

10 novembre 2017
n° 21 • 75^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



Tous concernés par la violence sexiste

Dans la foulée de l'affaire Weinstein, les langues se délient et les témoignages affluent. Souvent, les violences entre partenaires ont un impact au travail. Les victimes et les témoins peuvent s'adresser à différentes personnes.

> P 6 à 9

DONNER DU TRAVAIL AUX OUBLIÉS DE L'EMPLOI

Il y a suffisamment de travail pour tous et toutes, mais il n'y a pas assez d'emplois. La CSC wallonne propose donc de créer des emplois de proximité de qualité. Objectifs? Répondre à des besoins non rencontrés dans la société et intégrer les personnes éloignées de l'emploi.

Aujourd'hui, la Wallonie compte 250.000 demandeurs d'emploi. Parmi eux, près de la moitié (entre 70.000 et 125.000 personnes) sont chômeurs de longue durée, sont peu qualifiés et n'ont aucune expérience professionnelle. Ils sont considérés comme «éloignés de l'emploi». En réalité, ils en sont les oubliés.



© Philippe Turpin/Belpress.com

Le plan de la CSC wallonne vise diverses fonctions: travaux d'entretien, activités parascolaires, aide aux seniors...

«Ces personnes se trouvent toujours hors du système des aides à l'emploi, souligne Bruno Antoine, président de la CSC wallonne. Or, elles ont des compétences qui ne sont pas toujours valorisées sur le marché de l'emploi, alors qu'elles répondent à des besoins qui ne sont pas rencontrés par le marché ordinaire du travail.»

La CSC wallonne a donc imaginé un plan qui permet à la fois de répondre à des besoins qui ne sont pas rencontrés dans la société d'aujourd'hui et de donner un rôle social à part entière à des personnes qui en sont privées: ce sont les emplois de proximité. Elle a donc sollicité le gouvernement wallon, qui planche en ce moment sur la réforme des aides à l'emploi.

Un statut et des perspectives

La CSC wallonne détaille concrètement à qui ces emplois s'adressent et en quoi ils consistent.

Des emplois pour qui? Le plan de la CSC wallonne vise les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de deux ans de chômage) qui n'ont ni formation qualifiante, ni expérience professionnelle.

Des emplois pour quoi faire? Le plan de la CSC wallonne cible diverses fonctions: les petits travaux d'entretien et de réparation, le jardinage, la circulation autour des écoles au moment de l'entrée et de la sortie des élèves, l'aide à l'organisation d'activités parascolaires, l'aide logistique aux personnes âgées, certaines activités de nettoyage non reprises dans le cadre des titres-services... La CSC wallonne estime que, pour définir les activités qui peuvent être prestées dans le cadre des emplois de proximité, il faut veiller à ne pas détruire des emplois existants et veiller à ne

L'Info



Pour une lecture aisée de «L'Info» sur smartphone et sur tablette, en Belgique et à l'étranger, et cela dès la parution du journal, scannez ce code QR. Il vous mènera directement vers le téléchargement de l'application «L'Info CSC» de votre Playstore ou de l'App Store. Ou suivez la procédure de téléchargement.

Procédure de téléchargement pour Android

Allez sur **Playstore** > Dans «Recherche» (loupe), tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur l'icône «L'Info CSC» > Cliquez sur «Installer». Le kiosque s'installe en arrière-plan sur le bureau de votre tablette > Toujours sur Playstore, cliquez sur «Ouvrir» > Lors de l'ouverture de l'application, acceptez les «notifications push» > Dans l'application, cliquez sur «Télécharger» pour lire votre dernier numéro de «L'Info».

Procédure de téléchargement pour IOS

Cliquez sur **l'App Store** > Dans la barre de recherche, en haut à droite de votre écran, tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur «L'Info CSC» qui apparaît dans les résultats de recherche > Cliquez sur le bouton de téléchargement > Patientez pendant le téléchargement et l'installation de votre application > Cliquez sur «Ouvrir» > Téléchargez le numéro de votre choix.

TIRAGE MOYEN
210.000 exemplaires

RÉDACTION
chaussée de Hæcht, 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 de quatre
chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE
Marleen 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
Danièle Ernotte [3289]
dernotte@acv-csc.be
Anne-Marie Pirard [3290]
apirard@acv-csc.be
Donatienne Coppeters [3283]
dcoppeters@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



pas empêcher l'éclosion de métiers pérennes dans les services aux personnes. Il faut aussi tenir compte des fonctions qui ne seront jamais reprises ailleurs.

Des emplois avec quel statut? La plupart de ces fonctions sont liées aux services que les agences locales pour l'emploi (ALE) rendent aujourd'hui. Mais à la différence des prestations ALE, ces métiers seraient exercés dans le cadre d'un véritable statut de travailleur (avec un contrat à durée indéterminée); les conditions d'exercice seraient également moins restrictives que dans les ALE. Les emplois de proximité doivent en effet permettre aux chômeurs d'être remis sur les rails, mais aussi d'avoir des perspectives concrètes d'emploi.

Les travailleurs des emplois de proximité devraient aussi pouvoir bénéficier d'une formation initiale et continuée, d'une aide à l'administration et à la prospection via le Forem, et d'un accompagnement social par les services sociaux du CPAS.

Des emplois pour quels bénéficiaires? Les services rendus par les emplois de proximité concerneraient un large public, avec une priorité pour les personnes qui présentent des difficultés sociales identifiées. Les autorités locales, les écoles, les ASBL pourraient également en bénéficier.

Une structure spécifique

La CSC wallonne a imaginé un dispositif de gestion et de financement des emplois de proximité.

Comment gérer ces emplois? Pour assurer la proximité des emplois, la CSC wallonne plaide pour un pilotage assuré par une structure spécifique au niveau communal ou, dans le cas de plusieurs petites communes, au niveau supracommunal. Le comité de pilotage serait composé pour moitié des représentants du conseil communal et pour moitié des interlocuteurs sociaux.

La structure intégrerait aussi un représentant du Forem chargé d'assurer le lien entre l'offre et la demande, et un représentant du CPAS qui assurerait l'accompagnement social des travailleurs. De plus, il est important que des liens soient établis entre les emplois de proximité et le monde de l'emploi et de la formation (bassins enseignement, formation, emploi).

Comment financer ces emplois? Le financement viendrait d'abord de la Région wallonne. Les emplois de proximité concernent à la fois la politique de l'emploi et celle des affaires sociales. Ils dépendent donc des budgets de deux ministres wallons: celui de Pierre-Yves Jeholet, ministre de l'Emploi, et celui d'Alda Greoli. Le lien entre les politiques de l'emploi et de l'action sociale devrait être renforcé. Le budget de la Région wallonne n'étant pas florissant, la CSC wallonne estime qu'un impôt de solidarité ne serait pas inutile.

Le fédéral pourrait être concerné aussi. L'allocation sociale n'étant plus nécessaire, elle pourrait être supprimée, et le fédéral pourrait en apporter l'équivalent. Enfin, les bénéficiaires des services (voir ci-dessus) y contribueraient de manière plus ou moins importante en fonction de leur statut et de leur salaire.

DES «ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI»

Le plan de la CSC wallonne s'inspire de l'exemple français des «territoires zéro chômeur de longue durée» qui a déjà permis de créer plusieurs centaines d'emplois. Il s'appuie aussi sur sa connaissance du terrain.

La CSC affirme depuis longtemps la nécessité d'assurer à chacun un emploi de qualité, et dénonce le fait qu'il y ait des chômeurs oubliés. Depuis longtemps aussi, forte de son expérience de terrain, elle affirme que les personnes éloignées de l'emploi ont les capacités requises pour jouer un rôle social à part entière. Enfin, elle est bien consciente que les fonctions d'aujourd'hui ne seront plus celles de demain. La réalité démographique, notamment, explique qu'un nombre sans cesse croissant de personnes ont besoin de l'aide d'une tierce personne. Il y a là des emplois nécessaires qui vont se pérenniser.

