



Le dossier

Travail des femmes: Et vous, vous trouvez l'équilibre?

À l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars, focus sur les revendications de la CSC pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée.

6/9

Les chômeurs davantage exposés aux maladies cardiovasculaires

3

Indexation des loyers: un outil de calcul pour s'informer

5

Une alimentation saine à des prix abordables

10

Témoignage: «Être déléguée syndicale, ça aide à aller vers les gens»

11





La CSC wallonne partage les craintes légitimes du secteur agricole

En ce début d'année 2024, le secteur agricole est en action. Au-delà de la diversité des acteurs et de la réalité du monde agricole, celui-ci se mobilise pour des conditions de vie décentes, pour un revenu plus prévisible et sur la capacité de se concentrer sur ce qui fait l'essence même de son travail.

La CSC wallonne partage les revendications légitimes des agriculteurs, liées à leur avenir, à la viabilité de leurs exploitations et à la dignité de leur travail.

Comme CSC wallonne, nous sommes en effet depuis des années mobilisés contre les accords de libéralisation commerciale qui visent de nombreux secteurs, dont celui de l'agriculture, à l'instar des discussions avec le Mercosur.

Un tel accord de libre-échange mettrait en effet en danger la santé et la sécurité des travailleurs en Amérique du Sud et placerait ceux d'ici dans une tension intenable, entre une production qui respecte des normes de santé et de production élevées et la pression d'une production à moindre coût.

Comme CSC wallonne, nous sommes perplexes sur le modèle économique qui sous-tend l'activité de certains secteurs, comme celui de la grande distribution. Les travailleurs de Delhaize, d'Intermarché ou encore de Mestdagh en savent quelque chose. Nous sommes résolument en faveur d'une économie et d'une alimentation tournée vers le développement humain et respectueuse de l'environnement.

Enfin, nous ne pouvons que déplorer la différence de considération incompréhensible dont font preuve les femmes et hommes politiques à l'égard de modes d'action collective utilisés par les uns ou par les autres. Nous

sommes plus que jamais convaincus que les enjeux liés aux transitions en cours sont un défi à relever en commun, quel que soit le secteur d'activité.

LA CSC WALLONNE SE MOBILISE DEPUIS DES ANNÉES CONTRE LES ACCORDS DE LIBÉRALISATION COMMERCIALE.

Bonus



Dans l'app de L'Info Non à «l'atteinte méchante à l'autorité de l'État».



TIRAGE MOYEN
200.000 exemplaires

RÉDACTION
Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
02.244.32.86
presse@acv-csc.be

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

CHEFFE DU SERVICE PRESSE
Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Marie-Marie van der Rest
marie-marie.vanderrest@acv-csc.be

RÉDACTION
David Morelli
dmorelli@acv-csc.be
Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE
Marie-Hélène Toussaint
mht.paraph@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



Les chômeurs davantage exposés aux maladies cardiovasculaires

Le chômage représente une épreuve pour celles et ceux qui y sont confrontés. En augmentant le risque cardiovasculaire, il constitue aussi un problème de santé publique, comme le montre une étude française d'envergure. | Joëlle Delvaux |

Pour la première fois, une équipe composée de chercheurs en sciences humaines et de médecins a analysé la manière dont la position sociale, l'environnement de travail et le chômage agissent – ensemble et séparément – sur le risque de maladies cardiovasculaires au cours d'une vie. Plus de 130.000 personnes assujetties à l'assurance maladie française entre 2012 et 2021 ont accepté de subir régulièrement des examens de santé et de répondre à des questions sur leurs conditions sociales et professionnelles, leur mode de vie, leurs comportements liés à la santé.

L'étude¹ montre que le chômage augmente fortement la probabilité d'avoir un accident cardiovasculaire et d'en mourir, indépendamment de la position sociale et de l'environnement de travail antérieur.

«Cela s'explique en partie par les comportements à risque que l'on retrouve plus fréquemment chez les chômeurs, comme le tabagisme, l'alcoolisme, une alimentation déséquilibrée ou encore la sédentarité, commente Pierre Meneton, chercheur à l'Inserm, l'institut français de la santé et de la recherche médicale. Mais le chômage en tant que tel agit aussi directement sur l'organisme. Il provoque des troubles du sommeil, entraîne de la dépression et du stress qui augmentent le risque cardiovasculaire. Ces effets sont d'autant plus marqués que le chômage se prolonge dans le temps».

De puissants déterminants de la santé

«La situation de chômage, la position sociale occupée dans la société et les conditions dans lesquelles s'effectue le travail ont une grande influence sur la santé des individus», ajoute Pierre Meneton. Ces trois déterminants de la santé sont étroitement liés entre eux. Néanmoins, ils ont des effets différents

sur le risque de maladie cardiovasculaire. «Une faible position sociale et une longue durée de chômage augmentent les risques d'angine de poitrine, d'infarctus du myocarde et de maladie artérielle périphérique. En revanche, un mauvais environnement de travail augmente particulièrement le risque d'accident vasculaire cérébral (AVC)», observe le chercheur.

