

8 mars 2019
n° 5 • 77^e année

Bimensuel
Rédaction:
chaussée de Haecht 579
B-1030 Bruxelles
Bureau de dépôt: Charleroi
P911984
ISSN 0772/2427



L'Info

WWW.LACSC.BE

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES



Halte au racisme!

La CSC et la FGTB appellent à manifester contre le racisme le dimanche 24 mars à Bruxelles. La question du racisme au travail est rarement mise en lumière. Les victimes peuvent s'adresser au service «diversité» de la CSC.

> P 6 à 9



PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL: LA CSC CONSULTE



Les interlocuteurs sociaux se sont entendus sur un projet d'accord interprofessionnel.

Le Groupe des dix est parvenu à un consensus sur un projet d'accord interprofessionnel (AIP) 2019-2020. La CSC a entamé un processus de consultation. Le conseil général de la CSC décidera le 26 mars s'il approuve ce projet d'accord.

Augmentations salariales. Le projet d'accord stipule que, pour les deux années à venir, les salaires pourront augmenter de 1,1%, en plus de l'indexation automatique (estimée à 3,4%), soit 40% (500 millions d'euros) de plus que la marge salariale initiale de 0,8%.

Salaire minimum. Le salaire minimum intersectoriel augmenterait également de 1,1% au 1^{er} juillet 2019. Les interlocuteurs sociaux ont convenu de viser une augmentation des salaires bruts, plutôt que des avantages nets. «*C'est important car les indemnités de maladie, les allocations de chômage, la pension, etc., sont calculées sur le salaire brut*», souligne la CSC. D'ici l'automne, un groupe de travail examinera ce qui est envisageable pour majorer le salaire minimum au-delà de 1,1%, éventuellement au travers de mesures fiscales et parafiscales.

Mobilité. Les navetteurs qui se rendent au travail en transports en commun pourraient également bénéficier d'une augmentation de l'intervention de l'employeur, qui passerait de 64% à 70% et serait étendue aux déplacements de moins de 5 km. Malheureusement, aucun accord n'a pu être dégagé concernant une généralisation de l'indemnité vélo, hormis une recommandation aux secteurs.

Sécurité sociale. Si le projet d'accord est approuvé, les allocataires sociaux bénéficieront également d'une augmentation de leur pouvoir d'achat, à hauteur d'environ 640 millions d'euros. Moyennant l'accord du gouvernement, 80 millions d'euros pourraient s'y ajouter à partir de 2020. Les propositions les plus marquantes concernant l'enveloppe de la «liaison au bien-être» sont, d'une part, l'augmentation du pécule de vacances des pensionnés et des invalides et, d'autre part, la forte majoration des minima.

Fin de carrière et RCC. Le Groupe des dix propose également de maintenir à 55 ans l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière à 1/5 et à 57 ans pour les emplois de fin de carrière à mi-temps. L'âge d'accès aux différents systèmes dérogatoires de RCC serait maintenu à 59 ans pour les deux prochaines années, hormis deux exceptions: le RCC médical, qui resterait fixé à 58 ans en 2019 et 2020, et le «RCC entreprises en difficulté/restructuration», qui resterait fixé à 58 ans en 2019 et serait relevé à 59 ans en 2020.

Le Groupe des dix propose de maintenir à 55 ans l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière à 1/5 et à 57 ans celui des emplois de fin de carrière à mi-temps.

Flexibilité. Autre élément important: les employeurs ont finalement renoncé à leurs exigences élevées en matière de flexibilité. Les 260 heures volontaires supplémentaires ont été ramenées à 20, en sus du régime actuel de 100 heures.

TIRAGE MOYEN
200.000 exemplaires

RÉDACTION
chaussée de Haecht, 579,
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél : 02 246.32.86
Fax : 02 246.30.10
E-mail presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant,
faites le 02/246 suivi des quatre
chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE
Marten Verlee [3281]
mverlee@acv-csc.be

CHEF DU SERVICE PRESSE
Brigitte Jaspard [3291]
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Daniel Dellisse [3287]
ddellisse@acv-csc.be

RÉDACTION
David Morelli [3289]
dmorelli@acv-csc.be
Donatienne Coppieters [3283]
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE
Patricia Martin [3297]
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint [3298]
M-HToussaint@skynet.be

ÉDITEUR
Confédération des syndicats chrétiens [CSC]

IMPRIMERIE
Remy-Roto Beauraing



UNE JOURNÉE DE GRÈVE INTERNATIONALE POUR LE CLIMAT

Le 15 mars, les jeunes (élèves et étudiants) qui se mobilisent depuis plusieurs semaines tous les jeudis pour demander des politiques climatiques à la hauteur des enjeux planétaires, invitent chacun à rejoindre leur mouvement à l'occasion d'une grande grève internationale pour le climat, baptisée «Global Strike for Future».

Au moment où ces lignes sont écrites, il est prévu que 48 pays participent à cette action. En Belgique, les jeunes appellent un maximum de personnes à marcher avec eux lors de manifestations organisées dans onze villes: Bruxelles, Namur, Arlon, Mons, Liège, Louvain-la-Neuve, Louvain, Hasselt, Bruges, Gand et Anvers.

Le 2 décembre dernier, déjà, plus de 75.000 personnes étaient dans la rue pour exiger des politiques climatiques ambitieuses. Le 27 janvier, presque autant. Citoyens, militants, syndicalistes, jeunes et moins jeunes: l'ensemble de la société civile belge était représentée.

