#quel travail demain

Proposition de deuxième projet de lignes de force

CONGRÈS 2019

CSC #

Nouveau projet de lignes de force basé sur les amendements apportés lors de la première discussion dans les organisations.

C'est cette version qui sera débattue au Congrès.

#1. Une transition juste

Le monde du travail se caractérise par des bouleversements profonds, survenant à un rythme croissant. L'innovation technologique n'est qu'un de ces changements. Elle éclipse quelque peu la conjonction et le lien avec les autres bouleversements : la transition écologique, l'émergence de nouveaux modèles économiques et la poursuite de la globalisation avec, à l'opposé, un repli sur soi. Quelle que soit la transition, elle doit être juste («just transition»). Par conséquent, à travers toutes ces transitions, il convient en particulier de respecter les travailleurs et les travailleuses, y compris les non-actifs et tous ceux à qui l'on refuse aujourd'hui un emploi décent et la protection sociale. Et ce, quel que soit le type de transition: sociétale, écologique, économique ou technologique.

La transition juste ne se limite toutefois pas à accompagner les travailleurs et les travailleuses à travers les changements et à faire face aux conséquences. Il s'agit tout d'abord de piloter démocratiquement la transition, tant sur le plan politique que sociétal, avec une forte contribution de la société civile et en reconnaissant les citoyennes et citoyens, les travailleurs et travailleuses, et la société civile comme acteurs et actrices de changement.

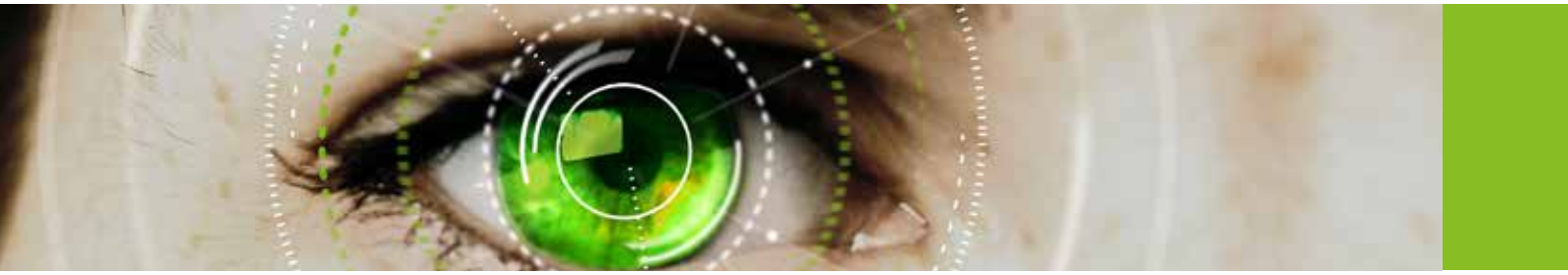
Les interlocuteurs sociaux doivent jouer un rôle essentiel à ce niveau, sans perdre de vue notre «test des 4G»:

a. l'égalité entre les sexes (test de Genre);

b. une attention spécifique pour les jeunes (test des Générations);

c. une attention spécifique pour la diversité et l'égalité (test de l'éGalité);

d. la contribution aux ODD (ou SDG), les objectifs des Nations unies pour le développement durable (test des SDG).



Section 1: un marché de l'emploi en transition

#2. La technologie au service de l'humain et de la société

La CSC souhaite que la technologie soit orientée socialement, de sa conception à son introduction durable dans les entreprises et la société. L'être humain et la dignité humaine doivent garder une place centrale, tout comme la préoccupation pour le climat, l'environnement, la biodiversité et la rareté des ressources naturelles.

a. Les considérations éthiques doivent être prises en compte tout au long du cycle de vie d'une technologie, et ce dès un stade précoce: pas de technologies ni d'applications technologiques qui pourraient constituer une menace pour l'être humain, l'environnement et le climat, où que ce soit dans le monde.

b. Le soutien à la recherche, au développement et au déploiement de nouvelles technologies doit se fonder sur des priorités sociales, économiques et environnementales à tous les niveaux politiques. Il faut en outre prévoir des garanties pour que l'économie et l'emploi belges soient les premiers à en récolter les fruits.

c. Les pouvoirs publics doivent soutenir davantage les innovations technologiques que le marché laisse de côté, à commencer par le bien-être, les soins de santé, l'enseignement, la formation et l'aide aux personnes handicapées. L'objectif doit toujours être de maximiser la qualité et l'accessibilité.

d. Il faut absolument éviter que la transition technologique mène à l'exclusion sociale (voir # 14).

e. Les choix sociétaux sur la technologie que nous souhaitons doivent se traduire en droits et règles, avec des garanties quant à leur force exécutoire, y compris à l'égard d'acteurs internationaux.

f. L'octroi des droits de propriété intellectuelle doit être réglé autrement: les coûts de l'innovation technologique ne peuvent pas incomber aux pouvoirs publics, alors que les bénéfices qui en découlent vont au secteur privé. Des applications cruciales sur le plan sociétal ou écologique doivent être rendues plus vite accessibles au plus grand nombre.

g. Pour toutes ces raisons, un conseil de la science, de l'innovation et de la société doit être créé au niveau fédéral, ainsi qu'au niveau européen, en renforçant le rôle de la société civile et des syndicats. à notre niveau, nous devons assurer une collaboration étroite avec des conseils régionaux similaires.

h. Au sein du gouvernement fédéral et de la Commission européenne, il doit toujours y avoir un responsable chargé de piloter la technologie et l'innovation technologique en fonction des choix éthiques et sociétaux et des exigences écologiques. Ces responsables doivent collaborer étroitement avec les conseils susmentionnés (voir g.).