Prévention et action

Malheureusement, des individus vont cumuler au cours de leur vie les trois contextes défavorables que sont une position sociale basse, des périodes d'emploi avec des conditions de travail pénibles, et des périodes de chômage plus ou moins longues ou fréquentes. «Ce cumul va dégrader d'autant plus leur état de santé», constate Pierre Meneton, qui recommande aux médecins d'être davantage attentifs aux conditions d'existence dans lesquelles vivent et ont vécu leurs patients, et d'assurer un suivi plus approfondi lorsque ces déterminants de la santé défavorables se cumulent. Le chercheur plaide aussi pour des stratégies globales de prévention face à ce problème de santé publique trop peu pris en compte par les pouvoirs publics.

Article initialement publié dans le magazine «En marche» n°1720, novembre 2023.



LE CHÔMAGE PEUT PROVOQUER DES TROUBLES DU SOMMEIL, DE LA DÉPRESSION, DU STRESS, QUI SONT DES FACTEURS DE RISQUE.



1. Dans une première étude, seules ont été prises en compte les personnes qui ont connu le chômage ou se trouvent dans cette situation. Une seconde étude compare le risque cardiovasculaire dans les trois contextes. «Cardiovascular burden and unemployment: a retrospective study in a large population based French cohort», M.S Rico et al, Plos One, 2023.



Quels défis d'avenir pour les représentants des travailleurs?

L'arrêté royal sur les informations économiques et financières à fournir aux représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise a 50 ans! Une évolution s'impose... | Isabelle Debroux |

C'est dans un contexte de démocratisation de l'économie que l'arrêté royal de 1973 a vu le jour. En permettant aux travailleurs et travailleuses de comprendre l'information économique et financière (IEF) de leur entreprise, le législateur a voulu créer les conditions d'une réelle vie démocratique au sein des entreprises. En tout cas, tel était l'esprit du texte de loi de 1973, et tel est toujours l'esprit de la concertation sociale en la matière.

Faciliter l'accès à une information claire, compréhensible et pertinente, c'est donner l'occasion aux travailleurs d'échanger avec la direction sur des éléments stratégiques tout en apportant les perspectives de leur réalité de terrain. C'est aussi leur accorder l'opportunité de mener un travail d'anticipation sur leurs préoccupations premières: l'activité, l'emploi, la qualité de l'emploi, l'organisation du travail, l'adaptation des compétences, la rémunération, etc.

Syndicats, directions et réviseurs ont hérité de cette organisation de la démocratie au travail, et la font vivre dans quelque 3.200 conseils d'entreprise.

Une nécessaire évolution

Cet arrêté royal donne tout son sens au dialogue social en entreprise. Ce n'est pas un hasard s'il a été fêté en grande pompe le 30 janvier dernier par le Conseil central de l'économie, l'organe consultatif paritaire entre travailleurs et employeurs. Lors de cette cérémonie, Sophie Reginster, économiste à la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO), et Bart Vannetelbosch,

secrétaire national de la CSC, ont été invités à prendre la parole. L'un et l'autre ont insisté sur la nécessité d'actualiser cet arrêté royal, car en un demi-siècle, le paysage économique a considérablement changé. La part des services a augmenté, le non-marchand s'est développé, le nombre de femmes au travail a progressé, la responsabilité environnementale et sociétale des entreprises est de plus en plus engagée... Quant à l'économie, elle s'est mondialisée et financiarisée. L'information économique et financière doit s'adapter à ces évolutions ainsi qu'à la nécessité de contribuer à l'amélioration du dialogue social.

L'INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DOIT S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DU MONDE ACTUEL.

«Bien sûr, de bonnes pratiques se mettent en place pour faire vivre le dialogue social. Mais, au-delà des initiatives propres à certaines entreprises, le contenu de l'information économique et

financière doit évoluer pour rencontrer les nouveaux défis du monde du travail tels que la décarbonation, la digitalisation, la sous-traitance, l'intégration de sociétés locales dans des multinationales, etc. Il s'agit d'aider les travailleurs à y voir clair, tout en s'adaptant aux réalités et aux enjeux d'aujourd'hui et de demain», insiste Sophie Reginster.

Transparence et extension

La bonne gouvernance des entreprises doit passer par une plus grande transparence encore, et celle-ci doit être organisée plus formellement, de manière à mieux intégrer la concertation sociale dans le monde de l'entreprise.

