, nous collaborons avec d'autres organisations qui partagent nos idées.

En cette matière, nous revendiquons en particulier le respect systématique des normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail pour l'ensemble de la chaîne de valeur et de la chaîne d'approvisionnement.

Nous condamnons et combattons l'ingénierie fiscale à laquelle recourent les multinationales pour éluder l'impôt ou organiser la fraude fiscale.

# VI. RENOUVELER

- 71.** Le droit à l'action collective et en particulier le droit de grève sont des droits démocratiques fondamentaux. Nous repousserons par tous les moyens possibles les attaques contre ces droits, à tous les niveaux:
- a. au niveau fédéral, nous maintenons notre opposition aux atteintes contre le droit de mener des actions: cela vaut aussi bien pour les atteintes contre le droit de grève que pour la possibilité d'interdire n'importe quelle action sous la menace de sanctions administratives communales;
  - b. nous contestons devant les tribunaux les atteintes des employeurs, des pouvoirs publics et d'autres parties intéressées contre le droit de mener des actions, avec notamment appel ou tierce opposition systématique contre des ordonnances sur requête unilatérale, sans débat contradictoire, et les procédures contre les sanctions administratives communales en cas d'actions syndicales;
  - c. au niveau local, nous revendiquons l'interdiction des sanctions administratives communales contre des actions collectives;
  - d. aux niveaux européen et international, nous nous opposons à toute tentative de saper les droits fondamentaux en matière d'action collective, et en particulier le droit de grève.
- 72.** Avec la CES, nous mettons tout en œuvre pour repousser les attaques menées par les instances européennes, y compris la Cour de justice européenne, contre le droit à des actions collectives. A ce propos, nous solliciterons à nouveau, en cas de besoin, l'intervention du comité d'experts de la Charte sociale européenne ou nous ferons appel à la Cour européenne des droits de l'homme.
- 73.** Avec la CSI, nous nous opposons à toute tentative des employeurs ou de certains gouvernements de saper le rôle de l'Organisation internationale du travail dans la lutte contre les atteintes au droit de grève.

Le Congrès demande à la CSC de continuer de prendre des initiatives à la Commission des normes de l'OIT pour faire condamner les pays qui bafouent le droit des travailleurs à l'action collective et en particulier le droit de grève.

- 74.** Nous procédons aussi à une évaluation approfondie de l'impact sur nos objectifs et de l'usage que nous faisons, en toute liberté, de nos moyens d'action afin d'en augmenter l'efficacité en visant:
- a. une approche davantage axée sur les résultats;
  - b. un impact plus grand sur la création d'une image de marque positive dans les médias, tant classiques que sociaux;

- c. une base plus large pour nos actions, tant parmi les travailleurs qu'auprès de l'opinion publique, avec une attention particulière pour les jeunes;
- d. une plus grande créativité et une approche plus innovante dans le type d'actions;
- e. la limitation de la perte de revenu pour ceux et celles qui s'engagent solidairement dans l'action;
- f. une collaboration avec des organisations qui partagent nos principes démocratiques et avec lesquelles nous avons des points communs;
- g. en cas d'actions collectives, une collaboration solide entre les piliers professionnel et interprofessionnel de la CSC.

**75.** Lors d'actions, nous utilisons un langage syndical simple et nous renforçons le soutien aux militants:

- a. en veillant systématiquement à une communication claire avant l'action, concernant la nécessité de celle-ci et ses objectifs, tant vis-à-vis de la base que vis-à-vis de l'opinion publique;
- b. en faisant préalablement pression sur les employeurs ou les acteurs exerçant toute forme de régression sociale, au moyen d'une communication ciblée lors d'actions et en créant l'adhésion des travailleurs, avec ou sans emploi, et de l'opinion publique pour les encourager à soutenir les objectifs et à participer à l'action, en veillant à une communication claire;
- c. si possible, en optant pour des actions alternatives, pour autant que celles-ci soient appropriées dans le contexte du litige et puissent exercer la pression voulue sur les employeurs ou sur les pouvoirs publics; la grève reste un moyen d'action à part entière, auquel il faut recourir lorsque c'est nécessaire;
- d. en recherchant des alliances potentielles et une collaboration avec les usagers des services et des formes d'actions créatives, en donnant la priorité à des actions qui recueillent la sympathie des passants, des usagers, des clients et de l'opinion publique et qui continuent quand même d'occasionner de fortes pressions pour l'employeur dans les limites juridiques;
- e. après chaque action, aussi communiquer clairement aux participants, à la base, et à l'opinion publique, les résultats obtenus et la suite de la démarche;
- f. en tenant compte de la spécificité et du vécu des jeunes.