#3. Les travailleurs et les travailleuses à la barre

Les transitions dans les entreprises et les institutions doivent être orientées et encadrées en se fondant sur une concertation tournée vers l'avenir. La CCT n° 39 du CNT relative à la technologie doit être transposée en une CCT sur la transition que les commissions paritaires seraient chargées de concrétiser et de compléter dans un cadre négocié, y compris dans le secteur public et l'enseignement. Voici le fil conducteur, tant pour le secteur privé que pour les pouvoirs publics:

a. extension à tous les employeurs, y compris les plus petits;

b. pas seulement axée sur l'innovation technologique mais aussi sur la transition écologique;

c. pas seulement axée sur les conséquences, mais

aussi sur la nécessité et la nature de l'innovation proprement dite ou sur l'absence d'innovation, tant du point de vue des travailleurs et travailleuses que des utilisateurs et utilisatrices;

d. test de faisabilité préalable pour évaluer l'impact sur la qualité du travail et la vie privée, et pour se concerter sur la manière dont l'innovation peut contribuer à cette qualité;

e. dans le même temps, éviter que l'innovation technologique conduise à de nouvelles exclusions et, au contraire, favoriser l'inclusion;

f. période d'essai obligatoire pour la technologie après son introduction, avec ensuite une évaluation et un ajustement réguliers;

g. le tout, avec l'implication active des et des compétences renforcées pour les organes de concertation au niveau de l'entreprise et les services de prévention;

h. armer nos déléguées et délégués pour cette concertation sur la transition, par le développement de programmes de formation et de matériel d'appui et, par l'accès à des expertes et experts externes;

i. avec un rôle important pour la concertation sectorielle afin d'encadrer, de promouvoir et de soutenir ce processus, en particulier pour les plus petites entités.

Le congrès donne pour mandat d'élaborer des propositions concrètes de modèles de participation, qu'ils soient nouveaux ou adaptés, destinés aux travailleurs et aux travailleuses sans possibilité de participation. Et ce, en étant particulièrement attentif aux employeurs sans présence syndicale, aux plateformes numériques et aux personnes qui ne sont pas liées à leur employeur par un contrat de travail ou une nomination définitive.

#4. La redistribution des bénéfices de la technologie

Ce n'est pas tant la technologie qui menace l'emploi, que le démantèlement des mécanismes de redistribution des bénéfices de la technologie. La CSC met tout en œuvre pour redistribuer ces bénéfices équitablement. Ce faisant, elle opte résolument pour le maintien et le renforcement des mécanismes de redistribution, à savoir:

a. une fiscalité progressive: les épaules les plus larges supportent les charges les plus lourdes;

b. la sauvegarde et le renforcement de la sécurité sociale;

c. des équipements collectifs d'excellente qualité;

d. la restauration du droit à des négociations collectives libres et responsables, au-delà de l'index. Sur le plan de l'Union monétaire européenne, la coordination de la concertation sur les salaires doit aussi rester du ressort des interlocuteurs sociaux;

e. la redistribution du travail (voir #6).

En outre, il faut être particulièrement attentif aux personnes précarisées sur le marché de l'emploi et dans la société.

Outre la norme de pauvreté, la CSC veut aussi une norme d'égalité: la Belgique doit se hisser parmi les trois premiers pays d'Europe en termes de tension entre les revenus faibles et les revenus élevés. Il ne s'agit d'ailleurs pas seulement de la répartition des revenus. Plus que jamais, nous devons nous concentrer sur la répartition des richesses car c'est là que les inégalités sont les plus grandes.

À cet effet, la CSC entend:

a. utiliser la taxe sur les comptes-titres comme une étape pour arriver à un impôt progressif à part entière sur les grosses fortunes (mobilier et immobilier, en Belgique et à l'étranger), lié à un cadastre des fortunes;

b. compléter cet impôt par un impôt sur la plus-value des biens mobiliers;

c. réformer progressivement et en profondeur l'impôt foncier, avec une analyse préalable des effets sur le secteur de la construction et le marché du logement;

d. améliorer l'impôt des sociétés: supprimer les dépenses fiscales inefficaces (et notamment le taux réduit pour les PME), freiner le passage abusif du statut de travailleur ou de travailleuse à celui de société;

e. supprimer les tarifs inférieurs à 30% pour les dividendes;

f. instaurer un impôt européen sur les transactions financières;

g. mettre fin à l'évasion et à la fraude fiscales sur les actifs et les revenus du patrimoine, en utilisant les technologies les plus récentes et en y affectant le personnel, les moyens et les compétences nécessaires;

h. appliquer un traitement fiscal équivalent aux entreprises de l'Internet (voir #5).

#5. Une meilleure taxation des bénéfices de la technologie

Lorsque la transition technologique menace de saborder le financement de l'État et de la sécurité sociale, il faut trouver une réponse appropriée, aux niveaux national, européen et international:

a. non pas tant en taxant la technologie, qu'en répercutant les coûts sociétaux et environnementaux des technologies nocives et en promouvant de meilleures technologies, qui tiennent compte du cycle de vie complet d'une nouvelle technologie; mais en taxant équitablement les bénéfices technologiques ;

b. avec une part garantie pour la sécurité sociale;

c. avec un impôt des sociétés équivalent pour les entreprises de l'Internet, et des critères adaptés pour déterminer quel est la part de chaque pays dans le bénéfice;

d. les paiements et les placements dans les nouvelles crypto-monnaies doivent être traités de la même manière sur le plan légal, en termes d'imposition et de cotisations;

e. le travail effectué pour ou sur des plateformes numériques, qu'il soit reconnu ou non par les pouvoirs publics, doit être soumis aux mêmes taxes et cotisations que tout autre travail.