Le 15 mars, les demandes seront précises: une «loi spéciale climat» qui fixe le cap de notre politique climatique, avec l'objectif de 55% de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, et des politiques concrètes permettant d'atteindre cet objectif. *«Si pour nous, les politiques climatiques doivent être aussi des politiques sociales, de transition juste, il est*

important de donner un signal clair au monde politique en montrant que nous sommes en faveur de mesures climatiques ambitieuses et concrètes, assurant la justice climatique pour tous. Ne loupons pas cette opportunité historique de le lui prouver!»

Pour participer aux manifestations avec la CSC, informez-vous auprès des délégués et permanents.



© Paul Corbeel

TEMPÊTE HIVERNALE SUR LES «DÉPENSES ÉLIGIBLES»

Marchandisation des services à la personne, asphyxie financière du tissu associatif, réforme des aides à l'emploi injuste, diminution de moyens pour les services publics... Les dernières réformes envisagées par le gouvernement wallon menacent les services essentiels à la population. Avec la FGTB, la CSC wallonne appelle à manifester le 18 mars à Namur pour défendre une Wallonie solidaire.

La goutte d'eau qui a fait déborder le vase concerne le projet d'élaboration d'un nouveau guide des dépenses éligibles des associations actives dans l'insertion socioprofessionnelle (Mire, CISP, PMTIC, SAACE) et qui viserait la diminution de certaines subventions de fonctionnement. Cette réforme concerne près de 200 associations travaillant dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Leur objectif est d'aider les chercheurs d'emploi à réintégrer le marché du travail, par exemple, en les conseillant et en les guidant dans leurs recherches, ou en leur proposant des formations sociales et professionnelles. Le ministre Jeholet veut revoir certaines règles concernant les dépenses éligibles permettant à ces associations de bénéficier de subventions. *«Sous prétexte de vouloir instituer une "bonne*

gouvernance", ce projet va mettre à mal l'offre de services des associations et l'emploi de leur personnel», estime la CSC wallonne.

La CSC soutient la nécessité d'un contrôle de l'usage qui est fait par les associations des subsides qu'elles reçoivent, et estime qu'elles doivent faire preuve de transparence et d'éthique. *«Mais les règles qui sont proposées ici sont inspirées par une suspicion généralisée à l'égard du secteur, dont on semble considérer qu'il a pour vocation de frauder l'État et de s'en mettre plein les poches, explique le syndicat chrétien. Rien n'est plus faux: dans leur toute grande majorité, ces services remplissent leurs missions avec rigueur, honnêteté et responsabilité. Ce qui est en cause est ailleurs: ce règlement risque de paralyser les associations, en les enfermant dans un carcan qui les empêchera de gérer leurs budgets avec efficacité, et de développer leurs activités au mieux de l'intérêt des bénéficiaires. Beaucoup d'entre elles pourraient en arriver à devoir cesser leur activité, ou à devoir se séparer d'une partie de leur personnel. C'est donc à la fois de nombreux emplois qui sont menacés, mais aussi le service qui est apporté à des milliers de demandeurs d'emplois.»*



FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES FRANCOPHONES

Deux cent vingt-cinq congressistes ont participé, le 28 février, au premier congrès francophone de la CSC. Si la CSC a une longue tradition de congrès, c'est la première fois qu'elle réunit les francophones de Wallonie et de Bruxelles. Dans une Belgique de plus en plus régionalisée, la nécessité d'une «solidarité francophone» se fait sentir à la CSC. Et pour cause: la Communauté française, rebaptisée Fédération Wallonie-Bruxelles, gère encore des compétences importantes: l'enseignement, la culture, l'accueil de la petite enfance, la jeunesse et l'aide à la jeunesse, l'éducation permanente, le sport...

«Nous, francophones wallons et bruxellois de la CSC, nous mettons les citoyens au centre de nos réflexions, chacun dans leurs singularités, tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins, a déclaré Anne Léonard, secrétaire nationale en charge des affaires bruxelloises, en ouverture du congrès. Nous souhaitons que la Communauté française continue à jouer le rôle qui lui est imparti, en améliorant ce qui doit l'être, en dialogue pour un projet francophone. Les résolutions qui seront adoptées au terme de ce congrès résumeront les points essentiels des fondamentaux sur base desquels les militantes et militants wallons et bruxellois s'uniront. Nos résolutions seront autant de signaux adressés aux responsables politiques.»

Pour un pacte social francophone

Lors de cette journée de congrès, 19 lignes de force ont été soumises à la discussion et à l'approbation des congressistes. Divisé en deux chapitres, le texte réclame d'une part un «pacte social francophone», une sorte de plan Marshall pour les compétences gérées par la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui permettrait de dégager des moyens financiers supplémentaires. La deuxième partie traite des «compétences communautaires»: l'enseignement obligatoire, l'enseignement supérieur, la petite enfance, la jeunesse, l'éducation permanente, la culture, le sport et la sécurité sociale⁽¹⁾.

Répartis en quatre sections, les participants ont proposé les derniers amendements au projet de lignes de force déjà débattues abondamment dans les centrales, les fédérations et les groupes spécifiques.

La section qui a suscité le plus de débats est sans surprise l'enseignement. Sur fond de Pacte d'excellence, l'enjeu majeur est que l'école puisse assurer son rôle d'ascenseur social et d'effaceur des inégalités sociales, rôle qu'elle ne remplit plus. Comment y parvenir?

Pour assurer l'école de la réussite, la CSC francophone demande par exemple que le nombre d'élèves soit limité à 15 dans les classes maternelles et que le tronc commun soit obligatoire jusqu'à 15 ans pour tous les élèves. Question essentielle qui a fait débat: est-ce l'école qui doit s'adapter aux horaires de travail des



La CSC francophone a tenu son premier congrès le 28 février.

parents et à la flexibilité toujours plus grande demandée par les employeurs? Ou l'horaire scolaire doit-il avant tout répondre aux rythmes des enfants? Auquel cas, comment concilier les horaires de travail avec ceux de l'école, comment réellement concilier vies professionnelle et privée?...

