



Le dossier

Les violences sexistes, ça suffit!

Que ce soit dans la rue, la famille, au travail... les violences sexistes prennent place dans tous les espaces de la vie des femmes. Une réalité qui nous concerne toutes et tous et à combattre sur le terrain.

6/8

Indexation des salaires: différents mécanismes, différents effets

3

L'étai autour de la loi sur la norme salariale se resserre

5

Du Qatar à la Belgique, l'esclavagisme sans frontières

10

Bonus

Pour une réforme des pensions non sexiste





Un certificat médical est-il encore requis en cas de maladie de courte durée?

À partir de décembre 2022, un travailleur ne sera plus obligé de remettre un certificat médical pour son premier jour de maladie.

| Piet Van den Bergh |

Il n'y aura plus d'obligation de remettre un certificat médical pour le premier jour de maladie à partir du 1^{er} décembre prochain, tant en cas de maladie d'un jour que pour le premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue.

Cette «dispense» de l'obligation de rentrer un certificat médical ne vaut que pour les trois premières périodes d'incapacité de travail par année civile. La loi prévoit en outre que les entreprises occupant moins de 50 travailleurs peuvent revoir cette règle à la baisse, soit en concluant une CCT, soit en adaptant le règlement de travail. Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs peuvent donc abroger cette règle en modifiant leur règlement de travail.

Toutes les entreprises ont, bien entendu, la possibilité d'adopter des règles encore plus favorables par le biais d'une CCT ou du règlement de travail et, par exemple, de supprimer totalement l'obligation de rentrer un certificat médical.

Quid si le travailleur n'est pas à son domicile?

Le travailleur qui ne séjourne pas à son adresse habituelle, connue de l'employeur, doit lui fournir l'adresse à laquelle il séjourne. À ce sujet, le Conseil d'État a fait remarquer à juste titre que cette obligation n'implique pas l'interdiction, pour le travailleur, de se déplacer ce jour-là, par exemple, pour se rendre chez le médecin.

La date précise d'entrée en vigueur de cette mesure dépend de la date de publication de cette nouvelle loi. Elle devrait en principe l'être début décembre. Avec loi, un travailleur aura déjà le droit d'être malade trois fois au mois de décembre sans devoir introduire de certificat.



© Richard Villalon/Belpress.com



CONFÉDÉRATION SYNDICAT EUROPEÛEN TRADE UNION

Pétition européenne Augmentez les salaires, taxez les profits!



JE NE VAIS PAS POUVOIR ALLUMER LE CHAUFFAGE CET HIVER.

L'hiver arrive... Helga frissonne sous une couverture dans un lit qu'elle partage avec ses enfants car elle ne pourra pas payer son loyer si elle allume le chauffage. Bogdan n'a pas assez d'argent pour payer sa facture d'électricité. Il utilise des bougies dans son appartement.

Des travailleurs de tous horizons partagent l'histoire des augmentations folles des prix alors que les sociétés énergétiques engrangent les bénéfices. Les États européens ne peuvent pas laisser cette crise perdurer. Signez la pétition de la Confédération des syndicats européens (CES) pour soutenir son plan en six points pour mettre fin à la crise maintenant en taxant les bénéfices excessifs et en plafonnant les prix.

Pour signer la pétition: https://lacsc.co/CES_PETITION
Pour en savoir plus sur ce plan: https://lacsc.co/CES_PLAN



TIRAGE MOYEN
200.000 exemplaires

RÉDACTION
Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant, faites le 02.244 suivi des quatre chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE
Danny Assumani (3563)
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE
Brigitte Jaspard (3291)
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Stéphanie Siegels (3557)
stephanie.siegels@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
m-htoussaint@skynet.be

ÉDITEUR
Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE
Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Indexation des salaires: différents mécanismes, différents effets

Avec la hausse vertigineuse de l'inflation depuis début 2021, l'indexation automatique des salaires est à nouveau au centre de l'attention. Ce mécanisme, qui existe pour préserver le pouvoir d'achat, n'est toutefois pas identique pour tout le monde. Thomas Greuse, conseiller économique à la CSC, explique le mécanisme. | Patrick Van Loveren (adapt. D.Mo.) |

L'indexation automatique des salaires s'applique aux salaires de tout le personnel de la fonction publique et de (pratiquement) tous les travailleurs du secteur privé qui relèvent d'une commission paritaire. Depuis 1994, l'indexation est basée sur l'indice-santé pour tous les travailleurs. Il s'agit de l'indice national des prix à la consommation dont sont exclus certains produits considérés comme nocifs pour la santé ou l'environnement: l'alcool, le tabac, l'essence et le diesel. Aucun accord interprofessionnel n'est conclu en ce qui concerne le mécanisme d'indexation dans le secteur privé. Les décisions se prennent au niveau des commissions paritaires.