#6. Un temps du travail au service de l'humain et non des machines

Le congrès appelle nos négociateurs et négociatrices de CCT à endosser à nouveau un rôle de précurseur en faveur de la poursuite de la réduction collective du temps de travail. Elle doit être mise en œuvre avec maintien du salaire et des droits de sécurité sociale, et avec des embauches compensatoires obligatoires. On contribue ainsi à l'emploi, à la qualité du travail et de la vie, à une augmentation des salaires des travailleurs et travailleuses à temps partiel qui continuent à travailler autant, et à une répartition équilibrée du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. L'ampleur de cette réduction du temps de travail, la formule choisie et le rapport avec d'autres revendications doivent être déterminés dans le cadre d'un dialogue avec les membres, et en fonction des possibilités sectorielles et locales. Grâce aux leçons que nous tirerons d'expériences menées tant en Belgique qu'à l'étranger, nous concevrons des manuels sectoriels afin d'inciter davantage de secteurs et d'entités à jouer un rôle de pionnier. Cette dynamique doit finalement conduire à une réduction générale du temps de travail. En cas de sous-effectif, la priorité est accordée à une augmentation de l'emploi. Ce processus doit s'accompagner:

a. d'une action permanente contre l'allongement du temps de travail et pour une réduction individuelle ou sélective du temps de travail, dans des cadres négociés collectivement, en veillant suffisamment à ce qu'elle s'applique tant aux femmes qu'aux hommes;

b. d'une politique de limitation du temps de travail pour les personnes qui ne relèvent pas du champ d'application de la durée maximale du travail;

c. d'une politique de carrière qui permette aux travailleurs et travailleuses, jeunes ou vieux, d'adapter leur carrière aux possibilités et besoins personnels, y compris avec la sauvegarde et l'amélioration du crédit-temps, de l'interruption de carrière et les mesures de fin de carrière.

La CSC réitère sa demande d'exclure la réduction du temps de travail avec maintien du salaire de la norme salariale. Cette réduction doit en outre être soutenue par une réduction plus importante des cotisations sociales, tant pour sauvegarder que pour créer des emplois, et ce avec un financement alternatif suffisant pour la sécurité sociale.

Le congrès donne mandat d'examiner, pour chacune des branches de la sécurité sociale, ce qui peut et doit éventuellement être fait pour éviter la perte des droits dans les différentes formules de réduction du temps de travail.

#7. Des limites pour le marché

Les mécanismes de marché ne peuvent pas s'appliquer partout.

a. Les structures destinées à venir en aide aux personnes vulnérables ne doivent pas être abandonnées aux forces du marché et doivent être exclusivement confiées à l'État et au secteur non marchand.

b. Les autorités belges et les instances européennes doivent continuer à défendre les missions fondamentales de l'État et du secteur non marchand contre les pressions internationales auxquelles notre modèle social est exposé par le biais des accords commerciaux et d'investissements, mais aussi de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Dans le même temps, l'Union européenne doit cesser de contraindre les États membres à la privatisation et à la commercialisation.

c. Pour les missions de service public qui sont libéralisées, les entreprises publiques et le secteur non marchand doivent pouvoir pleinement jouer leur rôle; les autorités compétentes doivent prévoir de solides garanties, y compris des règles contraignantes, un contrôle et des sanctions adéquats, pour la qualité des services et des emplois, pour le service universel, pour toutes les citoyennes et tous les citoyens, y compris en des lieux moins rentables, pour l'accessibilité et le maintien des droits.

Tant les pouvoirs publics et le secteur non marchand que les acteurs du marché doivent garantir des structures collectives de qualité et à la portée de tous les groupes de la population.

#8. L'accompagnement des travailleurs et des travailleuses à travers les transitions

Si les transitions ne conduisent pas à une baisse de l'emploi global, elles sont en tout cas à l'origine d'un important glissement au niveau de l'emploi, et donc de nombreuses restructurations d'entreprises. La CSC continue à revendiquer un meilleur cadre pour l'anticipation ou l'accompagnement des restructurations, en accordant beaucoup plus d'attention qu'aujourd'hui à la prévention.

Nous voulons renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses qui sont menacés par un licenciement collectif.

a. Les représentantes et représentants des travailleurs et travailleuses doivent avoir droit à l'assistance d'expertes et experts externes, proposés ou acceptés par ces représentantes et représentants, aux frais de l'employeur. Une attention spécifique doit être accordée aux PME.

b. Des procédures d'information et de concertation doivent être prévues pour le personnel touché chez des sous-traitants: les fournisseurs, les entreprises de travail intérimaire et d'autres prestataires de services, les indépendantes et indépendants, etc.; ces informations doivent s'accompagner d'informations détaillées aux travailleurs et aux travailleuses de la société-mère à propos de l'impact de la restructuration sur ce personnel, comme base pour la concertation sur la contribution de cette société-mère au plan social pour les autres travailleurs et travailleuses touchés.

c. Un cadre adapté doit être prévu pour les restructurations et les réorganisations dans les entreprises publiques et les services publics et dans l'enseignement, y compris un cadre interprofessionnel comme nous le connaissons dans le secteur privé pour le transfert de tout ou partie de l'entreprise (CCT n° 32 bis du CNT).