La CSC francophone demande que le nombre d'élèves soit limité à 15 dans les classes maternelles et que le tronc commun soit obligatoire jusqu'à 15 ans.

Plusieurs propositions d'amendement qui n'ont pas obtenu le score des 2/3 des votes dans les sections ont fait l'objet de votes en séance plénière. Ce qui montre la dynamique de la réflexion, de la participation et du processus démocratique de ce congrès.

Dans son discours de clôture, Marc Becker, secrétaire national en charge des affaires wallonnes et francophones, s'est interrogé sur les risques de la régionalisation de certaines compétences fédérales: «Dans le débat actuel du tout aux Régions ou du maintien absolu de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la CSC a pris le temps de se poser la question, de peser les avantages et les inconvénients. Pourtant, les travailleurs des secteurs concer-



nés, que nous avons rencontrés en grand nombre en préparant ce congrès, se posent réellement la question de l'intérêt que l'on y retrouverait. En quoi régionaliser l'enseignement primaire serait un facteur de développement de l'économie? Beaucoup avancent le fait qu'une régionalisation de l'enseignement va permettre de mieux répondre aux besoins des entreprises. Or, dans les faits, il existe déjà aujourd'hui des "bassins enseignement-formation-emploi" qui permettent d'adapter l'offre d'enseignement en fonction des réalités sous-régionales. Autre exemple: en quoi une régionalisation de la recherche fondamentale va-t-elle permettre à nos chercheurs d'être plus performants? Et de plus,

||

En quoi une régionalisation de l'enseignement primaire serait-elle un facteur de développement de l'économie?

||

est-on conscient que, dans ce tout petit pays qu'est la Belgique, régionaliser les matières de la Fédération Wallonie-Bruxelles, cela signifie la création de nouvelles administrations... pour sans doute moins d'efficacité, car les moyens des Régions wallonne et bruxelloise ne permettraient en aucun cas de le faire dans un contexte budgétaire revu à la hausse?»

Bulles d'air

Un congrès, c'est de la réflexion, des discussions animées qui doivent aboutir à des votes majoritaires pour l'adoption des lignes de force. Il y a aussi des moments de détente et de prise de recul.

Les congressistes se sont tordus de rire avec les blagues corrosives de l'humoriste Kody: «Je suis né au Zaïre. Je suis un humoriste belge. Je représente une des couleurs du drapeau belge... Quand on est belge et qu'on n'a pas de boulot, on est carolo. Je n'ai rien contre Charleroi, le Pays noir, vous pensez bien... Si je suis là, devant vous, c'est à cause de l'abolition de l'esclavage. Ou bien je serais devant vous, mais ce serait le marché aux esclaves... Parfois, pour l'argent, on fait des trucs qu'on ne ferait pas. Du coup, je suis venu aujourd'hui pour vous divertir...»

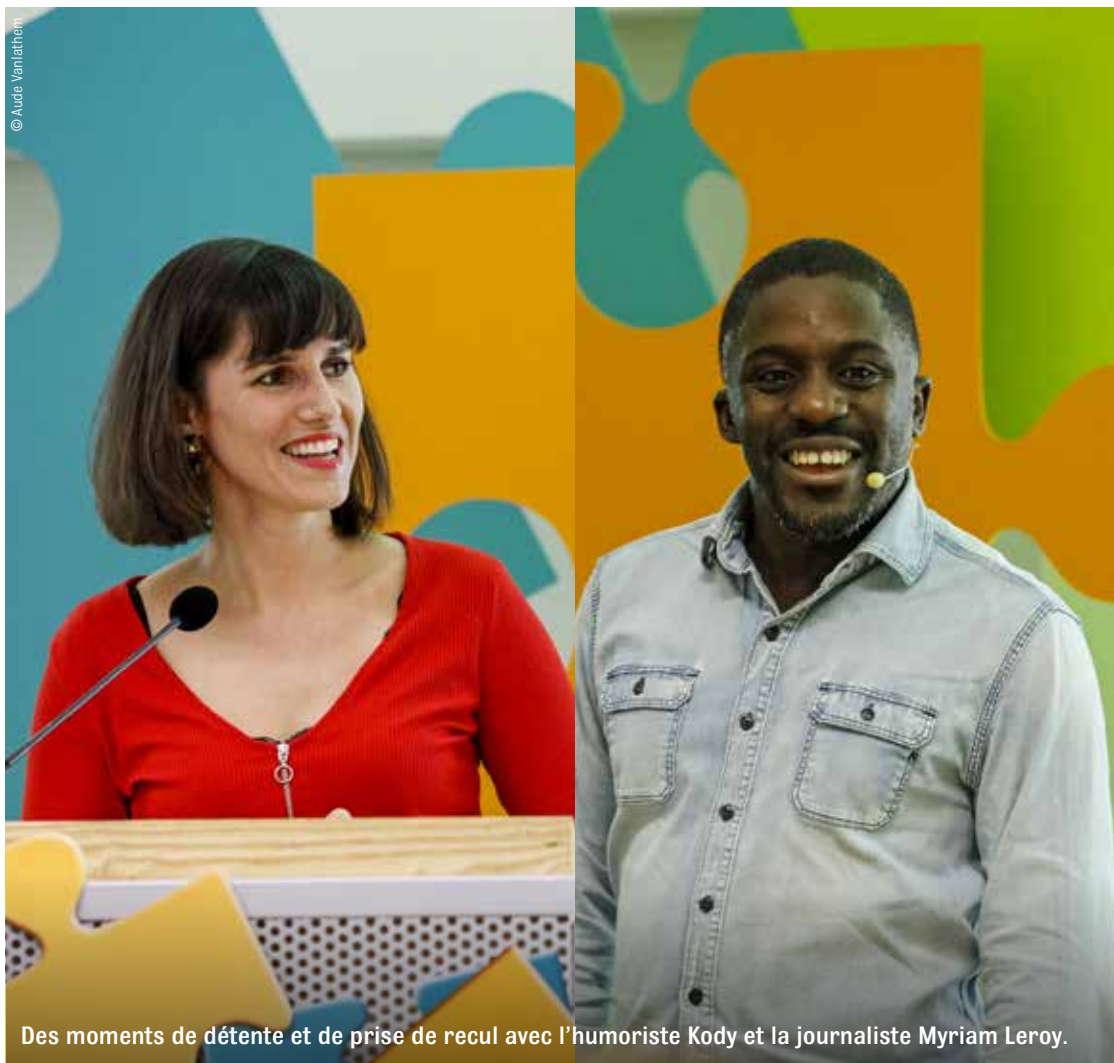
La journaliste Myriam Leroy, auteure du livre «Ariane», a apporté sa réflexion sur le rôle de la culture. Elle a invité les congressistes à devenir acteurs de culture: «Mon message ne sera donc pas "Consommez de la culture!", mais plutôt "Faites-en!". Écrivez, jouez, photographiez, peignez, dites quelque chose, dites qui vous êtes! Qui suis-je pour vous dire ça?