**LES TRAVAILLEURS AVEC
UNE INDEXATION ANNUELLE
EN JANVIER SONT ACTUELLEMENT
LES PLUS MAL LOTIS.**

Deux grands systèmes

Pour 43,44% des travailleurs, les salaires sont indexés après un dépassement de l'indice-pivot de 1 ou 2%. Les salaires sont alors majorés de respectivement 1 ou 2%. Toutefois, pour plus de la moitié des travailleurs, l'indexation intervient à un moment fixe (une fois par an dans la majorité des cas, tous les six mois ou tous les trois mois dans certaines commissions paritaires).

Aucun système d'indexation ne compense complètement la perte de pouvoir d'achat résultant de l'inflation galopante, étant donné que l'indice-santé exclut certains produits. Dans les périodes de forte inflation, les systèmes d'indexation qui prévoient une adaptation après le dépassement d'un indice-pivot garantissent toutefois mieux le pouvoir d'achat que les systèmes

qui prévoient une adaptation à un moment déterminé. Comme le montre le tableau ci-après, ce sont actuellement les travailleurs dont l'indexation annuelle est prévue en janvier qui sont les plus mal lotis. Ils subissent aujourd'hui une perte de salaire substantielle avant que leur salaire ne soit indexé.

Indexation (pas toujours) automatique

On oublie parfois que l'indexation automatique ne s'applique pas à tous les travailleurs. Pour les travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire qui ne prévoit aucun mécanisme d'indexation automatique, la situation est pire encore. Selon une première estimation prudente, il s'agirait d'environ 1,7% des travailleurs du secteur privé. Il serait donc utile de mettre en place un système supplétif d'indexation au niveau interprofessionnel, qui s'appliquerait aux secteurs qui n'ont pas adopté de dispositions et aux personnes qui sont parfois exclues des mécanismes sectoriels, certains cadres en particulier. Toutefois, la question qui revient de plus en plus souvent du côté politique est de savoir pourquoi, comme interlocuteurs sociaux, nous n'instaurons pas le même mécanisme d'indexation.

Perte cumulée selon le mécanisme d'indexation

Type de mécanisme d'indexation	Perte cumulée entre février 2021 et janvier 2023 (en euros)
Sans indexation	5.219,95
1 X par an en janvier	3.401,59
1 X par an en juillet	2.840,46
2 X par an	2.308,84
4 X par an (janvier, avril, juin, octobre)	2.080,12
Indexation des allocations sociales	1.560,91
Indexation des salaires du secteur public	2.005,63

Ce calcul est basé sur un salaire/revenu de 3.300 euros brut/mois (environ le salaire médian en Belgique). Source: calcul CSC.

L'indexation est basée sur l'indice-santé pour tous les travailleurs.





Pour un commis de cuisine, la perte équivaut presque à un mois de salaire.

Un cuisinier dans l'Horeca a perdu 1.843 € brut depuis le 1^{er} janvier 2022

En Belgique, l'indexation des salaires protège les travailleurs, mais pour beaucoup d'entre eux (40%, selon le Conseil central de l'économie) elle n'arrive qu'une fois par an, en janvier. Le service d'études de la CSC Alimentation et Services a fait les calculs: en moyenne, cela revient à une perte de pouvoir d'achat de 2.870 euros brut pour l'année 2022.

Selon le Conseil central de l'économie (CCE), 1,2 millions de salariés n'ont pas encore vu une indexation de leur salaire en 2022 (40% du total).

Le service d'études de la CSC Alimentation et Services (A&S) a calculé la perte de pouvoir d'achat de ces travailleurs depuis la dernière indexation du 1^{er} janvier 2022. Par exemple, cette année, pour un commis de cuisine dont le salaire mensuel (primes incluses) est de 2.462 euros brut, cela signifie une perte de pouvoir d'achat de 1.843 euros, soit presque un mois de salaire.



L'INDEXATION ANNUELLE NE PERMETTRA PAS DE RÉCUPÉRER LES PERTES DE 2022.

Pour une ouvrière dans l'industrie de la viande, c'est une perte de pouvoir d'achat de 2.101 euros sur une année. Une réceptionniste avec un salaire mensuel de 2.682 euros perd aussi plus de 2.000 euros de pouvoir d'achat en

2022. En moyenne, en Belgique, la perte est de 2.870 euros brut pour les travailleurs dont les salaires n'ont pas été indexés en 2022.

Pour Gaëtan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation et Services (A&S): «Ce sont des sommes très importantes. Ces pertes auraient pu être en partie compensées si ces travailleurs avaient vu leurs salaires indexés. Mais leur indexation n'arrivera qu'en 2023 et, en attendant, certains ne savent plus payer les factures».

Selon les calculs du service d'études de la CSC A&S, une indexation tous les mois leur aurait permis de récupérer entre 1.700 et 2.700 euros (voir tableau).