d. Le contournement des droits des travailleurs et des travailleuses par les entreprises en cas de licenciement collectif doit être rendu impossible en étalant les licenciements sur plusieurs périodes.

e. Les possibilités de réduire la capacité du personnel sans licenciements secs doivent être sauvegardées, renforcées et effectivement utilisées: amélioration et unification des systèmes de chômage économique pour les ouvrières et ouvriers et les employées et employés; réintroduction des réductions ONSS en cas de réduction collective du temps de travail, en vue d'éviter des licenciements; emplois de fin de carrière et RCC pour les entreprises en difficulté et en restructuration; conventions collectives en vue de favoriser la mobilité volontaire à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

f. En plus de la protection contre le licenciement individuel manifestement déraisonnable (CCT n° 109 du CNT), une protection contre le licenciement collectif manifestement déraisonnable doit être prévue: obligation de motiver la nécessité de ce licenciement (pas pour augmenter encore les bénéfices) et de préciser ce qui a été fait pour l'éviter; tant pour les travailleurs et travailleuses que pour la société au sens large; tant lors de l'annonce que lors de la mise en œuvre effective du licenciement collectif.

g. Une aide européenne doit être prévue pour les transitions, non seulement en cas de restructurations induites par la mondialisation, mais pour toute restructuration, y compris celles imputables à la transition technologique ou écologique. Cette aide pourrait être organisée à condition de transformer le Fonds européen pour la mondialisation en un Fonds pour la transition, doté de moyens suffisants, y compris pour les restructurations plus modestes, et avec des garanties suffisantes que les employeurs et les pouvoirs publics belges n'utilisent pas cette aide pour limiter leurs propres efforts.

h. Après la loi Renault (à renforcer), la CCT n° 24 du CNT et la directive européenne relative aux licenciements collectifs, il faut élaborer d'urgence un traité de l'OIT qui renforce les droits des travailleurs et des travailleuses en cas de licenciement collectif, pour tout type de restructuration et pour tout type de relation de travail. Ce traité doit ve-

nir s'ajouter au Traité n° 158 de l'OIT concernant la cessation de la relation de travail, qui doit d'ailleurs être ratifié d'urgence par la Belgique.

L'information et la consultation suite à l'annonce d'un licenciement ne suffisent cependant pas. Ce qui précède cette annonce est au moins aussi important. Nous voulons une politique plus vigoureuse à l'égard des entreprises afin de prévenir les difficultés financières (politique d'entreprise préventive), avec un droit à l'assistance par des expertes et experts externes et l'implication des travailleurs et des travailleuses. Cette politique doit aller de pair avec une politique de prévention précoce à l'égard des travailleurs et travailleuses: ne pas attendre le licenciement pour s'engager dans un processus de formation, mais investir pendant toute la carrière dans les connaissances et les savoir-faire pour le marché de l'emploi au sens large (voir #13 et #14). Il s'agit d'une alternative aux mesures du gouvernement et aux propositions des employeurs qui visent à ce que les travailleurs et travailleuses financent eux-mêmes leur propre employabilité, au détriment du préavis ou de l'indemnité de rupture.

#9. De la croissance au développement durable

Nous n'échappons pas à un débat sur le modèle actuel de croissance économique. Le congrès donne mandat pour:

a. traduire sous forme de leviers politiques les différents instruments destinés à mesurer le progrès autrement, afin de renoncer à une conception étroite de la croissance du produit national brut (PNB). Cette démarche doit se fonder sur une vision largement soutenue d'un modèle alternatif de développement durable qui respecte les limites de la planète et qui, dans ce cadre, répond aux objectifs sociaux et écologiques, y compris à la nécessité de redistribuer les revenus et la richesse (voir #5);

b. promouvoir d'autres modèles économiques (coopératives, économie sociale, véritable économie collaborative, non-marchand, etc.), avec systématiquement des droits égaux pour les travailleurs et les travailleuses et des garanties égales pour le travail syndical et la concertation sociale;

c. en collaboration avec les comités régionaux, élaborer des propositions pour promouvoir l'économie locale avec moins de consommation de matières premières, de pollution et de réchauffement climatique en lien avec le transport («'circuit court»'), ...;

d. en collaboration avec les comités régionaux et communautaires, élaborer de nouvelles propositions pour promouvoir la participation au marché du travail de personnes qui sont aujourd'hui lésées, et ce dans des emplois de qualité;

e. sur le plan national, européen et international, entreprendre des actions pour lutter contre les distorsions des forces du marché causées par la toute-puissance de très grands acteurs qui, pour les pouvoirs publics, sont devenus trop gros pour que l'on puisse s'en passer («too big to fail») et/ou qui éliminent la concurrence au détriment des utilisateurs et utilisatrices et des pouvoirs publics. Il faut en outre éviter que des normes plus strictes pour les acteurs nationaux et européens ne fassent que renforcer la position dominante des grands acteurs en dehors de l'Europe;

f. étudier comment des formes de travail en dehors du secteur public, du non-marchand et de l'économie classique pourraient être davantage valorisées socialement;

g. rétablir, préserver et améliorer le découplage existant entre les prestations et le revenu (sécurité sociale et assistance sociale, crédit-temps, interruption de carrière, emplois de fin de carrière, RCC, vacances annuelles, réduction du temps de travail, etc.);

h. dans ce cadre, élaborer des propositions concrètes, en concertation avec les Jeunes CSC et Jong ACV, pour assurer l'autonomie financière et la sécurité du revenu des jeunes à partir de l'âge de 18 ans. Cette volonté doit aller de pair avec notre lutte contre la discrimination des jeunes sur le plan des salaires et des allocations sociales.