Personne. Juste quelqu'un qui a envie de vous lire, de vous regarder, de vous connaître, en fait. Il faut le faire même et surtout si on ne se trouve pas de talent, pas de légitimité. Personne n'est légitime, tout le monde est légitime. Il faut prendre la parole, parce que ce sont toujours les mêmes qui parlent, les puissants, les possédants, ceux qui ont des réseaux. Votre histoire, personne ne la racontera pour vous. Et s'il faut la raconter, c'est pour la faire connaître, c'est pour exister, mais c'est aussi pour se défendre, pour rendre les coups. Écrire, créer, jouer, c'est réclamer justice, c'est aussi se la faire soi-même. Il y a, je crois, plus de justice dans une fiction que dans une salle d'audience. Quand on ne nous donne pas la parole, il faut la prendre.»

Ce premier congrès francophone a permis à quelques acteurs de la CSC francophone, délégués et militants, de faire entendre leur parole au départ de leur expérience de vie, du secteur dans lequel ils travaillent... Et de faire des propositions constructives pour bâtir une société solidaire. À l'image du vaste puzzle qui était le symbole du congrès.

D.C.

(1) La sécurité sociale n'est pas une compétence communautaire, mais certains pans tels que les allocations familiales, certains volets des soins de santé et l'allocation d'aide aux personnes âgées ont été défédéralisés.



Des moments de détente et de prise de recul avec l'humoriste Kody et la journaliste Myriam Leroy.



Halte au racisme!

Le racisme et la discrimination ont un impact destructeur sur la vie des personnes et sur notre société. C'est pourquoi la CSC, en front commun avec la FGTB, appelle toutes et tous à se joindre à la manifestation nationale contre le racisme le dimanche 24 mars à Bruxelles.

Besnik aimerait louer un appartement. Lorsqu'il téléphone au propriétaire, l'appartement a déjà été loué. Il appelle un peu plus tard et se présente sous le nom de Bertrand, et peut soudainement venir...

Nabila est à la recherche d'un emploi, mais ses origines sont une pierre d'achoppement. Environ 55% des Belges d'origine étrangère à la recherche d'un emploi n'ont toujours pas trouvé de travail après un an, alors que la moitié des Belges ont retrouvé du travail au bout de six mois...

Teresa, 8 ans, est née et a grandi en Belgique. Elle est enfermée dans l'attente de son expulsion vers un pays où elle n'est jamais allée...

Pour affirmer que rien de tout cela n'est acceptable, la CSC appelle à se joindre massivement à la manifestation nationale organisée le dimanche 24 mars à Bruxelles.

Pourquoi manifester?

1. Pour une meilleure inspection, des actions positives et des tests de situation pour lutter contre la discrimination.
2. Pour un accueil digne et de qualité des réfugiés, et une régularisation sur base de critères clairs et permanents.

3. Pour la liberté de conviction philosophique et pour que cessent les discriminations reposant sur des signes de conviction philosophique ou religieuse qui empêchent un accès égal au travail et aux services.
4. Pour l'égalité de traitement pour tous les citoyens. Différents articles de la nouvelle loi sur les étrangers ne répondent pas à ce principe.

5. Pour l'action proactive et des sanctions contre le profilage ethnique par les services de sécurité.
6. Pour la poursuite de la décolonisation dans les musées, les programmes scolaires et les lieux publics. «*Le passé colonial de la Belgique continue d'avoir une influence négative sur la perception que nous avons d'autrui*», estime la CSC.

En pratique

Rendez-vous le dimanche 24 mars à 14 heures à la gare du Nord, à Bruxelles.



LE RACISME EN ENTREPRISE: UNE RÉALITÉ À COMBATTRE

Dire que la parole raciste s'est libérée est malheureusement devenu un lieu commun. Par contre, la question du racisme au travail est rarement mise en lumière. Pourtant, ses victimes en souffrent. Trop souvent en silence.

Peur de ce qui est étranger, méfiance, amalgames, préjugés, stéréotypes, haine... Ces sentiments et attitudes qui nourrissent le racisme et les discriminations sont de plus en plus présents en Belgique. Libérée par un contexte social et économique insécurisant, la parole raciste est alimentée par la peur, l'ignorance et les «fake news», et diffusée avec une puissance exponentielle via le web, les réseaux sociaux et les forums.