Enfin, comme l'a souligné Bart Vannetelbosch, l'accès à l'information économique et financière doit être étendu aux entreprises à partir de cinquante travailleurs. Une obligation européenne qui n'est pas toujours pas mise en place en Belgique!



Touche pas à mon loyer!

Fin février, un nouveau site va permettre aux locataires de calculer l'indexation maximum autorisée de leur loyer et de s'informer de leurs droits. La CSC a soutenu ce projet utile et informatif. | David Morelli |

En octobre 2022, les trois régions du pays prenaient deux mesures d'urgence pour protéger de la flambée des prix de l'énergie les personnes vivant dans des logements mal isolés. D'une part, un moratoire sur les expulsions domiciliaires, et d'autre part, le gel de l'indexation des loyers pour les logements «passoires», c'est-à-dire avec un certificat de performance énergétique des bâtiments (PEB) inférieur à D, ou sans PEB.

Bien que 75% des locataires wallons vivent dans des logements passoires et consacrent une part toujours plus importante de leurs revenus pour se loger, le gouvernement wallon a décidé de ne pas reconduire cette mesure. Argument invoqué: la baisse depuis plusieurs mois des prix de l'énergie sur les marchés de gros.

Concrètement, depuis le 1^{er} novembre 2023 en Wallonie et depuis le 14 octobre 2023 à Bruxelles (à lire dans *L'Info* n°19), les propriétaires de logements peuvent à nouveau indexer leurs loyers, quel que soit le score énergétique de leur bien. Une bonne nouvelle pour les bailleurs, une très mauvaise pour le budget, souvent serré, des personnes et familles locataires des logements passoires. Néanmoins, le gouvernement de la région wallonne a pris des mesures pour éviter un effet de rattrapage: l'indexation qui a eu lieu entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023 ne pourra pas être récupérée par les bailleurs.

Ne pas rattraper l'inflation de 2022

Afin d'éviter une double indexation de rattrapage par le propriétaire, un mode de calcul particulier pour l'indexation du loyer des logements où elle avait été gelée a été mis sur pied en Wallonie. Mais ce mode de calcul, relativement complexe, est une source potentielle d'erreurs – et de hausse de loyer trop importante – qui pourrait se retourner contre les locataires lorsque leur propriétaire procédera à une indexation dans les mois à venir.

© Jean-Marc Quinet – Belpress.com



De nombreux logements mal isolés sont de véritables passoires énergétiques.

«Beaucoup de propriétaires ne seront sans doute pas au fait des méthodes de calcul, et risquent donc d'appliquer une hausse plus importante et illégale, explique le Rassemblement wallon pour le droit à l'habitat (RWDH). À l'inverse, il est difficile pour les locataires de comprendre le mécanisme et de vérifier. Sans compter qu'il est fort probable que les propriétaires profitent de ce "dégel" pour indexer, dans la crainte d'un nouveau gel».

75%

DES LOCATAIRES WALLONS
VIVENT DANS DES LOGEMENTS
«PASSOIRES».

Calcul et informations

Dans ce contexte, le RWDH a créé, avec le soutien de la CSC et d'autres organisations wallonnes, un site «*Touche pas à mon loyer*» intégrant un calculateur de loyer, pour la Wallonie et pour Bruxelles. Celui-ci permet, via un encodage simple, de connaître le montant maximum d'indexation autorisé de son loyer. Au-delà de l'utilité pratique de son calculateur, le site constitue un outil d'information et de sensibilisation à l'attention des locataires: que faire si mon propriétaire a augmenté illégalement mon loyer? Que se passe-t-il si mon propriétaire n'a pas de certificat PEB? Le site propose également un onglet «Actualités» qui permet aux locataires de s'informer de manière critique sur l'évolution des politiques en matière d'indexation en Wallonie et à Bruxelles.

Toutes les informations et l'outil de calcul sur www.toucheapasamonloyer.be



SUPER MARIA

JONGLE ENTRE
VIE PRO ET VIE PERSO



Travail des femmes:

Et vous, vous trouvez l'équilibre?



Comme tous les ans, la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes constitue une occasion de (re)mettre en lumière et dénoncer les inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes en Belgique. Cette année, focus sur les revendications de la CSC pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée. | David Morelli |

Super Maria est de retour! Et ce 8 mars, elle aura les mains bien chargées. En effet, en tant que femme, elle doit jongler – plus qu'un homme – pour combiner boulot, enfants, tâches domestiques, soins, temps libre...

Maria et d'autres femmes en Belgique consacrent en moyenne 9,5 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches domestiques et aux soins. Ménage, préparation des repas, activités bénévoles, soins prodigués aux enfants: ces activités quotidiennes non rémunérées constituent le moteur invisible de la société. Ce sont encore majoritairement les femmes qui les exercent.