Chacune des nouvelles propositions à développer doit en outre être associée à une stratégie syndicale centrée sur les résultats, notamment en collaboration avec des mouvements de même tendance.

Section 2: des emplois en transition

#10. Lutter contre la pression au travail

En tant que CSC, nous voulons prévenir le stress lié aux technologies, le combattre et œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par les moyens suivants:

a. protéger réellement le temps privé face aux demandes et aux revendications du milieu professionnel, par des dispositions complémentaires, adaptées à l'entreprise, à l'institution ou au groupe de fonctions;

b. traduire le droit à la déconnexion sous la forme d'un plan de déconnexion juridiquement contraignant auprès de chaque employeur, qui doit être établi, évalué annuellement et corrigé par le CPPT: une déconnexion technique efficace là où c'est nécessaire; sinon, des modalités de travail cohérentes et un comportement exemplaire de la part des supérieurs hiérarchiques ou une adaptation du règlement de travail, lorsque cette mesure est plus efficace;

c. une approche du burn-out et des risques psychosociaux au travail, avec le soutien de bureaux d'expertise syndicaux, au travers d'une analyse des causes liées au contenu du travail, aux circonstances de travail, aux conditions de travail, à l'organisation du travail et aux relations de travail (cinq critères);

d. une approche qui oblige les employeurs à investir davantage dans la prévention et qui encourage les travailleurs et les travailleuses à prendre soin d'eux-mêmes;

e. le tout dans un cadre légal qui prévoit des sanctions et autorise des adaptations aux niveaux sectoriel et de l'entreprise.

#11. Contre la super-précarité

La CSC veut défendre pleinement des contrats de qualité à durée indéterminée et combattre la grande précarité, par les moyens suivants:

a. augmenter le coût des contrats temporaires, y compris des contrats intérimaires, et augmenter encore davantage le coût des contrats super-précaires par des cotisations sociales accrues (celui qui pollue le marché du travail paie);

b. développer une approche similaire pour le travail à temps partiel ;

c. limiter le recours aux contrats temporaires à un pourcentage de l'emploi fixe à définir sur le plan sectoriel, avec des possibilités de dérogation en accord avec la délégation syndicale;

d. concrétiser le principe «à travail égal, salaire égal» pour l'ensemble des contrats temporaires et pour l'ensemble des conditions de travail, à la fois au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Au CNT, nous demandons que la CCT n° 43 soit étendue aux contrats d'une durée inférieure à un mois;

e. instaurer le droit à un complément de salaire pour les travailleurs et travailleuses occupés dans le cadre de contrats journaliers;

f. interdire les contrats d'appel et les contrats zéro heure, quelle que soit la relation de travail;

g. autoriser les recours successifs par des employeurs à des contrats journaliers uniquement pour des motifs fondés, sous le contrôle de la délégation syndicale;

h. interdire aux employeurs et aux plateformes de recourir à des travailleurs et travailleuses occasionnels s'ils ne disposent pas d'une assurance contre les accidents du travail, s'ils ne paient pas de sécurité sociale et s'ils ne prévoient pas une protection du travail minimale;

i. assujettir les nouveaux statuts de travail flexibles instaurés par le gouvernement (le travail associatif, les activités occasionnelles de citoyen à citoyen, les plateformes digitales et les flexi-jobs) aux règles ordinaires en matière de fiscalité, de droit du travail et de sécurité sociale;

j. instaurer des règles et des limites suffisantes pour le bénévolat;

k. lutter contre le dumping social tant en Europe qu'en dehors de celle-ci, y compris à l'encontre des indépendantes et indépendants enregistrés à l'étranger, au moyen d'une base de données européenne et d'une inspection coordonnée au niveau international, avec des moyens de contrôle suffisants pour la délégation syndicale;

l. accorder une attention particulière aux travailleurs et travailleuses super-précaires dans la législation sur le bien-être et la santé.

#12. Des risques sous contrôle

La CSC exige des garanties pour que les nouvelles technologies ne menacent pas la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses ou qu'elles ne fassent pas prendre des risques inconsidérés pour la société, l'environnement ou le climat.

Aussi, la CSC demande que:

a. préalablement à l'introduction d'une nouvelle technologie, les risques potentiels soient examinés minutieusement, de manière indépendante, et documentés en toute transparence, et que les technologies présentant des effets négatifs potentiels sur la santé soient au maximum proscrites de la première phase de recherche et développement;

b. une commission scientifique européenne indépendante soit tenue de donner son autorisation à la mise sur le marché de technologies potentiellement nocives, et puisse ainsi imposer des conditions restrictives à l'usage industriel et aux applications qui en sont faites. Le cadre légal européen doit également être rapidement étendu afin de protéger la vie privée, la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses, des consommateurs et des consommatrices et de l'environnement, et ce sur la base des nouvelles connaissances scientifiques;

c. les coûts de la recherche et de la prévention, ainsi que de la concertation européenne à ce sujet, soient financés par des contributions patronales à des fonds européens;