Gaëtan Stas continue: «Ces chiffres montrent l'importance cruciale de l'indexation automatique des salaires. Alors que la Fédération des entreprises de Belgique souhaite sauter ou diminuer l'indexation qui va avoir lieu au premier janvier, nous pensons au contraire qu'il est crucial de la maintenir intégralement».

Pour le secrétaire général, il y a également un enjeu social au maintien d'une indexation complète en janvier 2023: «Sur l'ensemble des travailleurs, 40% n'ont pas encore été indexés cette année. Mais dans les secteurs représentés par notre centrale, qui sont généralement des plus bas salaires, il s'agit de 50% des travailleurs. La perte de pouvoir d'achat – et donc l'indexation en janvier – concerne donc davantage les moyens et bas revenus.»

De plus, les mesures d'aides directes prises récemment par le gouvernement (comme le chèque de 200 euros pour le gaz/électricité), sont largement insuffisantes pour combler cette perte.

Il conclut: «L'indexation annuelle ne permettra pas de récupérer les pertes de 2022. Pour les combler en partie, il faut autoriser des hausses supplémentaires de salaire dans les entreprises qui le peuvent. Et il y en a».

Perte de pouvoir d'achat

Ce que permettrait de récupérer une indexation mensuelle (en euros)

	Salaire mensuel avec primes	Perte de pouvoir d'achat 2022	Récupération s'il y avait eu indexation mensuelle
Ouvrier dans l'industrie de la viande	2.807	2.101	1.981
Réceptionniste	2.682	2.008	1.892
Commis de cuisine	2.462	1.843	1.737
Clarkiste dans un dépôt	2.447	1.832	1.981
Ouvrier agricole	1.906	1.427	1.345
Salaire brut moyen (2020)	3.832	2.869	2.704
Salaire brut médian (2020)	3.550	2.657	2.505

Sources: calculs CSC A&S sur base des salaires sectoriels et des données Statbel 2022.

Une bombe internationale déposée sous la loi sur la norme salariale

Pour le Comité de la liberté syndicale (CLS), la loi sur la norme salariale est incompatible avec la liberté de négociation collective.

Le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) a approuvé les conclusions du Comité de la liberté syndicale (CLS) au sujet de la plainte introduite contre la loi sur la norme salariale à l'initiative de la CSC, et avec le concours des deux autres syndicats belges.

Le CLS est l'un des organes de contrôle de l'OIT en charge du contrôle du respect de la liberté d'association et de la liberté de négociation collective. Des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements y siègent. Cet organe a récemment conclu que la loi sur la norme salariale était incompatible avec la liberté de négociation collective (convention 98 de l'OIT).

Fort de ce constat, il a enjoint le gouvernement à «prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux peuvent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations». C'est une bombe déposée sous la loi sur la norme salariale.

Des conclusions qui ont du poids

Bien que les conclusions du CLS ne soient pas juridiquement contraignantes, leur adoption par le Conseil d'administration de l'OIT leur donne un poids considérable. Le gouvernement belge se doit d'y donner suite. Il est inconcevable qu'il se retranche derrière le refus des organisations patronales belges pour s'opposer à toute modification de la loi de 1996. Le gouvernement doit respecter la convention 98 de l'OIT et les conclusions du CLS qu'il a lui-même adoptées au Conseil d'administration

BIEN QUE LES CONCLUSIONS DU CLS NE SOIENT PAS JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTES, IL S'AGIT D'UNE AVANCÉE SIGNIFICATIVE.



de l'OIT, où il siège actuellement, en mettant fin à la restriction significative de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome l'évolution du niveau des salaires du secteur privé. Il doit procéder à la révision de la loi de 1996.

À défaut d'action décisive de la part du gouvernement, les syndicats continueront à dénoncer la violation de la convention 98 par le gouvernement belge tant que la loi de 1996 ne sera pas modifiée. Les juges nationaux devront tenir compte des constats dressés par le CLS quant à la non-conformité de cette loi.

La marge de négociation disponible en 2023-2024 serait de 0%.





Les violences sexistes, ça suffit!

© Shutterstock



Il y a cinq ans, le scandale Weinstein allumait la mèche tressée depuis des années par de nombreux mouvements féministes en Belgique et dans le monde qui dénonçaient les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. La déflagration médiatique et sociale provoquée par le mouvement #MeToo a permis de libérer la parole des femmes et forcé la société à ouvrir les yeux sur les différentes formes de harcèlement et de violences qui leur sont faites. | David Morelli |

Les violences sexistes nous concernent tous. Dans une société où le fait que les femmes sont responsables des violences qu'elles subissent constitue encore une croyance tenace, cette question est encore, en 2022, toujours d'une sombre actualité.