Le microcosme de l'entreprise n'est malheureusement pas hermétique au monde qui l'entoure. Le racisme n'est donc pas toujours absent des entreprises. Une enquête réalisée auprès des délégués et représentants syndicaux de la Région bruxelloise en 2016⁽¹⁾ faisait l'alarmant constat que plus d'un travailleur sur deux issu de l'immigration subissait la discrimination de ses collègues, de ses clients ou de ses supérieurs hiérarchiques. Cette recrudescence du racisme et d'expressions discriminatoires constitue une menace pour la démocratie et pour l'ensemble des travailleurs. Les services «diversité» de la CSC constituent un rempart indispensable dans le combat contre le racisme en entreprise.

Plafond de verre coloré

«*Les entreprises ont une responsabilité sociétale et sociale, rappelle Rachida Kaaiss, permanente au service «diversité» de la*

CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde. *Elle ne peut fermer les yeux sur des comportements racistes ou discriminatoires. C'est notre travail de développer des campagnes de sensibilisation pour rappeler les valeurs de la CSC et l'interdiction des comportements discriminatoires, tant auprès des affiliés que dans les entreprises. Si on ne fait rien, on est complice, en banalisant des comportements ou des états de fait.*»

La discrimination ne se joue pas exclusivement lors de l'embauche. Elle peut aussi se nicher au cœur même du lieu de travail, sous des formes très diverses: insultes, exclusion, indifférence, harcèlement, dénigrement de la personne ou rétention d'informations importantes. «*Parfois, même si c'est rare, des passages à l'acte sont commis, comme mettre des aiguilles dans les chaussures d'un collègue d'origine étrangère...*» Le racisme peut s'exprimer de manière individuelle, ciblant une personne, mais il peut prendre une forme plus systémique si la discrimination n'est pas mise en question dans l'entreprise et devient, de manière tacite, quasiment la «norme».

La cible du racisme est très majoritairement une personne d'origine étrangère⁽²⁾. «*Le racisme peut être sélectif envers certaines catégories de population, mais on constate un boom de l'antisémitisme et de l'islamophobie ces dernières années.*»

Si son expression peut être très explicite, des formes plus larvées, et donc plus difficiles à détecter, de discrimination raciste se développent parfois en entreprise. «*Le signal d'alarme peut*



En entreprise, face au racisme, la première difficulté est d'oser en parler.

© Patrick Lefevre/Belpress.com

être l'humour. On peut faire passer un tas de messages négatifs par un humour à répétition qui banalise, à la machine à café, des assertions racistes. Quand on le détecte, ça n'est pas toujours facile de dire stop.»

Le plafond de verre sur base du critère de l'origine constitue également une forme insidieuse de discrimination. «Certains travailleurs voient leur évolution professionnelle bloquée, malgré des évaluations positives, à cause de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur patronyme. Le combat contre le racisme doit être mené parallèlement à celui contre le sexisme, l'homophobie...»

Victimes en souffrance

Lorsqu'un travailleur ou une travailleuse pense être confronté à une attitude raciste à son égard, la première difficulté, c'est évidemment d'oser en parler et de trouver un interlocuteur de confiance. «Le contact avec notre cellule se fait souvent via un collègue ou un délégué syndical en qui la victime a confiance. Le délégué en informera le permanent qui évaluera l'intensité de la situation et, le cas échéant, prendra contact avec notre service, qui instruira alors le dossier (lire par ailleurs). La judiciarisation est la procédure de dernier recours, car cela peut aboutir, si une attitude discriminante est avérée, à des mesures (réprimande, avertissement...) qui peuvent aller jusqu'au licenciement. C'est rarement une bonne solution, car, sans recadrage, le travailleur licencié risque de poser les mêmes problèmes ailleurs. Il ne faut recourir à cette sanction que si la personne refuse tout changement d'attitude et recourt à des actes de discrimination extrêmes.»

On constate un boom de l'antisémitisme et de l'islamophobie ces dernières années.

Mais il n'est pas évident, pour les personnes qui se sentent victimes de racisme, de franchir le pas. Cela demande du courage d'affronter des collègues que l'on est amené à fréquenter au quotidien ou une direction dont le travailleur ignore la réaction face à ce type de plainte. «Certaines victimes vont subir la situation. Elles n'osent pas exprimer leur souffrance parce qu'elles pensent que c'est peut-être elles qui ont un problème.» Ce faisant, elles risquent d'être doublement victimes: elles n'ont plus de plaisir à venir travailler, elles sont démotivées, travaillent moins bien et se mettent volontairement à l'écart de leurs collègues. Il n'est pas rare qu'une victime entre en dépression ou décide de quitter l'entreprise. «Les victimes qui sont plus fortes psychologiquement vont signaler leur cas. Mais il y a lieu de s'inquiéter lorsque remontent du terrain des échos à répétition de problèmes... mais pas de plainte.» Une des raisons qui peut amener une personne victime d'agissements racistes à ne pas porter plainte est de s'épargner la souffrance supplémentaire d'une longue procédure juridique ou interne à l'entreprise.

Retours du terrain

Les délégués syndicaux sont en première ligne dans ce combat. Ils doivent être équipés et formés. «Lors des élections sociales, nous faisons signer aux délégués qui souhaitent s'inscrire sur une liste, une charte dans laquelle sont rappelées les valeurs progressistes de la CSC: non-discrimination, inclusion, solidarité, égalité... Sur le terrain, ils peuvent s'appuyer sur ce qui existe légalement.»