Ces convictions et intuitions ont été renforcées par l'exemple inspirant des «territoires zéro chômeur de longue durée» initiés en France dans dix zones expérimentales, dont deux proches de notre pays: Lille Métropole et une communauté de communes en Meurthe-et-Moselle. En six mois, quelque 300 emplois ont été créés. L'objectif est d'en créer 2.000 d'ici fin 2018.

Dans ces zones, les allocations et aides aux chômeurs ont été réorientées vers des «entreprises à but d'emploi». Celles-ci engagent des chômeurs de longue durée dans des fonctions qui répondent à des besoins que l'économie de marché ne rencontre pas, et qui ne viennent donc pas concurrencer des entreprises existantes. Des comités locaux pilotent ces entreprises sans but lucratif. Les travailleurs sont engagés en CDI et payés au salaire minimum pour des travaux effectués au profit des habitants et associations de communes.



© Philippe Turpin/Belpress.com

À la différence des ALE, les emplois de proximité seraient exercés avec un véritable statut de travailleur (CDI).



La CSC-Seniors a consacré son université 2017 au syndicalisme des seniors en Belgique et en Europe.

LA CSC-SENIORS DESSINE UNE EUROPE MEILLEURE POUR TOUS

Les aînés de la CSC restent des syndicalistes à part entière. Ils veulent une Europe sociale. Et ils se mobilisent pour défendre leur dignité et leurs droits, et ceux de tous les travailleurs, qu'ils soient encore à l'emploi ou non.

Parler de syndicalisme des aînés, cela étonne parfois. Pour les militants et militantes de la CSC-Seniors, il est évident que la militance ne s'arrête pas quand on passe de l'emploi à la (pré)retraite. *«Comme affiliés seniors, nous sommes organisés en un groupe spécifique au sein de la CSC. Notre premier engagement, c'est là qu'il prend racine et doit se fortifier. Mais nous croyons aussi que l'ouverture est nécessaire vers d'autres organisations animées par les mêmes objectifs, pour pouvoir nous mobiliser, le cas échéant, sur des enjeux où la communauté de vues, de revendications et de combats est rassemblée»*, souligne Jeannine Martin, présidente de la CSC-Seniors.

Toujours syndicalistes

Parmi les organisations proches, il y a d'abord la CSC et ses autres groupes spécifiques, avec qui les aînés organisent régulièrement des activités et des actions. Il y a aussi les aînés des autres organisations syndicales européennes. La CSC-Seniors travaille avec elles au sein de la Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (Ferpa), la structure syndicale des retraités de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Cette préoccupation pour l'Europe a conduit la CSC-Seniors à consacrer son université 2017 au syndicalisme des seniors en Belgique et en Europe. Les travaux ont été planifiés sur quatre journées (une en fédération et trois rassemblant l'ensemble des fédérations francophones). Les aînés ont rencontré plusieurs délégués d'organisations syndicales de seniors de divers pays européens et se sont penchés sur leur propre situation. La dernière de ces journées, destinée à la synthèse des travaux, a eu lieu le 25 octobre à La Marlagne (Wépion).

«Nous sommes des syndicalistes, pas un groupe de retraités qui se rassemblent pour partager des loisirs. Cela, nous pouvons le faire dans d'autres groupes. Nous sommes et restons des militants. Nous nous groupons pour faire entendre nos droits, mais aussi pour défendre une certaine vision de la société», souligne Henri Lourdelle, conseiller à la Ferpa, invité de cette journée de clôture. Il rappelle qu'au 1^{er} janvier 2016, l'Union européenne comptait plus de 510 millions de citoyens, dont 69.367.618 personnes âgées de 65 à 79 ans. En Belgique, les plus de 65 ans représentent près de 20% de la population.

Dignité, bien-être, sécurité

«Ce nombre va encore augmenter en Belgique et en Europe suite à l'évolution démographique et à l'augmentation – heureuse – de l'espérance de vie dans nos pays», précise Henri Lourdelle. Les aînés de la CSC veulent mettre cette force au service des valeurs de la CSC et de la CES. Et, en retour, ils demandent à être *«non seulement écoutés mais entendus»*! Ce qu'ils revendiquent? *«Ni la compassion ni l'assistance, mais des droits: le droit à la dignité, le droit au bien-être, le droit à la sécurité alimentaire et énergétique, le droit à être représentés par leurs organisations syndicales nationales et, en Europe, par la Ferpa.»* Des revendications partagées par tous les travailleurs, qu'ils soient à l'emploi ou l'aient quitté.

« Nous ne revendiquons ni la compassion ni l'assistance, mais le droit à la dignité, à la sécurité alimentaire et énergétique... »

Actuellement, les attaques contre les pensions constituent l'une des principales priorités des aînés. Ils soutiennent très activement aussi la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux. L'assemblée de mi-mandat de la Ferpa, à Rome, du 10 au 12 octobre, a adopté une série de revendications pour *«une Europe sociale, meilleure pour tous»*. Au nom de la CSC, Jeannine Martin y a fait approuver un amendement qui demande *«un financement pérenne et d'un niveau suffisant de la sécurité sociale, et une fiscalité plus équitable»* pour la mettre concrètement en œuvre.



UNE FISCALITÉ SUR MESURE POUR LES ENTREPRISES

Le gouvernement fédéral baisse le taux d'impôt des sociétés et accorde aux entreprises un très gros cadeau de plus. Il n'exige en contrepartie ni investissements, ni création d'emplois. Les actionnaires se frottent les mains.

Durant l'été, le gouvernement fédéral a pris un certain nombre de mesures (ce que l'on appelle «l'accord estival») qu'il transpose actuellement en textes de loi. La baisse de l'impôt des sociétés (Isoc) figure en bonne place parmi ces mesures. Elle était impatiemment attendue par les employeurs, et le gouvernement de Charles Michel n'a pas manqué l'occasion de leur accorder ce cadeau: une baisse du taux de l'Isoc sous les 30%, avec le maintien des intérêts notionnels et l'introduction de la consolidation fiscale.

Jusqu'ici, le taux d'imposition des sociétés s'élevait à 33%. Le gouvernement le fait baisser par paliers: 29% en 2018, 27% en 2019 et finalement 25% en 2020. Les petites et moyennes entreprises (PME) bénéficiaient déjà d'un taux d'imposition réduit par rapport à celui des grandes entreprises, mais le gouvernement le diminue encore. Actuellement, elles paient 24,25% d'impôt sur la première tranche de 25.000 euros de bénéfices. Dès 2018, ce taux passera à 20% pour la première tranche de 100.000 euros de bénéfices. Les PME qui réalisent un bénéfice supérieur au plafond de 100.000 euros pourront également bénéficier de ce taux réduit. Seule la partie de bénéfice supérieure à ce plafond sera taxée au taux normal.

Mauvais coup pour la collectivité

Le plus grave, c'est qu'il n'y a aucune garantie que cette baisse de l'Isoc bénéficiera à l'emploi et aux investissements. Le gouvernement ne demande aux entreprises aucune contrepartie à ses cadeaux fiscaux. Les actionnaires se frottent déjà les mains. En effet, ainsi que l'écrivait le journal «L'Écho» au lendemain de l'accord estival: «*Qui dit baisse d'impôts, dit hausse des bénéfices, dit hausse potentielle du dividende.*»

Avant la vague ultralibérale, on parlait de contributions plutôt que d'impôts. En effet, l'argent reversé à l'État par les entreprises et les citoyens contribue au bon fonctionnement de la société et à l'intérêt collectif. Le cadeau fiscal accordé aux entreprises représente donc un mauvais coup pour le budget de l'État et pour la collectivité. Le gouvernement jure qu'il veut garantir la neutralité budgétaire, donc trouver ailleurs que dans l'impôt des sociétés les 5 milliards d'euros que coûte la baisse de l'Isoc. En réalité, on peut fortement mettre en doute cette soi-disant neutralité budgétaire, en particulier sur le long terme. La preuve par quelques-unes des mesures compensatoires qu'il a prises.