Ces violences prennent place dans tous les espaces de la vie des femmes: dans la rue, la famille, au travail... Elles mettent les femmes en situation d'infériorité par rapport aux hommes et constituent un obstacle à leurs droits, leur intégrité, leur autonomie et leur santé.

Violences au travail

Le lieu de travail doit être un endroit sûr pour l'ensemble des travailleurs et, a fortiori, des travailleuses. Mais sur le terrain, les stéréotypes de genre, la violence et le harcèlement, restent une réalité à combattre. Une enquête européenne de 2016 révèle

que 9% des travailleuses ont été agressées physiquement sur leur lieu de travail. Une autre enquête, réalisée en 2017 par la CSC Alimentation & Services, concluait qu'une travailleuse sur trois, travaillant dans les titres-services et les aides familiales, avait été victime de violences sexuelles sur son lieu de travail. Une enquête de mai 2021, réalisée par la CNE auprès de ses affiliées, révèle que 100% des répondantes ont subi des comportements inappropriés sur leur lieu de travail. 100%.

SUR LE TERRAIN, LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT, RESTENT UNE RÉALITÉ À COMBATTRE.

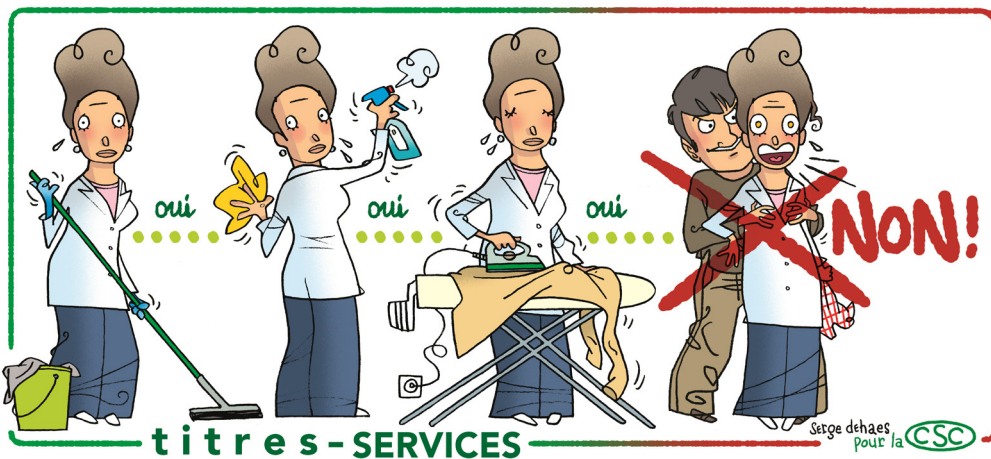
Ces violences ne se limitent pas à des assauts physiques: elles incluent également la violence ver-

bale et psychologique, l'intimidation sexuelle, la violence économique, etc. Elles ne se sont pas non plus arrêtées, comme on pourrait le croire, avec le télétravail: il peut aussi se transformer en cyberharcèlement.

De la blague à la violence

«Le monde du travail reflète la société et, de ce fait, les violences sexistes et sexuelles s'invitent sur le lieu du travail», constate Gaëlle Demez, responsable des Femmes CSC. Pourtant, même si la ratification par la Belgique de la convention 190 se fait attendre (lire encadré page 8), la législation belge en matière de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel sur le lieu de travail est une des meilleures au monde en la matière. Elle intègre le fait que la violence et le harcèlement au travail constituent à la fois une question de risques pour la sécurité et la santé au travail mais aussi une question de discrimination.

Ceci étant dit, la concrétisation de cette législation sur le terrain n'est pas sans difficultés. «Il existe une culture d'entreprise qui va permettre, ou ne pas permettre, ce type de comportement. Il peut prendre la forme d'une petite blague sexiste en réunion, de couper systématiquement les femmes qui prennent la parole, de l'accueil condescendant qui est fait aux jeunes travailleuses dans les entreprises: 'ma puce', 'mon chou'... Derrière ce qui peut apparaître comme de la gentillesse, installe un continuum sexiste qui va permettre d'aller chaque fois une étape plus loin: la petite blague, le rapprochement physique... où finalement certaines femmes peuvent se sentir coincées et se retrouvent dans des situations de violences physiques directes et très fortes sur le lieu de travail.» Les femmes racisées, en bas de l'échelle hiérarchique, sont particulièrement enclines à être victimes de violences des collègues, de la hiérarchie mais aussi des bénéficiaires (voir témoignage). «Ce sont des comportements qui posent problème, mais ils sont compliqués à prouver puisqu'il s'agit, souvent, de la parole de l'un contre la parole de l'autre.» Néanmoins, la responsable des Femmes CSC constate des avancées depuis #MeToo dans de nombreuses entreprises. «Des portes se sont ouvertes en matière de discussion. Des militantes et des travailleuses osent également maintenant s'exprimer et dire non en faisant remarquer à leurs collègues certains comportements inadéquats.»