La CCT 9 et le bilan social constituent des outils intéressants pour faire une photographie du personnel et révéler des pratiques insidieuses comme le plafond de verre. Les retours des affiliés et délégués sur ce qui se passe sur le terrain est un élément essentiel dans la lutte contre les discriminations, au même titre que l'information en amont sur ce thème. «Il est urgent de discuter de cette question en entreprise. C'est l'enjeu des campagnes de sensibilisation. Elles n'ont peut-être pas un impact direct, mais elles peuvent percuter dans la tête des travailleurs, tant des victimes qu'elles encouragent à signaler les problèmes, que des personnes ayant des attitudes discriminantes.»

La valeur commune du travail

Aborder le problème du racisme sur le lieu de travail nécessite les mêmes questionnements que dans la société civile. Se demander pourquoi une personne a des agissements racistes ne justifie en rien l'acte, mais peut permettre d'en comprendre les origines. La question migratoire joue aujourd'hui un rôle majeur dans la recrudescence de la parole raciste. Les personnes qui l'expriment ne sont pas forcément fondamentalement racistes, et cette expression est sans doute plus liée à une peur de perdre son emploi qu'à une conviction de la supériorité d'une race sur une autre. Cette expression reste néanmoins intolérable, et la combattre passe, entre autres, par la déconstruction des clichés et stéréotypes, largement véhiculés sur internet et dans les médias.

La banalisation de la parole raciste a également eu une conséquence perverse: la banalisation (et donc l'affaiblissement) de la portée et de la gravité contenue dans le terme «racisme». *«Il ne faut pas lever l'étendard du racisme systématiquement, à tout va, lors d'un problème ou d'une vie professionnelle parsemée d'insatisfactions. Derrière cet état de fait, des signes peuvent montrer que la personne ne se sent plus à sa place dans l'entreprise, est épuisée ou rencontre des problèmes relationnels avec ses collègues. C'est pourquoi l'instruction de tout signalement est importante, pour identifier si le racisme est avéré ou non.»*

Face à ce problème de société, la question du «vivre ensemble» en entreprise doit s'envisager à l'aune du «faire ensemble». Car les travailleurs d'une entreprise, quels que soient leur origine ou leur bagage culturel, partagent au moins un point commun: leur travail. Et dans cet objectif partagé, il s'agit de ne pas garder le silence si l'on est victime ou témoin d'une discrimination. Il y a de la dignité des travailleurs.

D.Mo.

(1) et (2) L'enquête réalisée à l'occasion de la campagne «Racisme Game Over» est disponible sur le site internet de la CSC (www.lacsc.be).

QUE FAIRE SI L'ON EST VICTIME DE RACISME AU TRAVAIL?

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service «diversité» de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation.

Au niveau légal, il existe 19 critères de discrimination. Ces critères sont «protégés» par la législation anti-discrimination. Cinq de ces critères sont dits «raciaux»: prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique. Toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

De nombreuses entreprises intègrent dans leur règlement de travail, bien que cela ne soit pas obligatoire, un chapitre consacré à la discrimination.

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service «diversité» de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation, pour vérifier si la personne subit effectivement une discrimination. Le dossier va être traité soit sous forme de concertation avec le délégué ou le permanent syndical, soit sous forme

d'une instruction juridique. Le dossier est instruit avec les parties prenantes pour voir si, derrière le terme «racisme», ne se retrouve pas autre chose, comme l'expression d'une injustice ou de problèmes interpersonnels entre collègues. Unia, une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances, est un partenaire externe qui peut intervenir dans l'instruction d'un dossier, à la demande de la CSC et de l'affilié.

À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement et de s'adresser à un tribunal avec le concours de la CSC.

Le service «diversité» de votre région:

- CSC du Brabant wallon: 067.88.46.47;
- CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde: 02.557.85.41;
- CSC de Liège-Verviers-Ostbelgien: 04.340.72.37;
- CSC de Namur-Dinant: 081.25.40.85;
- CSC de Mons-La Louvière: 065.37.25.45.

Les travailleurs peuvent s'adresser au service «diversité» de la CSC.





Les Gilets jaunes refusent le politiquement correct. Un constat parmi d'autres, lors d'un débat organisé dans les locaux du Moc du Hainaut-Centre.

Mons

«Il y a des enseignements à tirer des mobilisations des Gilets jaunes»

Comment l'action des Gilets jaunes interpelle-t-elle les pratiques des mouvements sociaux et, notamment, celles des syndicats? Le débat qui s'est déroulé le 6 février dernier dans les locaux du Moc du Hainaut-Centre et dont cet article synthétise les constats et échanges, a amené plus de questions que de réponses.

La mobilisation des Gilets jaunes bouscule les habitudes syndicales à tous les niveaux: mode d'organisation interne, méthodes de construction des mobilisations, formulation des messages, rapport aux institutions politiques, médiatiques, associatives... À l'estime des orateurs Jean-Marc Urbain (CSC de Mons-La Louvière) et Nicolas Pierre (Tout autre chose), tout semble séparer l'organisation traditionnelle syndicale de celle, invertébrée, de ce jeune mouvement. Un constat qui interroge les pratiques et l'organisation syndicales. «Nous ne pouvons pas être imperméables à ce qui se passe autour de nous», déclare Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral de la CSC de Mons-La Louvière. *Si nous le faisons, cela remettrait en question ce que nous sommes. Et il y a une question à se poser: comment peuvent-ils réussir ce genre d'exercice avec aussi peu de moyens, sans encadrement ni expertise? Il y a des enseignements à tirer pour nos mobilisations présentes et à venir.»*

Les réactions de l'auditoire lors du débat témoignent de l'ambivalence du ressenti face aux discours «sans cohérence» de ce mouvement «désorganisé» et «hétéroclite» (chômeurs, indépendants, artisans, fonctionnaires, professeurs...). Des réactions où se mélangent compréhension des fondements du combat des Gilets jaunes, admiration de leur capacité de mobilisation, mais également méfiance et inquiétude face à certaines revendications et dérives, avérées et potentielles, du mouvement. Des points de convergence existent indubitablement: «*Tout comme les travailleurs, les Gilets jaunes subissent les politiques d'austérité et sont victimes du délitement du contrat social.*» Derrière la question des revenus, se trouve celle de la «sécurité d'existence». Ils veulent «redonner du sens à leur vie» et «pouvoir remplir leur assiette et celle de leurs enfants».