Un trou dans le budget fédéral

Il y a tout d'abord les intérêts notionnels. Ils vont continuer à exister, mais leur déductibilité sera limitée. La mesure devrait rapporter 700 millions d'euros en 2018, pour atteindre 2,2 milliards en rythme de croisière. Ce rendement grandissant est toutefois calculé sur base de l'hypothèse d'une remontée des taux d'intérêt. Donc, si tel n'est pas le cas, cette mesure compensatoire rapportera bien moins que ce qui a été budgétisé.

Ensuite, le coût de la consolidation fiscale n'a pas été budgétisé. Cette mesure implique qu'un groupe pourra consolider les bénéfices et les pertes de ses différentes filiales et ne sera taxé que sur les bénéfices totaux. En fonction des caractéristiques données à la consolidation fiscale, le coût pourrait être énorme pour la Belgique.

Enfin, une partie des mesures compensatoires constituent seulement un étalement de la taxation dans le temps et, par conséquent, ne rapportent rien de manière structurelle (par exemple, le fameux «impôt minimum» ou encore la modification des régimes d'amortissement). Or, si la baisse de l'Isoc n'est pas neutre budgétairement, elle viendra s'ajouter aux nombreux milliards d'euros à trouver pour les budgets futurs. Ce qui, il y a fort à parier, se retrouvera de nouveau à charge des travailleurs, des jeunes et des personnes qui ont besoin d'allocations pour vivre.

*On peut fortement
mettre en doute
la soi-disant neutralité
budgétaire de
la baisse de l'Isoc.*





Harcèlement et violences sexistes: l'affaire de tous



De Hollywood au Parlement européen, les langues se délient et les témoignages affluent dans les médias et sur les réseaux sociaux. Harcèlement, agressions et autres formes de violence à caractère sexiste: le silence a été brisé, d'abord par une actrice, puis par des dizaines d'autres. Maintenant, ce sont des milliers d'anonymes qui osent enfin parler. Une déferlante d'histoires personnelles et douloureuses qui se ressemblent, au-delà des pays et des milieux sociaux.

Bientôt, l'engouement médiatique autour des révélations qui concernent les «people» retombera. *«Mais un seuil de tolérance a été franchi. Nous venons d'assister à un formidable moment d'accélération dans une prise de conscience collective. Une société ne peut plus laisser faire, accepter, taire les souffrances des femmes»*, écrivait il y a quelques jours, dans *«Le Vif»*, Valérie Piette, professeure d'histoire contemporaine à l'ULB.

C'est en effet toute la société – et pas seulement les victimes – qui doit se lever pour condamner et empêcher ces agissements. Le 8 mars dernier, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, Vie féminine dénonçait précisément le silence coupable de l'ensemble de la société, ainsi qu'une *«impunité révoltante»*, résumés en quelques chiffres chocs:

- 20% des Belges estiment que les victimes inventent, exagèrent ou provoquent les violences ⁽¹⁾;
- 78% des Wallonnes victimes de sexisme dans l'espace public n'ont reçu aucun soutien des témoins ⁽²⁾;
- 90% des viols ne donnent lieu à aucune plainte ⁽³⁾;
- 96% des plaintes pour viol et 89% des plaintes pour violences conjugales n'aboutissent à aucune condamnation ⁽⁴⁾.

L'austérité n'arrange rien

Pour se conformer aux divers engagements pris par la Belgique, notamment à travers la récente ratification de la Convention d'Istanbul ⁽⁵⁾, les autorités ont bien pris quelques dispositions pour améliorer la lutte contre les violences faites aux femmes, essentiellement en matière de sensibilisation et d'accueil. Un nouveau numéro vert gratuit et anonyme a été ouvert pour les victimes de violences sexuelles (0800.98.100) et la ligne d'écoute *«violences conjugales»* (0800.30.030) est devenue accessible 24 heures sur 24. Quelques places supplémentaires ont été créées dans les maisons d'accueil spécialisées en violences conjugales en Wallonie et dans un nouveau refuge avec adresse secrète à Bruxelles. Enfin, des budgets ont été libérés pour financer des cours d'éducation à la vie sexuelle et affective dans les écoles et en milieu extra-scolaire.

Mais la reconnaissance, la poursuite et la réparation des agressions par la police et la justice restent très problématiques, selon les associations de terrain. Et par ailleurs, les politiques d'austérité qui réduisent l'autonomie financière des femmes aggravent encore le sort de beaucoup de femmes exposées à des formes de violence conjugale ou dans le cadre du travail. Quand on est sans revenus ou qu'on a peur de perdre son emploi, on est beaucoup moins libre de dire non...

Travailler la peur au ventre

Il y a quelques mois, la CSC-Alimentation et services (CSC-AS) dénonçait précisément la «peur au ventre» ressentie par un nombre

non négligeable des femmes travaillant dans le nettoyage, les titres-services ou comme aides familiales. Une enquête menée en début d'année par la centrale auprès de ce public – beaucoup de femmes à temps partiel et à petits revenus – a en effet montré que 31,7% des nettoyeuses indiquent avoir été un jour victimes de violences sexuelles au travail. Chez 60% d'entre elles, il était question de violences verbales, allant d'une remarque sexuelle à des menaces sexuelles. Et 37% des femmes ayant subi de la violence parlent d'attouchements non désirés. Toutes n'ont pas la force de réagir ou de dénoncer les faits: une sur quatre avoue en effet n'avoir eu aucune réaction, par peur de perdre son emploi, par honte ou parce qu'elle estime que ça ne sert à rien ⁽⁶⁾...

Oser en parler autour de soi, ne pas s'enfermer dans un isolement qui peut être réellement destructeur.

Avec cette enquête fort médiatisée, la centrale voulait briser un tabou, mais aussi agir concrètement. Les employés de la CSC-AS, ainsi que ses délégués et militants, ont été sensibilisés et formés à cette question. Une vidéo très marquante, intitulée *«Stop à la violence sexiste au travail»* (visible sur Youtube) a aussi été largement diffusée, y compris auprès des employeurs du secteur. La centrale veut aussi intégrer ce thème dans les cahiers de revendications aux niveaux du secteur et des entreprises. L'idée est bien sûr de faire reconnaître le problème lorsqu'il existe, et de responsabiliser toute la hiérarchie des entreprises face à des comportements inacceptables, quelle que soit leur gravité.

Les témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail montrent en effet que ça commence souvent par des petites réflexions – sur la poitrine, la tenue –, puis, graduellement, insidieusement, ça dérape en courriels de drague, en propositions indécentes, en attouchements, voire en chantage à l'augmentation de salaire quand il s'agit d'un supérieur hiérarchique. Et pour les victimes, c'est d'autant plus difficile de dire au harceleur que ça suffit quand on se sent coupable d'avoir laissé les choses s'installer ou qu'on a peur de perdre son travail ou de ne pas être crue. Oser en parler autour de soi, ne surtout pas s'enfermer dans un isolement qui peut être réellement destructeur: l'affaire Weinstein aura, on l'espère, donné le courage à de nombreuses femmes de briser un cercle infernal.

D.E.

(1) Commission européenne, *«Eurobaromètre»* n°449 sur la perception de la violence de genre, juin 2016.

(2) Jump, *«État des lieux sur la perception du sexisme»*, 2016.

(3) Amnesty International, 2014.

(4) Amnesty International, 2014.

(5) Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée en 2011 par le Conseil de l'Europe et signée par 47 pays.