Cette répartition inégale a des conséquences néfastes pour leur autonomie économique et financière et leur bien-être. Une étude montre que les femmes ont en moyenne six heures de temps libre

en moins par semaine que les hommes, un temps, en outre, plus souvent fragmenté et de moindre qualité. Généralement, les femmes

6h/semaine

C'EST, EN MOYENNE, LE TEMPS
LIBRE QUE LES FEMMES ONT
DE MOINS QUE LES HOMMES.

endossent également la charge mentale: le travail de réflexion, d'émotion et de planification.

Stratégies combinatoires

Les femmes sont donc amenées à adopter diverses stratégies pour combiner leurs différentes activités: réduire leur temps de travail, travailler dans un autre secteur plus flexible (souvent pour un salaire inférieur),

prendre un congé thématique ou une interruption de carrière, etc.

En réalité, ces stratégies en apparence personnelles reflètent des choix collectifs et sociétaux qui ont des conséquences directes sur les salaires et les droits actuels et futurs de chaque femme en matière de sécurité sociale. Le montant de leur allocation de chômage ou de leur indemnité de maladie sera calculé sur la base de leur salaire... et leur pension en sera l'addition finale. En outre, ces choix ont un impact majeur sur les possibilités de carrière des femmes, freinant les opportunités de promotion et réduisant le temps nécessaire pour se spécialiser au travers de formations.

Se constituer des droits

Face à ce constat, il est essentiel que les femmes se constituent leurs propres droits en matière de



sécurité sociale, via des emplois aux salaires décents, dans de bonnes conditions de travail. C'est ce qui permettra à chacune de poser de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

L'addition de tous ces obstacles pour acquérir et conserver une vie professionnelle complète se concrétise en un écart salarial femmes-

hommes qui reste en Belgique de 23%' et en un écart de pension de près de 26,2%. La CSC entend ramener cet écart à zéro.

Pour pouvoir jongler avec tous les éléments du quotidien, il faut rétablir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle! La CSC met en avant six revendications-clés et une revendication transversale. Décou-

vrez-en un aperçu dans les pages qui suivent.

Lisez l'intégralité des revendications de la CSC sur www.femmes-csc.be



1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les chiffres de l'écart salarial 2023.

Six revendications pour un meilleur équilibre

1. Des papas plus présents Un congé de naissance obligatoire et allongé pour les papas et co-parents.

Selon une étude réalisée par l'ULB-Dulbea en 2021, la carrière des femmes paie un lourd tribut à la maternité. Elle représente une diminution de 43% pour le revenu des femmes et un doublement du taux de maladie jusqu'à huit ans après la naissance de l'enfant. Aucun impact similaire n'est observé chez les pères.

La bonne nouvelle est que l'allongement du congé de naissance (pour le père ou le co-parent) et son caractère obligatoire constituent un levier efficace pour favoriser une répartition équitable des tâches domestiques et des soins aux enfants. Actuellement, ce congé, non obligatoire, s'élève à 20 jours. Selon l'étude, l'octroi de deux semaines de congé de naissance réduit déjà significativement l'impact négatif sur la carrière professionnelle et la santé des femmes: c'est donc

un levier d'action efficace à activer pour lutter contre l'écart salarial femmes-hommes.

Le congé de naissance permet, dès l'arrivée de l'enfant, de mieux répartir les tâches domestiques et familiales, de limiter la perte de revenu des femmes, de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail, et de diminuer l'impact sur leur santé. Qu'attend-on pour allonger encore le congé de naissance et le rendre obligatoire?

2. Une place en crèche pour chaque enfant Des lieux d'accueil accessibles et de qualité.

L'accueil des enfants est un réel problème en Belgique. Chaque jour, le

manque d'accès aux services d'accueil contraint des parents à sacrifier le salaire le plus bas du couple (généralement celui de la femme). La décision du gouvernement de ne plus permettre, depuis février 2023, l'accès au crédit-temps pour motif de «soins aux enfants» aux travailleurs à temps partiel risque fort d'empirer cette situation.

Pour les parents qui travaillent, et surtout pour les femmes, qui portent encore très majoritairement la charge parentale, il est urgent de trouver une solution durable à l'aggravation des problèmes d'offre, de qualité et d'accessibilité des crèches. En effet, parallèlement au problème d'offre, la question du coût de l'accueil reste cruciale. Cela peut aboutir à un appauvrissement des parents ou à une diminution de leur temps de travail ou de celui des grands-parents, qui suppléent le manque de crèches.





Une offre suffisante de places d'accueil de qualité, financièrement accessibles et flexibles aurait un impact important sur l'emploi des mères, rappelle une étude récente. En effet, la moitié des mères qui n'ont actuellement pas recours à des structures d'accueil travailleraient davantage ou reprendraient le travail si une offre plus étendue était disponible.