**76.** Afin d'être mieux préparés à des actions, nous mettons en place dans toutes les fédérations, en étroite concertation avec les centrales, un réseau de syndicalistes expérimentés, qui, en concertation et après concertation avec la centrale professionnelle concernée et de façon bien coordonnée, peuvent intervenir rapidement et aider pour les nombreuses tâches à accomplir lors de grèves et d'autres actions: aide logistique, communication avec la presse et la base, contacts avec les autorités et les services de police, moyens de propagande, aide juridique lors de l'intervention d'huissiers et des services de l'ordre, organisation d'une aide assurée par d'autres militants, assistance téléphonique, modèle de scénario...

- 77.** Après chaque action ou conflit collectif, nous prévoyons un bon échange de vues avec les permanents et les militants concernés, pour une évaluation des résultats, pour une concertation sur la suite de la démarche, pour organiser un échange collectif sur l'expérience acquise et en tirer les leçons pour des actions futures.
- 78.** Sur le plan juridique, nous continuons à rejeter et à combattre résolument toute réglementation visant à limiter le droit de grève, à autoriser le gouvernement à imposer le service minimum – dans quelque secteur que ce soit - et à organiser la personnalité juridique des syndicats. Nous continuons de défendre le principe d'une caisse de grève à l'abri de toute saisie. Dans le même temps, nous continuons de nous opposer à toute tentative des employeurs visant à limiter le droit de grève.
- 79.** Vu les avantages indéniables des nouveaux médias, nous les utilisons de plus en plus dans notre travail syndical, dans le cadre d'une stratégie médiatique globale qui nous oblige à recourir à un mix de communication efficace.

Tenant compte du fait que d'importants groupes d'affiliés et de militants ne peuvent pas être contactés efficacement via ces nouveaux médias, nous utilisons toujours dans notre communication les moyens de communication classiques destinés à ces groupes que nous ne pouvons atteindre par le biais de ces médias.

Vu la nécessité d'une communication axée sur les secteurs et les entreprises, les centrales soutiennent l'action d'entreprise lorsqu'elles utilisent leurs propres moyens de communication digitaux. Dans ce contexte, elles accordent l'attention voulue aux bonnes pratiques qui correspondent aux valeurs et aux objectifs de la CSC et qui dans le même temps doivent permettre d'éviter les risques et incidents quant au contenu, à la protection de la vie privée, à l'utilisation de données confidentielles et aux droits d'auteurs. Des dispositions claires doivent être préalablement établies quant au contenu, à la gestion et aux responsabilités.

L'utilisation optimale des médias numériques pour toutes sortes de facettes de notre travail syndical doit nous permettre d'exceller dans notre service syndical aux membres, tant du point de vue de la rapidité que de la qualité, sans remettre en cause la nécessité d'un contact personnel. Nous actualisons systématiquement les données sur notre site et continuons à réserver certaines informations et outils précieux à l'usage exclusif des affiliés et des militants.

Par l'information, la formation et l'accompagnement, nous soutenons davantage nos militants dans l'utilisation des moyens de communication, tant classiques que nouveaux.

- 80.** Nous continuons à rechercher des collaborations avec d'autres organisations qui partagent nos principes démocratiques et avec lesquelles nous avons des points communs, à tous les niveaux, du niveau local au niveau international, parce que ces collaborations nous renforcent et parce que nous devons reconnaître nos propres limites, tant au niveau du savoir-faire que de notre capacité à entrer en contact avec certains groupes de travailleurs.

Ce sera assurément le cas dans toute une série de pays ou de secteurs, tels que le secteur de l'économie informelle, où la position des syndicats est particulièrement faible mais où d'autres organisations et mouvements sociaux sont parfois bien présents.

Cette collaboration vise à dégager des positions communes, que le syndicat a pour mission de défendre lors des négociations avec les employeurs et lors de la concertation tripartite avec les pouvoirs publics.

Cette collaboration est soumise à une série de conditions:

- a. si elle est efficace au vu de nos objectifs et compte tenu de nos moyens humains et financiers limités;
- b. si elle ne porte pas atteinte au rôle irremplaçable des interlocuteurs sociaux dans le cadre de la concertation sociale et du dialogue social;
- c. si elle ne nous rend pas dépendants de stratégies de partis politiques.

Si ces conditions sont rencontrées, cette collaboration fera de nous un syndicat (encore) meilleur qui pourra davantage s'exprimer avec une adhésion renforcée, qui veillera à un meilleur équilibre entre les employeurs et les travailleurs et donc à une plus grande équité.