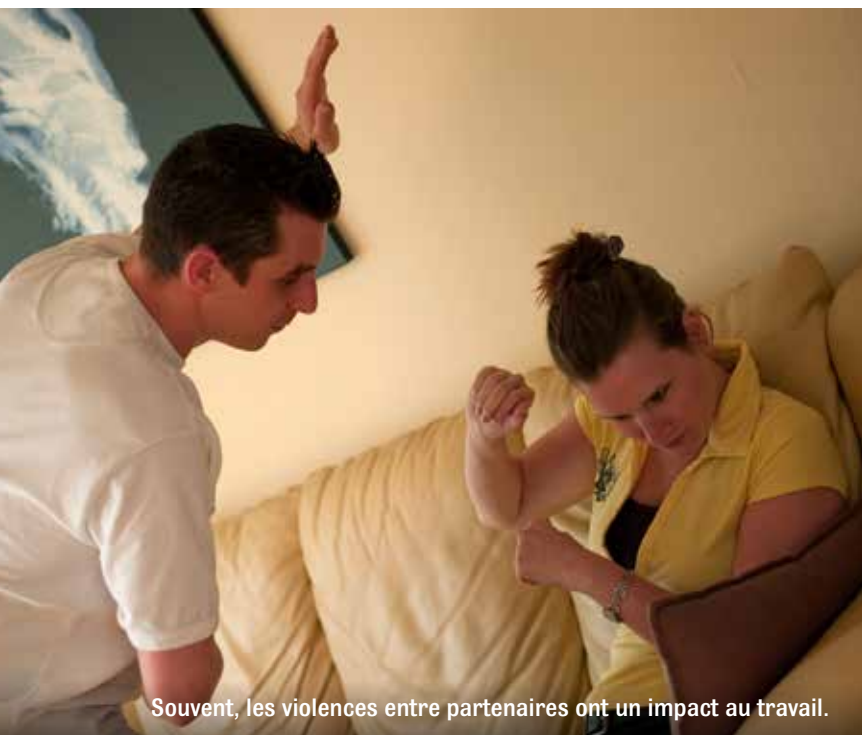
(6) *«L'Info»* n°13 du 30 juin 2017.



DE LA MAISON AU LIEU DE TRAVAIL

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a présenté récemment les résultats d'une enquête menée auprès d'environ 2.000 travailleurs belges sur le thème de la violence entre partenaires et de son impact sur le lieu de travail. Le but était notamment de savoir s'ils y étaient ou y avaient été confrontés personnellement, et s'ils avaient connaissance de collègues qui en faisaient l'expérience ou s'en rendaient coupables.

Il en ressort qu'environ 28% des répondants (33,7% des femmes et 14,9% des hommes) indiquent avoir été confrontés à de la violence



Souvent, les violences entre partenaires ont un impact au travail.

© Pierre Rousseau/Belpress.com

de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie. La violence émotionnelle/psychologique constitue la forme de violence la plus fréquemment mentionnée, suivie de la violence physique, économique et sexuelle.

Pour 72,9% des victimes, ces violences subies ont eu un impact sur leur rendement au travail: fatigue, distraction, souffrance physique et mentale. Quatre travailleurs sur dix confrontés à de la violence entre partenaires indiquent que celle-ci a été aussi à l'origine d'un certain absentéisme.

La violence entre partenaires se prolonge aussi parfois sur le lieu de travail: appels téléphoniques ou messages violents par courriel ou sur les réseaux sociaux, messages dénigrants adressés à l'employeur ou aux collègues, descentes sur place du conjoint violent, etc.

L'enquête montre également que les collègues sont souvent préoccupés par la situation empreinte de violence que leur collègue

vit à la maison. Environ la moitié des personnes confrontées à de la violence entre partenaires indiquent qu'ils se confient à quelqu'un au travail. Un collègue d'une victime témoigne dans l'enquête: «*Le plus compliqué à gérer parfois, c'est le fait que la collègue fonctionne moins bien, mais qu'elle a besoin de travailler pour s'éloigner de la maison. C'est pénible de devoir effectuer son travail alors que notre charge de travail est déjà élevée, mais nous faisons cependant preuve de compréhension face à la situation.*»

À noter aussi que, parmi les travailleurs confrontés à de la violence, 11,3% indiquent qu'ils partage(aie)nt le même lieu de travail que l'auteur de la violence. Ce qui rend les victimes encore plus vulnérables, et complique la tâche des employeurs qui doivent veiller à la sécurité de la victime et de ses collègues...

DES RECOURS FORMELS ET INFORMELS

Les victimes et les témoins de harcèlement sexuel au travail peuvent s'adresser à différentes personnes. Il ne faut pas forcément déposer une plainte formelle.

Que faire lorsqu'on est victime/témoin de harcèlement sexuel au travail?

- Utiliser le circuit «informel»: faire part du problème à l'employeur, à des collègues, à un représentant syndical, et tenter de le résoudre de manière confidentielle et/ou en interne, sans déposer une plainte motivée. À noter que le «conseiller en prévention aspects psychosociaux» (CPAP) peut aussi être consulté de manière spontanée et confidentielle par la travailleuse ou le travailleur concerné.
- Utiliser le circuit «formel»: s'adresser directement à la personne de confiance ou au CPAP (interne ou externe à l'entreprise). Les coordonnées de ces deux personnes doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail. La consultation doit pouvoir avoir lieu durant les heures de travail, sauf dans le cas où l'organisation du travail ne le permet pas (travail de nuit, par exemple). Dans ce cas, il est possible de rencontrer le CPAP ou la personne de confiance en dehors des heures de travail, avec remboursement des frais de déplacement par l'employeur.

Dans le cas où le travailleur dépose une plainte motivée, le CPAP analysera la situation dans un premier temps, puis informera l'employeur. Ils tenteront ensuite de mettre en place des mesures pour résoudre le problème. Dans le cas extrême où aucune solution n'est trouvée, le CPAP saisira la direction générale du Contrôle du bien-être au travail. Il est important de signaler que le travailleur bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement dès le moment où il dépose sa plainte motivée, de même que les éventuels témoins appelés lors de la conciliation.

Le délégué syndical est là pour écouter, conseiller et informer sur les voies à suivre en cas de harcèlement sexuel.



Une délégation de la CSC a participé à la 3^e Conférence mondiale des femmes, au Costa Rica.

VERS UNE NORME INTERNATIONALE

Au niveau international, il n'existe pas de norme définissant des mesures de base pour éliminer la violence et le harcèlement. L'Organisation internationale du travail a inscrit cette question à l'ordre du jour de la prochaine Conférence internationale du travail.

Mi-octobre, une délégation de la CSC, emmenée par Marie-Hélène Ska, a participé à la 3^e Conférence mondiale des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui se tenait au Costa Rica. Cette conférence, qui a réuni environ 200 militantes syndicales de 55 pays différents, a entre autres abordé la question de l'élimination de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Une journée a été consacrée à la présentation de différentes actions et campagnes menées par des syndicats, aux quatre coins du monde.

Au niveau international, il n'existe en effet toujours pas de norme de haut niveau définissant des mesures de base pour éliminer la violence et le harcèlement. Les syndicats font pression depuis plusieurs années en faveur d'une convention et d'une recommandation de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le sujet. Grâce à la campagne de la CSI, l'OIT a toutefois décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence internationale du travail, en juin 2018. Si elle est adoptée, cette convention sera un signal fort pour rappeler à tous les gouvernements de la planète que la violence n'a pas sa place au travail, et que les États et les entreprises doivent prendre des mesures de prévention, de protection des victimes et de sanction des agresseurs.

MANIFESTATION LE 25 NOVEMBRE

De nombreux responsables de la CSC ont trempé leurs mains dans la peinture mauve, couleur des ecchymoses. C'est le symbole de la manifestation contre les violences faites aux femmes, qui sera organisée le 25 novembre à Bruxelles.

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, ainsi que de nombreux autres responsables et militants de la CSC, ont trempé leurs mains dans la peinture mauve, couleur des ecchymoses. C'est en effet le symbole de la manifestation contre les violences faites aux femmes, qui sera organisée à Bruxelles le samedi 25 novembre par la plateforme Mirabal Belgium. Celle-ci regroupe environ septante organisations, dont les Femmes CSC et ACV-Gender en Gelijke Kansen, qui vous invitent à participer avec elles à cette manifestation. Plus d'infos sur facebook.com/mirabalbelgium ou auprès des Femmes CSC de votre région.

Vous aussi, soutenez cette manifestation en diffusant une photo de vous avec votre main peinte en mauve. Comment faire? Peignez votre main en mauve (peinture, maquillage, marqueur, tout est bon!) et placez-la vers l'avant pour montrer votre refus des violences faites aux femmes. Publiez-la sur les réseaux sociaux avec les hashtags «Stop-ViolencesFaitesAuxFemmes», «25novembre» et «MirabalBelgium».