3. 25 jours de congés payés Plus de temps, sans conditions et sans perte de salaire.

Dans les PME, asbl et petites structures, les travailleurs doivent souvent se contenter des 20 jours de congés légaux, sans pouvoir les placer librement. Vu l'intensification du rythme de travail, c'est insuffisant pour pouvoir souffler! Pour la CSC, il est important et urgent que chaque travailleur puisse avoir droit à une semaine de congés payés supplémentaires.

4. Une vraie répartition des tâches domestiques et familiales Une réelle politique de sensibilisation aux stéréotypes et de répartition des tâches au sein des couples.

Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. Les différences les plus significatives apparaissent lorsqu'il y a des enfants: les femmes avec de (jeunes) enfants y consacrent presque deux fois plus de temps que les hommes.

5. Du temps pour concilier et pour souffler Les crédit-temps, congés thématiques et interruptions de carrière doivent être renforcés, accessibles sans perte financière, avec une assimilation des droits sociaux.

Des systèmes comme le congé parental et le crédit-temps pour motif de «soins à un enfant de moins de 5 ans» permettent à la personne qui passe à temps partiel de conserver un revenu pour ce temps partiel et

de bénéficier d'une «assimilation à temps plein» pour la pension. Ce dernier point est malheureusement remis en question par le gouvernement, qui a par ailleurs supprimé la possibilité pour les travailleurs à temps partiel d'accéder au crédit-temps «soins».

Ce sont surtout les femmes qui en pâtissent: en mai 2023, 61,3% des travailleurs optant pour un crédit-temps, un congé thématique ou une interruption de carrière étaient des femmes. Il s'agit de remédier à cette inégalité.

Enfin, dans un pays où seuls les parents salariés dans un emploi stable ont droit à un congé parental, on constate également une inégalité dans la prise des congés. De nombreuses mères ne peuvent pas en bénéficier en raison de critères d'éligibilité restrictifs, en particulier les femmes jeunes, célibataires, en contrat précaire.

6. Lutter contre les temps partiels non choisis Tout le monde doit avoir un salaire complet et des droits sociaux pleins, pour bénéficier d'une réelle autonomie économique et financière et pouvoir concrétiser ses propres choix.

Une femme sur deux travaille à temps partiel. Une question essentielle se pose: une femme opte-t-elle pour le temps partiel parce qu'elle souhaite avoir du temps pour elle, ou parce que le manque de place dans les crèches, une charge de travail domestique trop importante, un travail pénible... le lui impose? Dans la très grande majorité des cas, ce n'est pas un réel choix, et certains secteurs ne pro-

Accueil: un exemple à suivre

La Maison des enfants, à Nivelles, est un exemple à suivre. Des places y sont réservées aux chômeurs en réinsertion socioprofessionnelle afin que les enfants s'acclimatent et que les parents prennent confiance en l'institution. Lorsqu'ils et elles vont en formation ou reprennent le travail, l'enfant bénéficie alors d'une place d'accueil à temps plein.

posent d'ailleurs que ce type de contrat. Or, le travail à temps partiel a des répercussions directes sur le salaire et sur les droits à la sécurité sociale tout au long de la carrière et au moment de la pension. En cas de perte d'emploi, de maladie ou en fin de carrière, les allocations et la pension sont calculées sur la base du salaire brut.

Revendication transversale: des services publics renforcés, accessibles et de qualité

Les services publics et collectifs peuvent faire gagner un temps précieux aux femmes tout au long de leur journée, et leur permettre de faire glisser leur temps de travail non rémunéré au travail rémunéré. Quelques exemples: les crèches à projet social, l'amélioration des transports publics, les repas chauds de qualité et abordables à l'école, ou encore l'organisation du déplacement collectif des enfants après l'école vers l'académie ou les clubs de sports. Ces bonnes pratiques, trop rares, devraient devenir la norme. Elles sont souvent une question de pression, de volonté politique et d'organisation. Tout le monde y gagne, et les femmes en premier!



© Shutterstock

BIOPHARMACEUTIQUE

Un congé de parentalité étendu à 16 semaines



© Joannie Hennebert

Chez Takeda Global, indépendamment de leur genre ou orientation sexuelle, les salariés qui accueillent un enfant ont désormais droit à un congé parental étendu, rémunéré à 100%. Delphine Delhaye, déléguée CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) sur le site de Takeda à Lessines, nous en dit plus.

Propos recueillis par Donatienne Coppieters

L'annonce faite aux travailleurs de Takeda a fait l'effet d'une petite révolution. Depuis ce 1^{er} janvier 2024, les travailleurs et travailleuses de l'entreprise – ouvriers, employés et cadres – ont le droit de prendre un congé de parentalité étendu de 16 semaines, indemnisé à 100% par l'employeur, qui complète le montant de la mutuelle. Les mères, les pères et les coparents y sont tous éligibles.