d. les moyens et les données des services de prévention soient utilisés et rassemblés pour collecter des données scientifiques multidisciplinaires permettant d'effectuer un monitoring des effets de certaines technologies sur la santé, en étant également attentif aux différences de genre. Sur le plan de la médecine du travail, un dossier de santé doit également être conservé pour chaque travailleur et chaque travailleuse. Les expositions à des risques professionnels sur l'ensemble de la carrière doivent systématiquement être consignés dans ce dossier, à des fins de prévention et de compensation;

e. les risques pour la santé et la sécurité soient abordés dans le cadre de la concertation sociale au sein des entreprises, dans un langage compréhensible, afin que des dispositions puissent être prises pour éviter ces risques. Dans ce contexte, la CCT n° 39 doit être adaptée (voir #3);

f. les moyens financiers et humains nécessaires soient dégagés pour l'information, la formation et la participation des travailleurs et des travailleuses qui seront confrontés aux nouvelles technologies;

g. toutes ces mesures soient également applicables aux travailleurs et aux travailleuses sans contrat de travail ou qui ne sont pas nommés à titre définitif;

h. un rôle particulier soit dévolu aux services de prévention, la médecine du travail soit renforcée, et toutes les autorités publiques appliquent une politique de répression stricte.

#13. La formation tout au long de la vie

Les transitions profondes requièrent une politique de formation plus ambitieuse. Pour ce faire:

a. le volet formation de la loi sur le travail faisable et maniable doit être transformé en un droit individuel et exécutable pour chaque travailleur et travailleuse. Chaque travailleur individuel et chaque travailleuse individuelle doit progressivement se constituer ce droit pour atteindre cinq jours par an d'ici à 2022, y compris dans les PME, y compris les intérimaires, les travailleurs et les travailleuses de plateformes et «crowd workers». Il convient de dissocier ce droit du congé-éducation payé qui relève des compétences des Régions;

b. ce droit doit être couplé à une obligation contraignante pour l'employeur, sous le contrôle des syndicats, d'organiser l'exercice de ce droit, avec une participation égale de tous les travailleurs et travailleuses, et une attention particulière pour les femmes, les travailleurs et travailleuses âgés, les travailleurs et travailleuses à temps partiel ou temporaires, et les personnes atteintes d'un handicap professionnel. Les personnes actives dans des secteurs sensibles à la concurrence ou à la conjonc-

ture, ou les personnes plus faibles sur le marché du travail (personnes peu qualifiées, travailleurs et travailleuses temporaires ou à temps partiel involontaire...) doivent prioritairement bénéficier d'un choix de formations qui renforcent leur position sur le marché du travail;

c. il convient d'éviter le chômage de longue durée. Pour ce faire, les employeurs et les pouvoirs publics doivent, dès le début de la carrière ou de la relation de travail, investir dans un large éventail de formations et dans un accompagnement de carrière en prévoyant, en plus du droit à la formation, un droit à l'accompagnement de carrière. Cette démarche doit s'accompagner d'une transparence sur les fonctions futures et les compétences requises, et d'un régime de priorité pour les travailleurs et travailleuses internes;

d. une forme plus efficace de crédit-formation doit venir s'ajouter à ce droit, dans le cadre du crédit-temps, pour des reconversions de longue durée: prolongation du crédit-temps, prime Onem plus élevée, supplément de l'employeur, y compris dans les PME et pas seulement pour les formations débouchant sur un métier considéré comme étant «en pénurie»;

e. des CCT doivent concrétiser cette politique de formation. Celle-ci doit être soutenue par des fonds de formation sectoriels, y compris avec des accompagnateurs et accompagnatrices sectoriels indépendants. Il convient de valoriser ces fonds pour en faire des fonds de transition à part entière, qui doivent renforcer les travailleurs et travailleuses et les demandeurs et demandeuses d'emploi pour l'ensemble des secteurs;

f. nos déléguées et délégués dans les organes de concertation doivent disposer d'soutien et expertise afin d'anticiper les restructurations et d'élaborer des plans de formation;

g. des garanties doivent être apportées pour celles et ceux qui travaillent dans les pouvoirs publics et l'enseignement;

h. cette politique doit être promue aux niveaux européen et international.

#14. Le numérique pour tous et toutes

Le risque d'une fracture numérique doit être écarté en instaurant une politique qui englobe tout le monde.

a. Des garanties doivent être instaurées à tous les niveaux, y compris européen et international, afin que chacun puisse bénéficier du progrès numérique.

b. L'interdiction constitutionnelle de la discrimination implique également la création de cadres légaux pour les pouvoirs publics et les entreprises, afin de rendre et de maintenir les services de base accessibles, sans en augmenter les coûts, aux personnes qui n'ont pas accès au numérique, aux personnes handicapées ou aux personnes qui ont moins d'aptitudes numériques, et le respect de leur application.

c. L'alphabétisation numérique, tout comme la formation à la lecture et l'écriture, doit devenir un droit fondamental. Elle doit être intégrée par défaut et de manière accessible dans toute politique visant à développer les compétences sociétales de base, avec des investissements suffisants de la part des pouvoirs publics.

d. L'introduction de toute nouvelle technologie dans les entreprises, les institutions et les pouvoirs publics doit être accompagnée d'une politique de prévention du technostress: matériel et logiciels conviviaux, droit à la formation préalable, accompagnement lors de l'introduction, assistance rapide et adéquate en cas de dysfonctionnement, manuels lisibles, amélioration continue sur la base des plaintes.