Pourquoi Mirabal? Le 25 novembre 1960, en République dominicaine, les trois sœurs Mirabal, militantes contre la dictature de Rafael Trujillo, ont été brutalement assassinées sous les ordres de celui-ci. Depuis 1981, cette date est devenue celle de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.



Les mains mauves, couleur des ecchymoses, sont le symbole de la manifestation du 25 novembre.

© L'Info/DC

Soirée d'information et appel aux témoignages

La CSC de Mons-La Louvière organise une soirée d'information sur le thème des violences sur le lieu de travail, avec un focus sur les bonnes pratiques utiles en entreprise et sur les dispositifs juridiques en vigueur. Invitation à toutes et tous. Le 11 décembre à 17h30 à la CSC de Mons, rue Claude de Bettignies 10-12.

Vous avez été ou vous êtes confrontée à des formes de violence verbales, physiques ou à caractère sexuel ou sexiste au travail? Les Femmes CSC de Namur-Dinant sont à la recherche de témoignages, anonymes ou non. Elles mènent en ce moment un projet sur le thème «Des paroles et des actes contre les violences au travail à l'égard des femmes», qui se concrétisera entre autres sous la forme d'une exposition dans quelques mois. Contact et infos: Claire Berlage. Courriel: violencesautravail@acv-csc.be



Hainaut occidental

Isabelle Barez à la tête de la CSC en Wallonie picarde



“ Je souhaite remplacer les mots «gréviste perturbateur» par «syndicaliste porteur d’alternatives».

l’ensemble des lieux où sont débattues les questions de l’emploi et de la formation.

“ Nous sommes toujours prêts à participer à tout projet porteur d’avancées pour l’ensemble des citoyens de la région. Les défis à relever sont liés à l’emploi et à la formation: la mobilité par rapport à l’accès à l’emploi, mais aussi à l’enseignement et à la culture; la fracture numérique croissante à l’ère des e-services; la pénurie d’offres structurelles de formation pour les demandeurs d’emploi; l’innovation sociale, parce qu’on parle souvent de la région comme terre d’innovation technologique, et trop rarement de notre capacité d’innovation sociale.

La CSC du Hainaut occidental veut porter le syndicalisme de demain. De quoi s’agit-il?

Parler de syndicalisme de demain ne veut pas dire que le syndicalisme d’hier et d’aujourd’hui est dépassé, loin de là. Même si certains veulent nous faire croire que les syndicats sont de vieilles machines rouillées et dépassées, nous continuons à dire que nous sommes un contrepouvoir indispensable face à la logique néolibérale.

Dire que les travailleurs ont des droits, dire que les travailleurs sans emploi ne sont

pas des rentiers profiteurs, dire que la précarité grandit, dire que le nombre de personnes exclues explose, est-ce dépassé? Certains veulent nous faire croire qu’être moderne, c’est accepter la flexibilité à outrance, l’exclusion des plus faibles, la diminution des droits. Et intégrer les notions de mérite et de compétitivité dans nos discours. Nous disons non et mille fois non.

Certains mots sont très chargés. Vous voudriez les remplacer...

Je souhaite remplacer les mots empreints de haine (comme «compétitivité», «mérite», «austérité») et d’exclusion par des mots chargés de projets et d’espoir. Je souhaite remplacer les mots «acquis sociaux» par «conquis sociaux» (beaucoup ont souffert pour en arriver là où nous sommes), «grève sauvage» par «grève sans préavis», «gréviste perturbateur» par «syndicaliste porteur d’alternatives», «pouvoir d’achat» par «indice de bien-être».

Quel est votre souhait pour la Wallonie picarde?

Nous devons rassembler nos forces dès que possible dans notre région, construire un front commun syndical. Si nous tous, syndicats, employeurs, politiques, travaillons dans le même sens, nous ferons alors, et alors seulement, de la Wallonie picarde un exemple de bien-vivre-ensemble et de bien-être pour l’ensemble de la population.

Le 27 octobre, un comité des militants élargi a été l’occasion pour la fédération CSC du Hainaut occidental de rendre hommage à Michel Dorchies et d’accueillir la nouvelle secrétaire fédérale, Isabelle Barez. «L’Info» l’a rencontrée.

La CSC du Hainaut occidental organise régulièrement des actions locales et participe aux actions nationales. Quelles sont les particularités de votre fédération?

La CSC est très active en Wallonie picarde, tant à travers le travail des secteurs et des centrales que de l’interprofessionnel. Elle a toujours été présente et très active dans

Michel Dorchies, 35 ans de militantisme

Animateur des sans-emploi, permanent Jeunes CSC, permanent responsable des délégués locaux percepteurs de cotisations, permanent à la centrale du bâtiment, secrétaire fédéral... Ces fonctions ont été assurées par Michel Dorchies. Après huit ans à la barre du Hainaut occidental et trente-cinq ans de militantisme actif à la CSC, il passe le relais. Il se souvient: «Une de mes plus fortes satisfactions fut, lors de mes premières élections sociales, le renversement de majorité au sein de Casterman, entreprise historique, bastion de la FGTB. Accompagner les travailleurs et négocier un plan social dans le cadre d’une fermeture est

pour moi le boulot le plus déprimant du permanent syndical, car, même si la loi Renault a réglementé la procédure, elle ne permet pas d’infléchir suffisamment les décisions prises par les multinationales.» Il promet de rester engagé: «Il faut continuer le combat politique. Nous devons toutes et tous faire de la propagande pour nos alternatives et soutenir les partis progressistes qui s’engageront à mettre en avant nos idées pour un monde meilleur. Tenons ensemble cette promesse! C’est la plus belle reconnaissance que vous puissiez me faire.»





Nivelles

Fermeture de l'entreprise 3M: la direction refuse les alternatives

Wendt Boart (filiale de 3M), à Nivelles, est en procédure Renault depuis juin dernier. La direction refuse les alternatives économiques et les propositions de reprise. Elle pratique la politique de la terre brûlée, au mépris des 107 travailleurs qui restent sur le carreau.

Sur les grandes vitres du siège social belge de 3M, à Diegem, 107 Post-it portent les noms des 107 travailleurs du site de Nivelles de l'entreprise. Ils vont bientôt perdre leur emploi, et l'entreprise ne consent aucun effort pour sauver ce qui pourrait l'être. Face à cette attitude, les travailleurs ont mené

“ *La législation ne nous aide pas. Il faut absolument revoir la loi Renault.* ”

une action à la fois forte et symbolique, le 26 octobre. Cent sept, ce n'est pas simplement un nombre, mais ce sont autant de personnes, de familles, de vies...

En juin dernier, l'entreprise a annoncé son intention d'arrêter la fabrication et la commercialisation sur le site de Nivelles, et, dans la foulée, elle a enclenché la procédure Renault. À l'époque, Lahoucine Ourhribel, secrétaire principal ACV-CSC-Metea, parlait d'un coup de tonnerre dans un ciel serein.

Alternatives balayées

Wendt Boart est une filiale de la multinationale américaine 3M. Les produits de Wendt Boart sont majoritairement destinés à la découpe, au meulage et à la finition du verre. Le groupe est implanté en Belgique depuis plus de cinquante ans. Dans notre pays, il emploie 700 personnes réparties sur trois sites: Diegem, Zwijndrecht et Nivelles. À l'échelon mondial, la multinationale emploie 89.000 personnes réparties dans plus de septante pays et elle gère 46 plateformes technologiques. La société nivelloise se porte bien. «Il y a à

Nivelles certains produits à faible marge, mais beaucoup de produits qui ont une vraie valeur ajoutée. D'ailleurs, l'entreprise se porte assez bien. Cette fermeture s'inscrit dans le contexte plus global d'une délocalisation des entreprises du verre», explique Lahoucine Ourhribel.

«Depuis juin, comme le prévoit la procédure Renault, les organisations syndicales ont proposé des alternatives économiques. Nous avons demandé un rapport externe sur la situation, de manière à réaliser un plan industriel et financier au départ des produits qui marchent le mieux. La direction a rejeté tout cela d'un revers de la main. Des repreneurs se sont déclarés intéressés par ce fleuron du groupe 3M, mais leurs propositions ont également été balayées par la direction. Celle-ci ne veut pas s'encombrer d'un concurrent...», constate Lahoucine Ourhribel.