Une initiative d'entreprise

Delphine Delhaye est opératrice technique sur une ligne d'emballage et déléguée CSC. Elle détaille les objectifs de cette mesure. «Cela ne résulte pas d'une demande syndicale, et les représentants syndicaux n'ont joué aucun rôle dans son élaboration», explique-t-elle. Lorsque le projet nous a été présenté, nous-mêmes avons du mal à y croire. L'objectif de Takeda est de garantir à ses collaborateurs un

congé qui favorise une plus grande équité entre les différentes formes de parentalité – maternité, paternité, congé d'adoption – et assure une meilleure inclusion des parents. Il vise également à offrir à ses collaborateurs un moyen de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Takeda a choisi de faire un grand pas en avant, car le bien-être de ses employés est une priorité. L'entreprise est guidée par une philosophie d'entreprise axée sur l'inclusion, l'équité et la diversité. Le congé de parentalité étendu est un moyen concret de la mettre en pratique.»

En Europe et au Canada

L'initiative a bien sûr été très bien accueillie par l'ensemble des tra-

À propos de Takeda

Takeda est une entreprise biopharmaceutique mondiale présente dans 80 pays et régions dont le siège est à Tokyo au Japon. Le site de Lessines est l'un des plus grands sites biopharmaceutiques en Belgique. Il compte près de 1.200 travailleurs (11% d'ouvriers, 57% d'employés et 32% de cadres) dont 62% d'hommes et 38% de femmes.

vailleurs et des délégations syndicales. «Les congés de maternité/paternité au niveau mondial étant très différents en termes de législations, il a fallu trouver un juste équilibre avec ces seize semaines. Les travailleurs et travailleuses de Takeda en Europe et au Canada ont d'ores et déjà droit à ce congé de parentalité étendu de seize semaines et totalement indemnisé», explique



CE GENRE DE MESURES EST POSSIBLE, AVEC DE LA VOLONTÉ!

Delphine. Un projet qui sera déployé à terme dans d'autres parties du monde, car l'entreprise est présente dans plus de 80 pays et régions».

Bien sûr, il y a des règles à suivre, et les demandeurs doivent tenir compte de l'organisation du travail. La personne intéressée doit avertir son responsable du souhait de bénéficier de son congé de parentalité étendu trois mois à l'avance, et les dates peuvent être adaptées en fonction des besoins du travail. L'entreprise préfère aussi que les 16 semaines soient prises en une fois.

Très enthousiaste, Delphine veut faire passer le message: «Takeda montre qu'il est possible de prendre une mesure favorable à l'équilibre vie professionnelle-vie privée de ses travailleurs et travailleuses. Il faut juste la volonté de la mettre en place. Passez l'info: c'est possible de le faire!»

Les conditions de cette mesure

- Les employés sont éligibles à partir de la date d'embauche, sous réserve de l'achèvement de toute période probatoire applicable.
- Le congé de parentalité étendu doit être pris dans les 12 mois suivant la date de naissance de l'enfant ou la date de placement en cas d'adoption.
- Si les deux parents sont employés par Takeda, ils auront tous les deux droit à un congé payé d'une durée équivalente.
- Tout maintien de salaire obligatoire fourni par des programmes gouvernementaux serait déduit du salaire à 100%, c'est-à-dire que Takeda complète le salaire à 100% dans ces cas.



CHIMAY

La Botte paysanne: une alimentation saine à des prix abordables

«Soutenir l'emploi local de petits producteurs qui travaillent à fournir une alimentation saine, dans le respect de la nature», c'est l'objectif du partenariat entre la CSC Charleroi – Sambre & Meuse et une coopérative sociale de producteurs bio et locaux. | Danièle Ernotte |

Lors de son congrès en octobre dernier sur le thème de la transition juste, la CSC Charleroi – Sambre & Meuse a adopté une série de lignes de force en lien avec l'alimentation durable (à lire dans *L'Info* n°19, 2023). Entre autres objectifs, la fédération carolo s'est engagée à mettre à disposition ses locaux à des producteurs locaux désireux d'en faire un point de vente pour leur produits.

Cette idée originale s'est déjà concrétisée à Chimay, commune rurale au sud de Charleroi. Une convention d'occupation est sur le point d'être signée avec la Botte paysanne, une coopérative à finalité sociale qui rassemble une quarantaine de producteurs locaux de pains, fruits et légumes et viandes bios.