#15. La protection de la vie privée au travail

La CSC profite de l'attention accrue accordée à la protection de la vie privée des citoyennes et des citoyens pour améliorer le cadre légal et conventionnel afin de protéger efficacement la vie privée des travailleurs et des travailleuses et des demandeurs et demandeuses d'emploi, en instaurant:

a. un droit contraignant pour les travailleurs et les travailleuses de consulter, copier et corriger toutes les données détenues à leur sujet par les employeurs, dans des dossiers personnels, des évaluations, des résultats de tests et toute autre donnée relative à leurs prestations; comme base d'un droit collectif et individuel à l'information et à la négociation sur la collecte, le stockage, le traitement, la transmission et le vol des données au niveau de l'entreprise. Dans ce cadre, les employeurs ne peuvent utiliser que ce qui figure dans l'inventaire. Les données dont la conservation n'est pas indispensable doivent être effacées après le départ de l'entreprise;

b. parallèlement, un droit contraignant pour les demandeurs et les demandeuses d'emploi de consulter, copier et corriger les dossiers de candidature et les résultats de tests, et de faire effacer ces données à la fin de la procédure de recrutement et de sélection;

c. des obligations contraignantes pour toutes les institutions sur le marché de l'emploi, y compris un droit pour les demandeurs et demandeuses d'emploi à l'information et à la consultation des dossiers détenus;

d. une protection spéciale pour les données médicales:

- interdire sur le lieu de travail les applications utilisées par les employeurs pour accéder aux données de biosurveillance ou aux données médicales des travailleurs et des travailleuses, des demandeurs et demandeuses d'emploi, et des candidates et candidats;
- ne permettre aux médecins désignés par les employeurs d'accéder aux données médicales du travailleur ou de la travailleuse que si ce dernier ou cette dernière y consent volontairement et sans contrainte ni sanction;
- rendre facilement contraignant le droit pour un travailleur ou une travailleuse de consulter et de copier son dossier médical auprès d'un ou une médecin du travail, médecin contrôle, médecin d'assurance, ou encore médecin conseil;
- prévoir un droit à la discrétion à l'égard de l'employeur dans les contacts avec les médecins du travail;

e. des sanctions faciles à imposer et une procédure de plainte claire. Avec la possibilité, en cas d'infractions, de faire appel à des expertes et experts externes qui peuvent apporter les preuves numériques suffisantes.

Ces différents éléments ne peuvent pas entraver l'échange automatique de données entre différents services et organisations en vue d'accorder automatiquement aux citoyennes et citoyens certains droits et avantages.

#16. Les travailleurs et les travailleuses ne sont pas des robots

La CSC souhaite que les travailleurs et les travailleuses soient mieux protégés contre un contrôle approfondi au travail, tant par la législation que par les CCT et les accords conclus au niveau de l'entreprise, de l'institution ou de l'administration:

a. en abordant le thème dans les discussions sur la réglementation du travail et en formant nos militantes et militants, non pas pour empêcher des contrôles concertés et justifiés face à des abus ou une plus grande sécurité, mais pour défendre la dignité humaine et les droits à l'information;

b. en améliorant l'application des CCT existantes et d'autres accords collectifs concernant un respect minimum de la vie privée par rapport à la surveillance par caméra, la géolocalisation et la collecte de données électroniques. Pour ce faire, il faut être attentif aux nouvelles possibilités technologiques, en limiter l'utilisation à des fins spécifiques, restreindre au maximum le nombre de personnes qui ont accès à ces données et mieux appliquer les réglementations;

c. en fixant des limites et en convenant de procédures transparentes pour l'information et la surveillance des prestations des travailleurs et des travailleuses par les clientes et clients et par les patientes et patients;

d. en conférant au travailleur et à la travailleuse le droit d'accéder et de consulter préalablement des informations complètes sur toutes leurs données personnelles, y compris les données relatives aux prestations et à la productivité collectées sur lui ou sur elle, ainsi qu'un droit contraignant à la correction de ces données. Le travailleur ou la travailleuse et son délégué syndical doivent également pouvoir consulter, avec l'aide d'experts indépendants, les algorithmes utilisés pour traiter les données, afin de lutter contre la discrimination;

e. en supervisant de façon paritaire, au niveau de l'entreprise, l'affectation et l'utilisation des données obtenues par vidéosurveillance et toute autre forme de surveillance en ligne;

f. en convenant de réglementations relatives aux délais de conservation et à la suppression de ces données;

g. en supprimant automatiquement et obligatoirement tous les systèmes de surveillance à caractère personnel en dehors des heures de travail;

h. en organisant des campagnes pour sensibiliser les travailleurs et les travailleuses à la protection de leurs données personnelles.

#17. L'action à l'égard des travailleurs et travailleuses actifs non-salariés

La CSC entend renforcer la lutte contre la faible protection des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques et/ou des indépendants et indépendantes dépendants, et contre la menace que représente ce système pour la qualité des emplois des travailleurs et travailleuses salariés, en appliquant les mesures suivantes:

a. mener une action soutenue pour requalifier le statut de ces travailleurs et travailleuses, s'il existe des preuves suffisantes de l'existence d'un lien de subordination;

b. instaurer un meilleur cadre juridique national et européen contre les faux indépendants, et un meilleur cadre européen contre le dumping social avec de faux indépendants étrangers et des sociétés-écrans;

c. si nous n'obtenons pas la requalification, conformément au pilier social européen, il conviendra d'assurer une protection suffisante de l'emploi et une sécurité sociale adéquate pour celles et ceux qui travaillent sur les plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants, en ce compris l'assurance accident du travail, les normes en matière de durée de travail, les horaires de travail, la sécurité et la santé, le droit à un revenu équitable (au moins équivalent au salaire minimum national) et à d'autres conditions de travail, ainsi que le droit à la négociation et à l'action collective. L'interdiction européenne de conclure des accords sur les prix doit être inférieure au droit de négociation;

d. rendre les plateformes responsables des déclarations fiscales et parafiscales et du versement du précompte professionnel et des cotisations sociales;

e. instaurer une réglementation permettant aux syndicats de communiquer personnellement avec tous les travailleurs et travailleuses des plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants à des fins d'information, de consultation et de négociation collective;

f. instaurer des contrôles stricts pour lutter contre la fraude fiscale et la fraude aux cotisations sociales engendrées par le travail sur les plateformes.