Violences conjugales

Si le harcèlement constitue, en entreprise, la première forme de violence de genre, la seconde, moins envisagée sous l'angle professionnel mais non moins éprouvante pour celles qui en souffrent, sont les violences conjugales.

«Il y a quelques années, on ne pensait pas qu'il s'agissait d'une question syndicale, on pensait que ce champ relevait de la vie privée des travailleuses», admet Gaëlle Demez. Pourtant, ces violences peuvent avoir des conséquences sur le lieu de travail: mauvais sommeil, SMS et coups de téléphone du compagnon violent, attention moindre au travail, retards ou absences répétées avec un risque de désorganisation de l'équipe et une mise sous la sellette de la victime... «Or, une des seules portes de sortie des violences, c'est de garder son travail afin de conserver l'autonomie économique et financière qui lui

TÉMOIGNAGE

«J'étais allée nettoyer chez un couple de personnes âgées. L'homme se trouvait dans la salle de bain et a soudainement attrapé ma poitrine. J'ai dit 'Hé, pas de ça!'. Et l'homme a commencé à se moquer de moi.»

Fatima, aide-ménagère

permettra de quitter cette situation le jour où elle le pourra.»

Les syndicats peuvent avoir un rôle à jouer pour aider une femme victime de ce type de violence à garder son emploi. «Les délégations syndicales doivent être attentives sur le terrain et être un relais pour informer la personne. Il faut pouvoir donner la parole à ces femmes, les écouter et être particulièrement attentif aux cas sensibles ou des secteurs sensibles: titres-services, nettoyage, grande distribution, non-marchand...»

Tous concernés

Les témoins de ces violences au travail ont aussi un rôle à jouer pour affirmer qu'un comportement, une blague ou un geste est inapproprié. En d'autres termes, chaque travailleur et travailleuse a un rôle à jouer car, comme annoncé au début de cet article, les violences sexistes nous concernent toutes et tous.

Avec le télétravail, les violences ont pris la forme de cyberharcèlement.



Bonus



Dans l'app de L'Info Interview de Marte Billen, collaboratrice genre et égalité des chances.



Que faire en cas de harcèlement ou de violence au travail?

La législation sur le bien-être au travail prévoit des mesures destinées à prévenir les faits de harcèlement ou à offrir une médiation pour y mettre fin.

Le travailleur ou la travailleuse qui s'estime victime de violence, ou de harcèlement, peut s'adresser à sa délégation syndicale, au conseiller en prévention, à la personnes de confiance ou à l'inspection médicale du travail. Ces personnes offrent leurs conseils et, le cas échéant, leur médiation.

La victime peut également adresser une «plainte motivée», qui a pour effet d'obliger l'instance saisie à

examiner officiellement l'affaire et à établir un rapport. Le cas échéant, la victime peut obtenir du tribunal qu'il ordonne de mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement.

L'employeur peut-il ignorer des faits de violence ou de harcèlement?

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé

L'EMPLOYEUR EST TENU DE PRENDRE DES MESURES DE PRÉVENTION CONTRE LA CHARGE PSYCHOLOGIQUE, LA VIOLENCE OU LE HARCÈLEMENT.

TÉMOIGNAGE

«Depuis les faits [des attouchements, NDLR], je m'assure d'avoir des 'clientes' plutôt que des 'clients'. Je m'assure également que je me retrouve seule dans la maison pour travailler car je me sens vraiment mal à l'aise, de peur de rencontrer un homme. Je suis beaucoup plus méfiante, je suis beaucoup plus sur mes gardes et épie les regards et gestes beaucoup plus qu'auparavant.»

Une aide-ménagère anonyme

dans les aspects psychosociaux du travail, de la violence et du harcèlement au travail. Il est en outre tenu de prendre certaines mesures de prévention contre la charge psychologique au travail, dont la violence ou le harcèlement.

Si un fait de violence ou de harcèlement est porté à sa connaissance, l'employeur est tenu d'agir conformément à ce qui est prévu dans le règlement de travail.

Des instruments contraignants

Deux textes internationaux essentiels permettent de lutter concrètement contre les violences faites aux femmes. Où en est la Belgique en la matière?

Les «violences contre les femmes» sont définies dans la convention d'Istanbul comme «toutes les diverses formes de violence fondée sur le sexe qui

causent ou sont susceptibles de causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, ou des pertes économiques, y compris la menace de telles violences, la contrainte ou la privatisation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée».

En signant ce texte, la Belgique, et l'ensemble des institutions et acteurs qui agissent au nom de l'État, s'est engagée à ne pas commettre de violences à l'égard des femmes et les préviennent. Mais dans les faits, c'est loin d'être le cas.