Coopération

Guy Bouvy est militant CSC au comité de secteur de la Botte du Hainaut. Ancien éducateur, il est très attaché à sa région et inquiet des évolutions dans le monde agricole. «Les petites fermes ont tendance à disparaître et les terres sont rachetées par des groupes financiers. Bientôt, les fermiers vont devenir des ouvriers agricoles aux ordres de grosses sociétés. Alors, quand l'idée a été lancée d'ouvrir notre local CSC à la Botte paysanne, on a tout de suite embrayé. Soutenir cette coopérative, c'est soutenir l'emploi local de 36 petits producteurs – et leurs familles – qui travaillent à fournir une alimentation saine, dans le respect de la nature».

Concrètement, la Botte paysanne a convenu avec le comité de secteur CSC de la Botte du Hainaut de mettre en place prochainement un système de point de dépôt de paniers réservés, au local CSC de Chimay. La population chimacienne aura ainsi un accès rapproché aux produits de la coopérative qui est basée à Sivry, à une vingtaine de kilomètres. «Dans la foulée de cette collaboration, on imagine aussi organiser des ateliers ou des conférences sur le thème de l'alimentation durable. C'est un

thème qui intéresse les citoyens, mais qu'on voudrait voir aussi percoler dans les écoles et institutions de la région» poursuit Guy.

Caisse solidaire

La vocation affichée par la Botte paysanne «matche» bien avec les valeurs de la CSC, comme l'explique Catherine Tellier, sa coordinatrice. «Nous sommes très attentifs à ce que les prix restent accessibles, tout en respectant une juste rémunération de nos producteurs. Notre coopérative ne vise pas le profit. Notre souhait, c'est d'aider à l'installation de nouveaux producteurs en leur proposant un "marché" déjà en place. Et surtout, nous avons à cœur de proposer une alimentation saine à des prix abordables à un large public», détaille-t-elle.

La Botte paysanne promeut tout particulièrement sa caisse de solidarité. Le principe: les clients sont invités à ajouter 1, 2 ou 3 euros au ticket de caisse. Ce montant est doublé par le Gouvernement wallon. Le montant ainsi récolté est reversé à deux partenaires sociaux: le CPAS/PCS de Beaumont et l'asbl Échange de Froidchapelle, qui pourront ainsi s'approvisionner, gratuitement, à la coopérative pour que les familles moins favorisées profitent elles aussi d'une nourriture saine. L'opération continuera jusqu'en juin, y compris avec les paniers livrés à Chimay... et, qui sait, avec, peut-être, des partenaires sociaux chimaciens!

Guy Bouvy, militant du comité de secteur CSC de la Botte du Hainaut.



© CSC Charleroi Sambre & Meuse

Offre d'emploi

La CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO) lance un appel externe pour la constitution d'une réserve de recrutement de juristes (H/F/X). Date limite de dépôt des candidatures: le 15 mars 2024.

Plus d'infos sur www.lacsc.be/job



© David Morelli



“ Être déléguée, ça aide à aller vers les gens!

Anaïs, 31 ans, travaille depuis sept ans en production de poches pour les perfusions chez Baxter (Lessines). À l'issue d'un premier mandat en délégation syndicale (DS) et au conseil d'entreprise (CE), elle revient sur son expérience et sur les résultats obtenus avec la nouvelle équipe syndicale.

| Propos recueillis par David Morelli |

Qu'est-ce qui vous a motivée à devenir candidate en 2020?

Mon papa, qui est délégué à la CSC, m'a poussée à me lancer. Pourtant, j'avais peur de l'investissement que demande un tel engagement, en termes de temps et de formations. Quand la délégation syndicale m'a proposé d'être candidate, j'ai finalement accepté, parce que j'aime l'idée de la responsabilité qu'impose un tel mandat.

En quoi consiste votre mandat au CE?

Je pose des questions à la direction, en matière de finances, par exemple. Je cherche avec elle des accords en matière d'organisation de l'usine, de gestion des calendriers, des horaires, etc. S'il y a des bruits de couloirs ou des questions qui demandent des réponses, je joue le rôle d'intermédiaire. C'est pour cela qu'à tour de rôle, chaque semaine, on tourne dans l'usine pour rencontrer les travailleurs et les travailleuses. Nous avons par ailleurs créé une page Facebook sur laquelle nous publions régulièrement des informations, des résumés de CE, des sondages... Les réseaux sociaux per-

mettent également aux travailleurs qui n'osent pas venir nous voir de poser des questions ou d'exposer leurs problèmes en message privé.

Comment votre équipe a-t-elle évolué durant votre mandat?

Suite à un décès et à un départ en pension, aujourd'hui, nous sommes une toute nouvelle équipe. Mais les travailleurs commencent à nous faire confiance, et ça, on en est quand même assez fiers. Nous continuons à apprendre tous les jours, et notre permanent est toujours disponible pour répondre à nos questions. Nous avons hâte que les élections arrivent pour pouvoir agrandir l'équipe.