«*Ce sont des revendications que l'on comprend lorsqu'on est syndicaliste, et que nous défendons tous les jours*», rappelle Jean-Marc Urbain.

Pour Nicolas Pierre, la colère des Gilets jaunes est «brute», «non encadrée» et «non ciblée». Elle est formulée dans un discours global qui «se soucie peu des chiffres et des nuances». Leur mouvement est ancré et nourri dans l'action concrète. Il constate également que les Gilets jaunes

«ne sont pas là pour discuter avec le mouvement social: ils sont là pour bouger».

Pour Jean-Marc Urbain, les syndicats et les Gilets jaunes ont une image stéréotypée de l'autre et ne parlent pas du tout le même langage. Ce qui nourrit la méfiance, voire, du côté des Gilets jaunes, la défiance envers les syndicats. La construction d'un langage commun constitue donc un défi à relever. «*Ils remettent en question le politiquement correct qui s'impose parfois dans le discours médiatique et politique des syndicats. Devons-nous être plus bruts dans nos messages et nous attaquer plus frontalement à ceux qui imposent ce politiquement correct, pour faire bouger le curseur?*»

Autre constat posé lors du débat: les Gilets jaunes perçoivent les syndicats comme faisant partie des représentants d'une démocratie malade. Si l'institution syndicale souhaite sortir de cette impasse, il apparaît lors des échanges qu'elle ne pourra pas faire l'économie d'une réflexion sur les obstacles qui bloquent jusqu'à présent le dialogue. «*Comment faire un bout de chemin ensemble, sans devoir spécialement dissoudre les mouvements l'un dans l'autre?*», demande le représentant de Tout autre chose.

Comment peuvent-ils réussir ce genre d'exercice avec aussi peu de moyens?

Il ressort du débat plus de questions que de réponses. Comment entrer en dialogue avec un mouvement aussi informel? Quels points de convergence pour questionner le modèle et définir de nouvelles modalités de gestion du collectif? Comment s'allier face à l'adversaire commun (le gouvernement) et agir en bonne intelligence pour construire un projet commun et un nouveau contrat social? Peut-être, comme le souligne Nicolas Pierre, «en s'attaquant à la source de tous les problèmes: la concentration de la richesse dans les mains de quelques-uns».



Le licenciement et la démission pour motif grave

Chacune des parties (employeur et travailleur) peut rompre un contrat de travail, sans préavis ni indemnité, pour motif grave. Le licenciement et la démission pour motif grave sont soumis à des formalités et à des délais stricts.

Le motif grave est une faute grave de l'autre partie, qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Le licenciement et la démission pour motif grave sont soumis à des formalités et à des délais stricts:

- Le contrat doit être rompu dans les 3 jours ouvrables qui suivent la connaissance des faits invoqués.
- Les faits qui justifient le congé doivent être notifiés dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé. Dans la pratique, ils sont le plus souvent notifiés en même temps que la rupture du contrat, mais ce n'est pas légalement obligatoire. La notification des faits doit se faire par lettre recommandée, par acte d'huissier ou par un écrit remis de la main à la main. Dans ce dernier cas, la signature de celui qui reçoit la notification vaut uniquement comme accusé de réception, et non comme reconnaissance du motif grave.

Si l'autre partie conteste le motif grave, ou si elle estime que les formalités ou les délais n'ont pas été respectés, elle peut s'adresser au tribunal du travail pour obtenir une indemnité de rupture. La charge de la preuve du motif grave incombe à la partie qui l'a invoqué.

Plus généralement, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant préavis. La durée du préavis dépend essentiellement de l'ancienneté. Les parties peuvent également mettre fin au contrat, sans préavis ou moyennant un préavis partiel, moyennant paiement d'une indemnité.



© Philippe Turpin/BePress.com

JOST: COUP DE FREIN AU DUMPING SOCIAL

La CSC-Transcom salue l'action du parquet fédéral pour faire cesser les infractions sociales au sein du groupe Jost, mais elle trouverait regrettable que le manque de réaction de la direction suite à l'enquête ouverte dès 2016 mette en péril l'avenir des travailleurs. *«Jost ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt: il y a des dizaines d'autres entreprises qui font du dumping social au quotidien en Belgique, lésant les travailleurs et les employeurs qui respectent les règles»,* déclare Roberto Parrillo, responsable général "transport et logistique" à la CSC-Transcom et président du Syndicat européen des travailleurs du transport routier. *«Une politique généralisée de lutte contre le dumping social est nécessaire.»*

NAMUR: LE GRAND DÉBAT DE LA CSC WALLONNE

À deux mois des élections, des militantes et permanentes de la CSC wallonne interpellent les mandataires politiques. Au menu des débats: emploi, revenu, fiscalité, jeunesse, climat, mobilité, pensions, politique migratoire... Pas de langue de bois, mais un échange d'idées et une confrontation avec les revendications de la CSC. Ont d'ores et déjà confirmé leur participation: Olivier Maingain (Défi), Jean-Marc Nollet (Ecolo), David Clarinval (MR) et Raoul Hedebouw (PTB). Le mercredi 27 mars de 17h30 à 19h30. Bourse de Namur, place d'Armes 1. Inscription: crw.secretariat@acv-csc.be.