Par ailleurs, La Belgique doit encore ratifier la convention 190 sur la violence et le harcèlement adoptée le 21 juin 2019 lors de la Conférence internationale du travail du centenaire de l'OIT (lire *L'Info* n°14 de 2019). Cette convention novatrice consacre le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La Belgique pourrait ratifier la convention fin 2022/début 2023, et débiter ensuite le processus de transposition dans la législation nationale.

L'employeur est tenu d'agir si un fait de harcèlement est porté à sa connaissance.



© Shutterstock



Stop aux violences conjugales

Pour les victimes, les témoins et les auteurs, numéro vert gratuit de la ligne d'écoute «violences conjugales»: **0800.30.030** (accessible 24h/24).

Bonus



Dans l'app de *L'Info* «Et les violences institutionnelles?»





BONN

Les TSE rendent visite à leurs collègues

Une délégation des Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC a participé, dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre la pauvreté, à une action sur la place publique organisée à Bonn.

Dans un contexte de pauvreté croissante, «AufRecht bestehen» une large alliance d'organisations sociales, dont des syndicats et des organisations de chômeurs, des associations caritatives et des groupes environnementaux ont décidé d'organiser de nombreuses journées

d'actions à travers l'Allemagne au cours des dernières semaines.

L'objectif de l'alliance était de donner un écho au mécontentement et à la colère de nombreuses personnes précarisées et enchevêtrées dans un quotidien de luttes physiques et mentales pour comprendre et respecter les procédures administratives, nombreuses, complexes et parfois stigmatisantes et humiliantes. Le mot d'ordre était «revenu citoyen» car en Allemagne, comme partout en Europe, nous assistons depuis les années 80, à une division croissante de la société entre riches et pauvres.

Lutter ensemble

Khadija Khourcha, responsable nationale des TSE, Samira Bakrim, une militante TSE de Bruxelles, et Thomas Miessen, du service international de la CSC, ont participé à cette journée d'action. «L'action des TSE a pour mission d'organiser les sans-emploi autour de leurs préoccupations pour en faire des revendications et les porter auprès des politiques. Les réalités allemandes sont également vécues en Belgique. Au-delà de la lutte contre la pauvreté, c'est la suppression des inégalités qu'il faut viser.»



La délégation des TSE, lors de l'action organisée à Bonn.

Dans ce cadre, les interpellations politiques se font régulièrement aussi bien aux niveaux fédéral, régional qu'europpéen. «Nous avons été très émues de l'accueil chaleureux que nous ont réservé les collègues allemands ainsi que par le grand intérêt que nos témoignages ont suscité» rapporte Samira. «Nous avons un grand projet de création d'un réseau européen de sans-emploi et donc, au-delà du témoignage, c'est aussi et surtout le fait de nouer des contacts qui est précieux. Car la pauvreté ne s'arrête pas aux frontières et il est important de lutter ensemble contre la pauvreté croissante.»

CSC Dinant

Nouvelle adresse pour le centre de services

Depuis le 15 novembre 2022, le centre de services de la CSC Dinant a emménagé dans ses nouveaux locaux: rue de la Station 19 à 5500 Dinant. Les collaborateurs et collaboratrices des services chômage et syndicaux y accueilleront dorénavant les affiliés de la région.



© CSC Namur-Dinant

Les différents horaires des services n'ont pas été modifiés:

- **Service chômage – guichet libre – service rapide**
Mardi de 8h30 à 11h45
- **Service chômage – accueil réception**
Lundi de 8h30 à 11h45 et jeudi de 13h30 à 16h00
- **Permanence syndicale**
Lundi de 8h30 à 11h45
- **Réso ASBL**
Conseils en recherche d'emploi – formations.
Contact: 081.25.90.84

Consultez la page www.lacsc.be/horaires pour vérifier les heures d'ouverture de nos centres de services.



Dans l'app de L'Info
Retrouvez
l'article complet.



Le chantier de l'usine chimique de Borealis (Anvers).

© Joris Herregods

Coupe du monde

Du Qatar à la Belgique, l'esclavagisme sans frontières

Il ne faut pas aller jusqu'au Qatar pour découvrir des cas de traite des êtres humains. La CSC Bâtiment – Industrie & Énergie, la CNE et la FGTB Chimie-pétrole ont rédigé un texte commun appelant les employeurs à agir contre la traite des êtres humains dans l'industrie.

Sur les sites industriels de Borealis et BASF, au port d'Anvers, des travailleurs exploités, payés 3,50 euros de l'heure, parqués dans des logements de misère... ont été découverts. Des conditions indignes. Des conditions inhumaines. Pour les syndicats, des mesures s'imposent sans attendre.