Gros gains pour les actionnaires

Les organisations syndicales ne comprennent pas la stratégie de pourrissement menée par l'entreprise dans ce drame social. «*La fermeture de 3M est absurde!*», poursuit le secrétaire principal ACV-CSC-Metea. *3M est une entreprise cotée en Bourse. Tout récemment, Wall Street a explosé ses scores. On peut*

lire dans tous les journaux financiers que c'est grâce à Caterpillar et à 3M. Les actionnaires de 3M viennent de se partager plus d'un milliard de bénéfices! Et, dans le même temps, l'entreprise vient avec un plan social des plus maigres... Quant à Agoria, elle reste muette. La fédération patronale, qui se trouve à la table, a une attitude en opposition avec son discours sur la nécessité de développer l'emploi. Elle aide un membre – qu'elle va perdre puisqu'il s'en va – à payer les travailleurs le moins possible et, surtout, elle ne l'incite pas à pérenniser l'activité. La législation belge et européenne ne nous aide pas. Il faut absolument une révision des modalités de la loi Renault.»

L'ACV-CSC-Metea veut maintenir l'activité. Et si c'est vraiment impossible, elle veut que les travailleurs soient indemnisés pour le dommage énorme qu'ils subissent, eux que l'entreprise vient de féliciter par courriel pour les bons résultats du groupe...

L'ACV-CSC-Metea, la CNE et les autres organisations syndicales ont travaillé ensemble pour préparer la réunion qui s'est tenue avec la direction le 7 novembre et dont, à l'heure de boucler cette édition, on ne connaissait pas encore le résultat.



Sur les vitres du siège social de 3M, 107 Post-it portent les noms des travailleurs qui vont perdre leur emploi...



NAMUR: QUAND L'USINE EST GÉRÉE PAR LES TRAVAILLEURS

Après quatre ans de lutte contre la multinationale Unilever, les ouvriers de Fralib se sont réapproprié leur usine. Ils gèrent collectivement leur coopérative Scop-ti. Quelques mois après la relance de la production, que signifie pour chacun cette nouvelle manière de vivre le travail? C'est ce que montre «*Demain l'usine*», le film documentaire réalisé par Clara Teper. Il a obtenu le prix «Travailleurs du monde» décerné par la CSC au festival Millenium 2017. La CSC de Namur-Dinant organise une projection et un débat en présence de la réalisatrice. Le mercredi 15 novembre à 19h, à la CSC, chaussée de Louvain 510, à Bouge. Participation libre mais inscription indispensable. Courriel: cberlage@acv-csc.be.

LIÈGE: LE QUOTIDIEN DU PERSONNEL HOSPITALIER

Un personnel sans cesse sur la corde, qui s'exprime sur ses conditions de travail et sur le mal qui le guette, le burnout. Telle est la réalité du personnel dans les hôpitaux de Paris où, durant deux ans, le réalisateur Jérôme Le Maire a suivi une unité chirurgicale. Il en a tiré le film documentaire «*Burning Out. Dans le ventre de l'hôpital*». Les équipes de la CSC-Services publics de l'ULG et du CHU organisent une projection et un débat en présence du réalisateur. Le mercredi 22 novembre de 18h à 21h, à l'Espace ULG Opéra, place de la République française 35. Participation gratuite mais réservation nécessaire. Tél.: 04.366.56.39. Courriel: martine.evraud@uliege.be.

CHARLEROI: QUARANTE ANS DE CELLULES DE RECONVERSION

Fin des années 1970, sous l'impulsion des syndicats, un dispositif inédit d'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement est mis en place en Wallonie. Il donnera naissance aux cellules de reconversion. Une exposition retrace l'histoire de ces cellules. Elle est visible à la bibliothèque de l'Université du travail, rue Lebeau, à Charleroi. Infos au 071.20.68.70.

TÉLÉCOMMUNICATION TROP D'INTÉRIM DANS LES CONTACT CENTERS

Les conditions de travail ne cessent de se précariser dans les centres de contact (téléphone, courriel, etc.). La CNE et les autres organisations syndicales représentant les employés ont organisé des actions de sensibilisation.

«*Bonjour, Julie à votre service. Comment puis-je vous aider?*» Cette phrase type, vous l'avez déjà sûrement entendue... Elle est prononcée à longueur de journée par ceux que vous avez au bout du fil lorsque vous appelez un «contact center». Un job difficile, où les conditions de travail et les contrats d'emploi ne cessent de se précariser.

Durant la semaine du 23 octobre, la CNE et les autres organisations syndicales représentant les employés ont organisé des actions de sensibilisation dans divers contact centers du pays. Objectif: conscientiser les employées et employés sur l'importance d'être représenté syndicalement pour pouvoir défendre ses intérêts, mais aussi informer le grand public sur la face cachée des contact centers.

Stress et intérim à gogo

Les conditions de travail dans les contact centers sont loin d'être idylliques: rythme de travail intense, pression du management pour un rendement maximal, contacts

parfois pénibles avec la clientèle, flexibilité importante au niveau des horaires, écouteurs en permanence sur les oreilles, promiscuité avec les autres employés, etc. Les employés sont mis à rude épreuve.

Quant aux contrats proposés par les employeurs, ils sont trop souvent précaires. Les chiffres qui ressortent de la dernière enquête sur le top 100 des entreprises employant le plus grand nombre d'intérimaires sont révélateurs: les contact centers occupent le haut du podium. Les entreprises du secteur n'hésitent pas à recourir massivement à des intérimaires via notamment des contrats de type journalier, leur permettant ainsi de bénéficier d'une main-d'œuvre pas chère et hyper-flexible.

Il n'est pas juste que ces intérimaires ne bénéficient pas des mêmes droits que leurs collègues et se trouvent dans une perpétuelle insécurité d'emploi. Le recours aux contrats précaires ne devrait s'effectuer que dans un nombre de situations limité et pour une courte durée. Par ailleurs, de par leur nombre, ces contrats précaires tirent vers le bas les conditions de travail des travailleurs fixes dans les entreprises...



© Jean-Renaud Saneke/Belpress.com



CONSTRUCTION DIRECTIVE DÉTACHEMENT: UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION

Après de longues discussions, les ministres du Travail de l'Union européenne ont abouti le 23 octobre à un compromis sur la révision de la «directive détachement», cette directive de 1996 accusée de causer le dumping social.

Dans le secteur de la construction, malgré une hausse de l'activité, la «directive détachement» a engendré en Belgique la perte de près de 20.000 emplois d'ouvriers au cours des cinq dernières années. Cette situation a été dénoncée à cor et à cri à maintes reprises par les syndicats belges et européens de la construction, qui en appellent depuis longtemps à l'application du principe «À travail égal, salaire égal». Avec ce projet de révision, un pas a donc été fait vers un marché du travail européen plus juste, mais il reste encore un long chemin à parcourir vers une Europe plus sociale.



Il faut revenir à l'origine de la directive: le détachement de travailleurs disposant d'une connaissance particulière, pour un travail précis et limité.



Nous avons demandé à Fabrice Meeuw, responsable sectoriel national de la CSC-Bâtiment industrie & énergie, d'analyser ce projet de révision. Cet accord ne clôture pas pour autant le feuilleton «travailleurs détachés», car il faut à présent que le Conseil et le Parlement européens s'accordent sur une version commune du texte pour qu'il soit adopté, ce qui pourrait encore prendre des mois.

Quels sont les points positifs de ce compromis?

La confirmation du principe «À travail égal, salaire égal», ainsi que la possibilité de définir cette notion de salaire, constituent des éléments importants de l'accord. Le salaire est une notion large qui ne couvre pas uniquement le salaire horaire. Les primes,

suppléments et sursalaires constituent également des composantes de salaire sur lesquels ce principe doit s'appliquer.