Le «Guide de législation sociale»



Cet article est extrait du «Guide de législation sociale» 2018 édité par la CSC. Cet ouvrage de 500 pages présente un aperçu complet du droit du travail et de la sécurité sociale. Si vous êtes affilié, vous pouvez le consulter et le télécharger en ligne gratuitement (www.lacsc.be). Il est aussi possible de commander la version papier, au prix de 6 euros pour les affiliés, 12 euros pour les non-affiliés. Les écoles bénéficient d'un tarif spécial de 5 euros. Le montant est à verser sur le compte BE59.7995.5006.0326 avec la communication «guide de législation sociale + nom et adresse de livraison». Dès réception du paiement, le guide sera envoyé par la poste.

Offre d'emploi

Permanent propagandiste (h/f)

La CSC de Mons-La Louvière recrute un permanent propagandiste interprofessionnel (h/f). CDD temps plein. Animation et développement de l'action syndicale. Une connaissance de base en législation sociale est un atout. Les candidatures écrites (CV + lettre de motivation) sont attendues jusqu'au 22 mars, par courrier postal ou électronique (loreda.arrigo@acv-csc.be), à l'attention de Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral, rue Claude de Bettignies 10-12, à 7000 Mons. Détail de l'offre sur les pages Facebook et Twitter de la CSC de Mons-La Louvière.



PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL > 2

Le Groupe des dix est parvenu à un consensus sur un projet d'accord interprofessionnel 2019-2020. La CSC a entamé un processus de consultation. Le conseil général de la CSC décidera le 26 mars s'il approuve ce projet d'accord.



TEMPÊTE HIVERNALE SUR LES DÉPENSES ÉLIGIBLES > 3

Les dernières réformes envisagées par le gouvernement wallon menacent les services essentiels à la population. Avec la FGTB, la CSC wallonne appelle à manifester le 18 mars à Namur pour défendre une Wallonie solidaire.



GRÈVE INTERNATIONALE POUR LE CLIMAT > 3

Le 15 mars, les jeunes qui se mobilisent depuis plusieurs semaines invitent chacun à rejoindre leur mouvement à l'occasion d'une grande grève internationale pour le climat, baptisée «Global Strike for Future».



FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES FRANCOPHONES > 4

La CSC francophone a tenu son premier congrès. Dans une Belgique de plus en plus régionalisée, la nécessité d'une solidarité francophone se fait sentir à la CSC. La Communauté française gère encore des compétences importantes.



HALTE AU RACISME! > 6

Le racisme et la discrimination ont un impact destructeur sur la vie des personnes. C'est pourquoi la CSC et la FGTB appellent toutes et tous à se joindre à la manifestation nationale contre le racisme, le 24 mars à Bruxelles.



LES GILETS JAUNES ET LES SYNDICATS > 10

Comment l'action des Gilets jaunes interrompt-elle les pratiques des syndicats? Le débat qui s'est déroulé le 6 février dans les locaux du Moc du Hainaut-Centre a amené plus de questions que de réponses.



LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE > 11

Chacune des parties (employeur et travailleur) peut rompre un contrat de travail, sans préavis ni indemnité, pour motif grave. Le licenciement et la démission pour motif grave sont soumis à des formalités et à des délais stricts.



JOST: COUP DE FREIN AU DUMPING SOCIAL > 11

La CSC-Transcom salue l'action du parquet pour faire cesser les infractions sociales au sein du groupe Jost, mais elle trouverait regrettable que le manque de réaction de la direction mette en péril l'avenir des travailleurs.

AIP: prendre le temps de consulter

Le Groupe des dix est donc parvenu à un consensus sur un projet d'accord interprofessionnel (AIP). Les salaires pourront augmenter de 1,1%, ce qui est supérieur à la marge salariale initiale. Ce chiffre a été calculé sur base de la réforme de la loi sur les salaires. Nous continuons évidemment à contester cette réforme qui cadennasse les augmentations salariales. Dans cet AIP, des avancées ont également été obtenues concernant les fins de carrière et le salaire minimum (voir page 2). Certains partis politiques ont déjà réagi en déclarant que la partie de l'accord concernant les fins de carrière ne respectait pas les termes du «jobs deal» et que «cela envoyait un mauvais signal». Ils n'ont par contre formulé aucun commentaire concernant le blocage des employeurs pour généraliser l'indemnité vélo et le système de tiers payant pour les déplacements quotidiens en transports en commun. Il s'agit pourtant d'une véritable occasion manquée dans un contexte marqué par des mobilisations massives pour le climat.

Les fédérations régionales et les centrales professionnelles de la CSC vont maintenant consulter leurs membres pour être en capacité d'émettre un vote lors du conseil général de notre organisation. Ces consultations internes illustrent la vitalité de la démocratie au sein de notre organisation. Débattre avec l'ensemble des militants d'un enjeu central comme la validation d'un AIP est une opportunité que peu d'autres organisations peuvent ou veulent se permettre. Il s'agit d'expliquer au mieux ce qui a été négocié. Il faut également rappeler le contexte des négociations. Enfin, il est fondamental d'expliquer les conséquences d'une approbation ou d'un rejet du projet d'accord.

Cet accord a été négocié dans un contexte difficile, avec un gouvernement minoritaire et en affaires courantes. Mais nous avons toujours gardé à l'esprit le mot d'ordre de la grève du 13 février, qui est finalement celui qui soutient notre action depuis quatre ans: vous méritez le respect!

Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale de la CSC

Marc Leemans,
président de la CSC

Bientôt
(pré)pensionné-e ?

*Vous avez encore
des cartes à jouer!*



Seniors

*S'affilier ou rester
affilié-e à la CSC,
c'est donner un sens
au temps libéré
et bénéficier d'une série
d'avantages.*

[www.lacsc.be/
cscseniors](http://www.lacsc.be/cscseniors)