L'ENTREPRISE QUI RECOURT À LA SOUS-TRAITANCE N'EST PAS RESPONSABILISÉE EN CAS DE SOUS-TRAITANCE FRAUDULEUSE EN CASCADE.

Faillles sociales du système

Ces agissements frauduleux trouvent leur origine dans les failles du système européen de mise en concurrence des pays, des entreprises et des travailleurs. Courir

après les profits sans se soucier des conditions de travail, c'est plonger les travailleurs dans la misère. Les cas de Borealis et BASF nous le prouvent.

C'est aussi l'échec du cadre légal belge: l'entreprise qui recourt à la sous-traitance n'est pas responsabilisée en cas de sous-traitance frauduleuse en cascade. Le manque d'inspecteurs est aussi criant.

N'attendons pas un autre scandale

Mais nous n'aurons pas suffisamment d'inspecteurs pour contrôler efficacement les recours à la sous-traitance. De même, nous ne pouvons pas attendre que les cadres européens et belges changent. Il y a urgence car d'autres travailleurs sont victimes de traite des êtres humains dans notre pays et dans nos entreprises. N'attendons pas un autre scandale pour agir.

Que faire?

Renforçons dès aujourd'hui le contrôle des directions et des délégués sur la sous-traitance. Face à de telles pratiques frauduleuses, unir les forces est un devoir.

Concrètement

Là où les travailleurs peuvent être représentés et défendus par un délégué, les droits et les conditions de travail sont mieux respectés. Élargissons donc les compétences de nos délégations. Fournissons-leur les informations et les moyens de contrôler les réalités encourues par tout travailleur présent dans leur entreprise, indépendamment de leur type de contrat. Nos délégués sont quotidiennement dans les entreprises. Pas les inspecteurs.

Syndicats recherchent patrons éthiques

Toutefois, cette piste n'est pas accueillie positivement par les représentants patronaux de la chimie et du pétrole. Pour eux, nous pouvons attendre que d'autres décident. Pour nous, il y a urgence. Pour nous, les conditions de travail font partie de la concertation sociale sectorielle et d'entreprise. Alors, syndicats recherchent patrons éthiques pour lutter contre la traite des êtres humains. Il s'agit d'un devoir éthique qui dépasse toute considération politique ou économique.

Cet article et ceux de la page suivante complètent le dossier publié dans L'Info n°19.



Loin des projecteurs des stades¹

Si la Coupe du monde au Qatar aura au moins permis de mettre en lumière les conditions de travail épouvantables des travailleurs de la construction (lire dossier dans *L'Info* n°19), des travailleurs et travailleuses migrants travaillant également dans les secteurs de la sécurité, des transports, de l'hôtellerie, du nettoyage, de la pêche, ou encore, comme domestiques. Les 173.000 membres du personnel domestique au Qatar constituent assurément un groupe particulièrement vulnérable, car prisonniers de la sphère privée du domicile de leur employeur. Ils peuvent facilement être victimes de l'arbitraire de l'homme ou de la femme en charge ou, pire encore, de maltraitance physique, sexuelle ou mentale.

Avec l'abolition de la kafala², ces travailleurs et travailleuses ont à présent les mêmes droits que tous les autres travailleurs au Qatar.

Mais le système a-t-il, dans les faits, vraiment disparu? Les témoignages de V.J., un travailleur népalais (lire article dans l'app de *L'Info* n°18) ou le parcours de Jayanthi A., une travailleuse domestique de 49 ans originaire du Tamil Nadu (Népal), laissent peser de sérieux doutes: durant son séjour de 15 mois au Qatar, elle a été continuellement battue et torturée par son em-

LES VIOLATIONS DU DROIT
DU TRAVAIL RESTENT
LE QUOTIDIEN DE NOMBREUSES
PERSONNES MIGRANTES.

ployeur. Avec l'aide du Mouvement des travailleurs domestiques, elle a porté plainte auprès de l'ambassade indienne, mais a été arrêtée en chemin par la police. Son employeur n'a pas voulu lui rendre son passeport et a, à son tour, dé-

posé une plainte contre elle pour «fuite». C'était en 2021, alors même que le système de la kafala avait déjà été aboli. Finalement, grâce à la médiation de l'ambassade, elle a pu retourner en Inde. Jayanthi est très traumatisée par ce qui lui est arrivé. Elle ne dispose à présent plus d'aucun revenu et doit prendre soin de son mari malade et de ses trois enfants.

Au final, le bilan des réformes reste donc mitigé: si les conditions salariales et de travail de certains travailleurs et travailleuses migrants se sont nettement améliorées, les violations du droit du travail demeurent le quotidien de nombreuses personnes migrantes.

1. Source: Jeroen Roskams (WSM), article publié dans «*De Gids op Maatschappelijk Gebied*».
2. Système de parrainage appliqué à la main-d'œuvre étrangère qui donne à l'employeur le pouvoir de décider si son travailleur peut changer d'emploi ou quitter le pays.