Le fait que les frais de transport et de séjour ne peuvent plus être prélevés du salaire du travailleur détaché constitue également une avancée majeure. Il arrivait fréquemment que l'entreprise détachant des travailleurs leur paie correctement le salaire minimum, mais déduise toute une série de frais (per diem) pour le transport, le séjour, la nourriture, dans le seul but de réduire la facture de détachement. Avec la consécration de ce principe, de telles pratiques seront désormais clairement interdites.

Autre point positif: la volonté d'octroyer plus de moyens de contrôle aux États membres. Établir des règles est une chose importante, les faire respecter et sanctionner les infractions en est une autre. Sur ce point, l'Europe ne nous a pas vraiment aidés ces dernières années. Il est ainsi très difficile aujourd'hui de requalifier un formulaire de détachement. Nous dépendons du bon vouloir des autorités du pays qui détache. Si ce dernier refuse toute collaboration (ce qui arrive la plupart du temps), il ne nous reste plus qu'à suivre une longue procédure complexe, sans aucune garantie de résultat. Plus de moyens et plus de liberté de contrôle constituent des éléments clés dans la lutte contre la fraude sociale.

Et quels sont vos reproches ou réserves?

La durée du détachement, à travers la proposition de durée maximale de 12 mois prolongeable de 6 mois. Cette mesure n'aura aucun effet en Belgique, la durée moyenne de détachement vers la Belgique étant de 3 mois. Pour avoir un réel effet, il faut revoir fondamentalement la raison d'être du détachement et revenir à l'origine de cette raison d'être: le détachement de travailleurs disposant d'une connaissance particulière, pour un travail précis et limité. D'une situation d'exception, nous sommes arrivés à une situation où le recours aux travailleurs détachés devient une situation plus que courante.

Le contrôle de l'assujettissement à la sécurité sociale dans le pays d'origine n'est pas non plus réglé. La particularité du détachement veut que le travailleur détaché reste assujéti à la sécurité sociale dans son pays d'origine. Ici aussi, les services d'inspection sont démunis de toute possibilité de contrôle. Rien ne prouve que ces cotisations (qui sont déjà inférieures à celles payées par un travailleur belge) sont effectivement versées. Le formulaire A1 devant le prouver ne peut pas être contrôlé efficacement. Ceci reste donc une lacune majeure!

Nous plaidons depuis longtemps pour une perception des cotisations par le pays d'occupation, avec un reversement vers le pays d'origine. Par ce biais, nous serions certains du prélèvement effectif des cotisations.



Fabrice Meeuw, responsable sectoriel national de la CSC-Bâtiment industrie & énergie.

© Gianni Greco



Offres d'emploi

Collaborateur administratif (h/f)

La CSC du Hainaut occidental recrute un collaborateur administratif (h/f) pour son service juridique. Préparation, assistance et représentation des affiliés aux auditions Onem. Bachelier en droit ou expérience équivalente. CDI mi-temps. Les candidatures sont attendues jusqu'au 30 novembre. CSC du Hainaut occidental, à l'att. d'Isabelle Barez, secrétaire fédérale, avenue des Etats-Unis 10/1, à 7500 Tournai.

Collaborateur administratif (h/f)

La CSC de Liège-Huy-Waremme constitue une réserve de recrutement en vue de l'engagement d'un collaborateur administratif (h/f) pour son secrétariat juridique. Les candidatures sont attendues jusqu'au 17 novembre. Détail de l'offre sur www.cscliège.be.

Permanent propagandiste interprofessionnel (h/f)

La CSC de Mons-La Louvière recrute un permanent propagandiste interprofessionnel (h/f). Animation et développement de l'action syndicale. Connaissance des matières socio-économiques. Qualité d'animateur. Les candidatures sont attendues jusqu'au 16 novembre, par courrier papier ou électronique (loreda.arrigo@acv-csc.be), à l'att. de Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral, rue Claude de Bettignies 10-12, à 7000 Mons.

Responsable du service financier (h/f)

La CSC de Mons-La Louvière recrute un responsable (h/f) pour son service financier. Bachelier comptabilité ou secteur financier. CDI. Les candidatures sont attendues jusqu'au 17 novembre, par courrier papier ou électronique (loreda.arrigo@acv-csc.be), à l'att. de Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral, rue Claude de Bettignies 10-12, à 7000 Mons.

PHILIPPEVILLE: NOUVEAU CENTRE DE SERVICES CSC

La CSC de Charleroi-Sambre & Meuse a quitté son implantation de Florennes pour un nouveau bâtiment à Philippeville, rue de France. Agréable et lumineux, ce nouveau centre de services a pour vocation d'accueillir les affiliés. Il met aussi des espaces de réunion à la disposition des travailleurs et des militants. Heures d'ouverture: lundi de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 17h15, mercredi de 8h30 à 11h30 et jeudi de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 16h. Tél.: 071.23.07.45. Courriel: cds.philippeville@acv-csc.be.

De nombreux cancers professionnels liés aux moteurs diesel

Deux études, en Suède et au Canada, confirment que les émissions des moteurs diesel sont une cause importante de cancer. En Europe, près de 20 millions de travailleurs sont concernés par ce risque.

Une étude suédoise publiée en juin 2017 a comparé les cancers du poumon de personnes qui n'ont jamais été exposées aux émissions de moteur diesel dans leurs activités professionnelles, et ceux de travailleurs exposés à ces émissions. Les résultats confirment que les émissions des moteurs diesel sont une cause importante de cancer du poumon, en particulier pour certains types de cancer du poumon: les carcinomes squameux (qui se développent à partir des muqueuses du poumon) et les carcinomes indifférenciés à grandes cellules.

Au-dessus d'une exposition de 33 microgrammes/m³ de carbone élémentaire (un des composants des émissions de moteur diesel), le risque apparaît particulièrement important: il est de l'ordre de 65% de cancer du poumon en plus par rapport aux travailleurs non exposés.

Directive européenne

La question des émissions de moteur diesel est actuellement au centre des débats concernant la révision de la directive européenne sur la protection des travailleurs

contre les agents cancérigènes. La Commission européenne refuse de faire entrer cet agent cancérigène dans le champ d'application de la directive. Les organisations syndicales sont en faveur de l'application de la directive à ces travailleurs, et de la détermination d'une valeur limite destinée à réduire de manière significative les expositions actuelles.

En tenant compte de la totalité de la vie professionnelle, ce sont près de 20 millions de travailleurs qui sont menacés par ce risque en Europe. La balle est désormais dans le camp du Parlement européen qui doit amender les propositions de la Commission au cours des prochains mois.

Au Canada aussi

Au noter aussi qu'au Canada, le Centre de recherche sur le cancer professionnel, basé à Toronto, vient également de publier un rapport sur les cancers liés au travail en Ontario. L'étude a identifié le rayonnement solaire, l'amiante, la silice cristalline et également les gaz d'échappement des moteurs diesel comme les quatre principales causes de cancer liées au travail dans la province la plus peuplée du Canada.



En savoir +
www.etui.org



© Philippe Turpin/Belpress.com



La tulipe, symbole des Pays-Bas? Historiquement, elle vient de Turquie. Un exemple parmi d'autres.



L'Islam, c'est aussi notre histoire. En effet, depuis près de treize siècles, des liens forts se sont tissés entre la civilisation musulmane et l'Europe. Dans son patrimoine, celle-ci trouve donc des traces profondes de cet héritage.

LES HÉRITAGES MUSULMANS DE L'EUROPE

Aujourd'hui, on entend de nombreuses personnes, tant musulmanes que non-musulmanes, affirmer que l'Europe et l'Islam ⁽¹⁾ ne se sont rencontrés que récemment et que, fondamentalement étrangers, ils sont condamnés à une cohabitation malaisée. Rien n'est moins vrai! En réalité, l'Europe et l'Islam entretiennent des relations depuis le VIII^e siècle. Issues d'un tronc spirituel et intellectuel commun, les deux civilisations se réclament du même héritage philosophique. Ce sont en quelque sorte des «cousines germanes». Leur histoire commune a duré treize siècles et leurs relations ont été tantôt violentes, tantôt pacifiques, mais toujours riches d'influences mutuelles.