Êtes-vous satisfaite du travail réalisé?

Oui, et ce alors que la situation n'est pas évidente. Il y a eu des licenciements, mais nous sommes arrivés à trouver un bon accord pour les personnes licenciées. Par ailleurs, nous avons obtenu un accord sur un nombre non négligeable de nos revendications: la prime de pouvoir d'achat de 450 euros, une augmentation salariale, et une augmenta-

tion des allocations pour les mi-temps et les 4/5^e. Plus globalement, avec l'équipe, on a le souci du bien-être. On se bat pour un meilleur climat social au sein de l'entreprise et pour trouver des compromis lors de conflits entre un travailleur et l'employeur. On va continuer à travailler pour améliorer les avantages sociaux des travailleurs. Par ailleurs, il y a une demande pour qu'un bus soit affrété par l'entreprise pour permettre aux travailleurs, dont certains viennent du borinage, de se rendre plus facilement au boulot. Cela fera partie des revendications lors du prochain mandat.

Quelles sont les qualités d'un bon candidat au CE?

Un candidat au mandat CE doit aimer les chiffres, l'organisation et la communication. Ce n'est pas un travail facile, mais il permet d'entrer en contact avec de nombreuses personnes. C'est une expérience très positive qui, personnellement, m'a permis de m'ouvrir alors que je suis de nature timide. Aujourd'hui, je le suis moins. Être déléguée, ça aide à aller vers les gens. C'est une fonction exigeante, mais gratifiante.

”

PARTAGEZ VOS IDÉES SUR LE TRAVAIL AILLEURS QU'À LA MAISON

Plus d'infos sur les élections sociales?

lacsc.be/elections-sociales

ÉLECTIONS SOCIALES 2024

Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête!



En Belgique et ailleurs dans le monde, les femmes jonglent tout au long de leur vie entre leur travail (ou leur recherche) et les nombreuses tâches domestiques et familiales qui, en 2024, reposent encore en majorité sur leurs épaules. Ménage, préparation des repas, soins à un proche, organisation d'activités bénévoles dans le quartier, soins prodigués aux enfants... autant d'activités quotidiennes qui peuvent sembler banales – alors qu'il n'en est rien. Ces soins non rémunérés constituent un moteur invisible de la société, et ce sont encore majoritairement les femmes qui l'exercent.

La répartition inégale entre les femmes et les hommes des tâches domestiques et familiales au sein du couple et au sein de la société a des conséquences néfastes pour l'autonomie économique et financière des femmes ainsi que sur leur santé et leur bien-être.

Les femmes sont donc amenées à adopter des stratégies qui leur permettent de tenir le coup. Dans le pire des cas, elles doivent réduire leur temps de travail ou travailler dans un autre secteur qui permet une plus grande flexibilité, souvent pour un salaire inférieur. Dans le meilleur

des cas, elles pourront prendre un congé thématique ou une interruption de carrière avec des périodes assimilées pour leur droit à la pension, ce qui leur permettra de conserver une allocation sociale. En réalité, ces stratégies en apparence personnelles reflètent de choix collectifs et sociétaux, renforcés par les stéréotypes de genre. Ces choix ont des conséquences directes sur les revenus et les droits actuels et futurs de chaque femme en matière de sécurité sociale.

Face à ce constat, la CSC met en avant sept revendications phares pour un meilleur équilibre. Un congé de naissance obligatoire et allongé pour les papas et co-parents; des lieux d'accueil accessibles et de qualité pour tous les enfants; 25 jours de congés payés; une réelle politique de sensibilisation aux stéréotypes et de répartition des tâches au sein des couples; un renforcement des crédits-temps, congés thématiques et interruptions de carrière; une lutte contre les temps partiels non choisis et des services publics renforcés.

C'est cela qui permettra à chacune de poser de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

**JOURNÉE INTERNATIONALE DE
LUTTE POUR LES DROITS DES
FEMMES**

8 MARS

MOBILISATION NATIONALE

GARE CENTRALE BXL - STATION BRUSSEL-CENTRAAL
VILLAGE FEMINISTE 14H00
RASSEMBLEMENT 17H00
MARCHE 17H30

© Marche mondiale des femmes Belgique

Mobilisation nationale - 8 mars

Rejoignez la manifestation nationale à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes!

Comme chaque année, la CSC et les Femmes CSC participeront à de nombreuses actions le 8 mars, dont la manifestation nationale organisée par la Marche mondiale des femmes Belgique. Celle-ci aura lieu à Bruxelles et suivra un parcours depuis la gare centrale jusqu'à la place de l'Albertine.

Retrouvez toutes les informations pratiques sur www.lacsc.be/8mars