TÉMOIGNAGE

«Nous voulons recevoir ce à quoi nous avons droit»

Arman, travailleur bengalais, est l'une des victimes de l'exploitation et de la traite d'êtres humains sur le chantier de Borealis, dans le port d'Anvers. Avec ses collègues abusés, il voulait obtenir réparation auprès des gouvernements flamand et fédéral. Ils demandent une solution pour leur situation désespérée.



J'AI ÉTÉ ATTIRÉ
AVEC DES FAUSSES
PROMESSES.

Arman: «J'ai été attiré avec des fausses promesses. Je devais gagner 2.500 euros par mois, dont je n'ai reçu qu'un quart. Je travaillais 190 heures par mois dans des circonstances pas très sûres. Avec 16 autres Bengalais, j'étais logé dans une maison beaucoup trop petite.»

Borealis était au courant des pratiques abusives depuis avril, mais a rompu le contrat avec l'entrepreneur véreux Irem seulement après la publication de nombreux articles dans les médias. À partir de ce mo-

ment, les travailleurs n'ont plus été payés du tout. Malgré leur reconnaissance en tant que victimes de traite d'êtres humains, les gouvernements flamand et fédéral n'ont pas lancé la procédure obligatoire. Par conséquent, ces travailleurs restent privés d'un permis de séjour, ne peuvent pas travailler, ne sont pas accueillis et accompagnés.

Arman: «Entretemps, je suis sans emploi depuis plus de deux mois. Je peux à peine survivre, encore moins nourrir ma famille. On a menacé de nous expulser de notre maison. Ma famille au Bangladesh reçoit des menaces du bureau de recrutement qui insiste pour ne pas faire de vagues.»

«Les travailleurs lésés doivent d'urgence recevoir ce à quoi ils ont droit», insiste Stefaan Peirsman, qui suit le dossier au niveau de la CSC.

| Patrick Van Looveren |



Arman est l'une des victimes de la traite d'êtres humains sur le chantier de Borealis.

© Layla Aerts

Pour une réforme des pensions non sexiste



Le relèvement de la pension minimum était une urgence sociale, obtenue dans l'accord gouvernemental. Pour atteindre 1.500 euros, la pension minimum augmentera de 11% entre 2020 et 2024, à quoi il faut ajouter les montants de l'enveloppe bien-être. Il s'agit d'une très bonne nouvelle. La moins bonne concerne le durcissement d'accès à cette pension minimum. Le gouvernement fédéral a décidé cet été d'introduire une condition supplémentaire de 20 ans de «travail effectif». Seuls les congés de maternité, d'allaitement, pour soins palliatifs et l'inactivité due à un handicap, seront assimilés à un emploi effectif. Il existera un régime limité et complexe pour les malades de longue durée. Aucune période de chômage n'est prise en compte, ce qui va exclure un nombre important de travailleurs et, surtout, de travailleuses de l'accès à la pension minimum.

La notion de «travail effectif» va donc pénaliser plus durement les femmes dans le calcul de leur pension. La réforme pourrait coûter jusqu'à 440

euros par an à une femme sur sept ayant droit à la pension minimum. L'accord de coalition fédéral indiquait pourtant que la réforme des pensions «doit tenir compte des inégalités entre les hommes et les femmes».

Nous appelons à une réforme qui ne discrimine pas les femmes. Ne pas tenir compte, par exemple, du congé parental, du crédit-temps, du congé de naissance, du temps partiel avec maintien de droits et allocation de garantie de revenus (AGR) et des périodes de chômage est un mépris total des réalités et conditions de travail des femmes en particulier, mais également de tous les travailleurs!

C'est un changement majeur des règles du jeu des droits à la pension. Et c'est grave!

Nous le rappellerons en front commun le 28 novembre, dès 13h, devant la Tour des pensions à Bruxelles.

LIÈGE

Mondial: un hommage et une exposition

Le 20 novembre dernier, au moment où, à Al-Khor, le coup d'envoi de la 22^e Coupe du monde de football était donné, la CSC rendait hommage à Liège aux 6.500 travailleurs décédés sur les chantiers des infrastructures du Mondial. Symboliquement, des bougies formant ce terrible chiffre ont été allumées sur le Boulevard Saucy. Une minute de silence a été observée.

Cette soirée a également été l'occasion d'inaugurer une grande exposition sur la thématique de la Coupe du monde au Qatar. La CSC a demandé à deux artistes confirmés, Jérôme Considérant et Isabelle Jadouille, mais aussi à des élèves du secondaire d'exprimer leur ressenti sur cet événement.

Leurs créations sont exposées dans le hall d'entrée de la CSC de Liège, Boulevard Saucy, jusqu'au 18 décembre inclus.