C'est ce que montre la belle et très intéressante exposition «*L'Islam, c'est aussi notre histoire*» à voir actuellement à Bruxelles. Seul regret: le prix élevé des tickets d'entrée.

Treize siècles, trois héritages

L'exposition est organisée en quatre grandes parties qui correspondent à autant de périodes de l'histoire. Elle commence par le passé et les trois grands héritages qui marquent de manière fondamentale le patrimoine européen: l'héritage arabe (du VIII^e au XV^e siècle), l'héritage turc ottoman (du XIV^e au XVII^e siècle) et l'héritage colonial (du XVI^e au XX^e siècle) quand les Européens remplacent progressivement l'empire ottoman qui se défait. La quatrième partie, intitulée «*Aujourd'hui*», traite de la décolonisation et, après la Seconde Guerre mondiale, des immigrations musulmanes.

Voici quelques mots de la vie quotidienne, glanés au fil de l'exposition et qui, témoins de ces héritages, invitent à d'autres découvertes.

Alcool. Eh oui, le mot vient de l'arabe «*al kuhul*» qui désigne la poudre d'antimoine, puis diverses substances. En français, il désigne d'abord les produits de la distillation. Au XVIII^e siècle, c'est le mot «*vini alcohol*» qui s'impose et donne «alcool». Le sens ancien n'a pas tout à fait disparu: on achète encore de l'alcool médi-

nal dans les pharmacies. Bien d'autres mots français viennent de l'arabe: algèbre, élixir, guitare, pyjama, satin, sucre...

Café. Originaire d'Éthiopie, cultivé au Yémen au Moyen Âge et répandu à travers tout l'empire ottoman à partir du XV^e siècle, le café gagne l'Europe au tournant du XVII^e siècle dans les bagages des marchands vénitiens. La mode s'en répand à toute vitesse sur tout le continent.

Échecs. Ce jeu est né en Asie, d'où il a été importé en Europe par les Arabes. Sa noblesse vient de la pureté de ses règles.

Jardins. Paysagistes, jardiniers et agronomes hors pair, les Arabes modifient le paysage de l'Espagne, puis de l'Europe, en perfectionnant le système d'adduction d'eau à roues, le pressoir à huile et à canne. Ils introduisent en Europe des fruits et légumes inconnus jusqu'alors, comme les agrumes (oranges et citrons), les dattes, l'abricot, le persil, le melon, l'aubergine...

Tulipe. C'est un ambassadeur de l'empereur Ferdinand I^{er} auprès de l'empire ottoman qui a envoyé, au XVI^e siècle, les premiers bulbes de tulipe à Vienne. Venus de Turquie, ils ont cheminé dans tout le continent et sont arrivés aux Pays-Bas où ils ont fait l'objet d'une véritable frénésie, la «tulipomanie». Depuis, les Pays-Bas sont devenus «le» pays producteur de cette fleur.

L'exposition «*L'Islam, c'est aussi notre histoire*» est à voir à l'Espace Vanderborgh, rue de l'Écuyer 50, à 1000 Bruxelles, jusqu'au 21 janvier 2018. Prix d'entrée: 13,50 euros pour les adultes et seniors, 7 euros pour les moins de 26 ans, gratuit pour les moins de 6 ans. «Pack familial» de 36 euros pour deux adultes et deux enfants (6,50 euros par enfant supplémentaire).

(1) Dans cet article comme dans l'exposition dont il parle, l'Islam est entendu comme civilisation et pas uniquement comme religion. C'est pourquoi il est orthographié avec une majuscule.



En savoir +
www.expo-islam.be



DONNER DU TRAVAIL AUX OUBLIÉS DE L'EMPLOI > 2 ET 3

Il y a du travail pour tous, mais il n'y a pas assez d'emplois. La CSC wallonne propose de créer des emplois de proximité qui répondront à des besoins non rencontrés et intégreront les personnes éloignées de l'emploi.



LA CSC-SENIORS VEUT UNE EUROPE MEILLEURE POUR TOUS > 4

Les aînés de la CSC restent des syndicalistes. Ils veulent une Europe sociale. Et ils se mobilisent pour défendre leur dignité et leurs droits, et ceux de tous les travailleurs, qu'ils soient encore à l'emploi ou non.



UNE FISCALITÉ SUR MESURE POUR LES ENTREPRISES > 5

Le gouvernement fédéral baisse le taux d'impôt des sociétés et accorde aux entreprises un très gros cadeau de plus. Il n'exige en contrepartie ni investissements, ni création d'emplois. Les actionnaires se frottent les mains.



VIOLENCES SEXISTES: L'AFFAIRE DE TOUS > 6 à 9

De Hollywood au Parlement européen, les langues se délient. Harcèlement, agressions et autres formes de violence à caractère sexiste: le silence a été brisé. Maintenant, ce sont des milliers d'anonymes qui osent enfin parler.



PASSAGE DE TÉMOIN À LA CSC DU HAINAUT OCCIDENTAL > 10

Un comité des militants élargi a été l'occasion pour la fédération CSC du Hainaut occidental de rendre hommage à Michel Dorchies et d'accueillir la nouvelle secrétaire fédérale, Isabelle Barez.



STRATÉGIE DE POURRISEMENT CHEZ 3M > 11

Wendt Boart, filiale de 3M, à Nivelles, est en procédure Renault depuis juin. La direction refuse les alternatives économiques et les propositions de reprise, au mépris des 107 travailleurs qui restent sur le carreau.



DÉTACHEMENT: UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION > 13

Après de longues discussions, les ministres du Travail de l'Union européenne ont abouti, le 23 octobre, à un compromis sur la révision de la «directive détachement», cette directive de 1996 accusée de causer le dumping social.



DE NOMBREUX CANCERS LIÉS AUX MOTEURS DIESEL > 14

Deux études, en Suède et au Canada, confirment que les émissions des moteurs diesel sont une cause importante de cancer. En Europe, près de 20 millions de travailleurs sont concernés par ce risque.



L'austérité fragilise les femmes

Depuis l'affaire Weinstein, les révélations concernant les violences sexuelles faites aux femmes se répandent comme une trainée de poudre. Le phénomène n'est hélas pas nouveau, mais sa médiatisation est inédite et surtout salutaire. «Un seuil de tolérance a été franchi. Nous venons d'assister à un formidable moment d'accélération dans une prise de conscience collective. Une société ne peut plus laisser faire, accepter, taire les souffrances des femmes», écrivait il y a quelques jours une professeure de l'ULB.

Le showbiz est loin d'être le seul univers touché par ce fléau, car la violence envers les femmes n'est pas simplement un problème individuel, mais un phénomène d'ordre structurel. Les rapports de forces inégaux sur le lieu de travail et les conditions d'emploi précaires exposent inévitablement les femmes aux agressions à caractère sexuel. Les politiques d'austérité aggravent la situation. Quand on est sans revenus ou qu'on a peur de perdre son emploi, on est beaucoup moins libre de dire non...

Au niveau international, il n'existe toujours pas de norme de haut niveau définissant des mesures de base pour éliminer la violence et le harcèlement. Les syndicats font pression depuis plusieurs années en faveur d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur le sujet. Cette question sera débattue lors de la prochaine Conférence internationale du travail, en juin 2018. Si elle est adoptée, cette convention sera un signal fort pour rappeler à tous les gouvernements de la planète que la violence n'a pas sa place au travail, et que les États et les entreprises doivent prendre des mesures de prévention, de protection des victimes, et de sanction des agresseurs.

Mais le combat doit également être mené chez nous. C'est pourquoi la CSC défilera avec d'autres organisations le 25 novembre à Bruxelles pour rappeler à nos élus que les violences faites aux femmes s'exercent partout, tout le temps, et que les politiques d'austérité fragilisent l'autonomie des femmes.

Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale de la CSC

Marc Leemans,
président de la CSC



La Commission européenne travaille à la mise en place d'un pilier de droits sociaux. Les États membres doivent soutenir l'initiative et définir des objectifs forts et concrets. Tel était le message des syndicats européens qui ont manifesté à Bruxelles le 8 novembre.