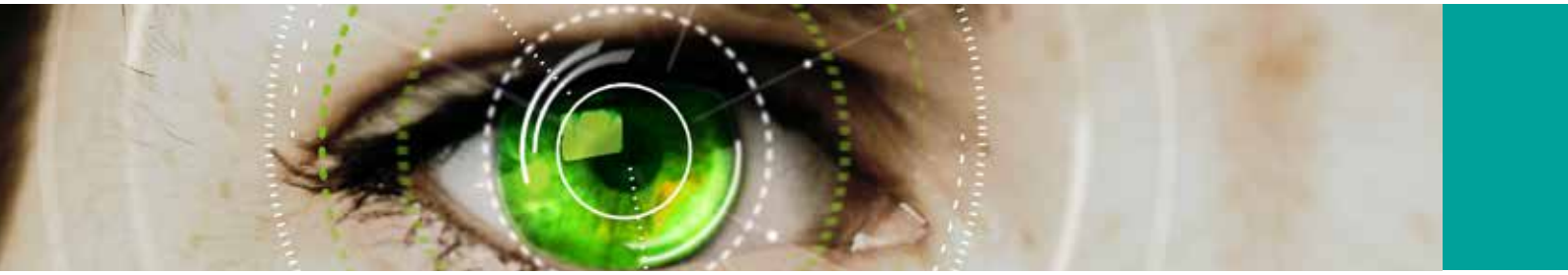
g. soumettre les plateformes aux mêmes règles de fonctionnement, conditions, contrôles et agréments que les autres entreprises;

h. prévoir un accès adapté pour les services d'inspection afin de permettre le contrôle des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses des plateformes et des règles de fonctionnement de ces plateformes.

La CSC entend rassembler et représenter tous les actifs dans un cadre dépendant, y compris ceux qui, contraints ou non, travaillent avec un statut d'indépendant, ou celles et ceux qui n'ont même pas de statut, comme les travailleurs et travailleuses actifs à titre complémentaire sur des plateformes. Avec le projet United Freelancers, la CSC veut organiser et soutenir les travailleurs et travailleuses autonomes et les indépendantes et indépendants sans personnel. Chacun aspire en effet à de bonnes conditions de travail (bien-être, santé, sécurité), une rémunération correcte et un équilibre optimal entre vie professionnelle et vie privée.

Ceci nécessite une forme d'action syndicale qui organise ces actifs et leur confère une place dans notre syndicat, afin de lutter contre le démantèlement social et le dumping social pour tous les actifs. Nous devons, en collaboration avec ces personnes, améliorer leur revenu et leurs conditions de travail.

Le congrès demande au bureau national de réaliser une première évaluation du projet United Freelancers d'ici fin 2022, et le cas échéant de soumettre au conseil général des orientations en vue de son ancrage structurel dans l'offre de services et le travail de mouvement, en ce compris une modification éventuelle des statuts de la CSC.



Section 3: un monde en transition

#18. Entraver les chaînes d'approvisionnement

La CSC entend soutenir la responsabilité partagée des entreprises et des pouvoirs publics pour le respect des droits humains tout au long de la chaîne de production et de services, aux niveaux national et international. Pas seulement avec de belles promesses mais avec des règles, des droits et des engagements fermes:

Sur le plan national:

a. une législation belge relative à la diligence raisonnable, à l'instar de la loi française «Devoir de vigilance» (2017) et de la loi néerlandaise «Zorgplicht kinderarbeid» (2016), comme étape préalable à une initiative européenne. Les entreprises actives sur le plan international doivent ainsi être contraintes, sous peine de sanctions, à présenter chaque année un rapport public sur le respect des droits humains et, en particulier, des normes fondamentales du travail, pour l'ensemble de la chaîne.

b. un meilleur cadre légal contraignant, assorti de contrôles efficaces, pour rendre les entreprises pénalement responsables des violations des droits humains et des normes fondamentales du travail à l'étranger, ainsi que des violations des traités internationaux sur le climat et l'environnement à l'étranger, y compris chez les sous-traitants et les fournisseurs. Les produits d'entreprises qui violent manifestement ces principes doivent être bannis. Il faut également renforcer les règles en matière d'exécution et la collaboration internationale entre les tribunaux et les services de police.

c. la diligence raisonnable doit, en Belgique aussi, faire l'objet d'une concertation sociale dans chacun des secteurs, entreprises, institutions et administrations. Nous utilisons pour ce faire les comités d'entreprise européens et internationaux, le dialogue social européen et les accords-cadres européens et internationaux.

d. le rapport annuel de chaque entreprise doit contenir un rapport sur la chaîne d'approvisionnement, validé de manière indépendante et qui doit faire l'objet d'une discussion préalable dans les organes de concertation de l'entreprise aux niveaux international, européen et national. Chaque entreprise doit désigner un «Due Diligence Officer» (DDO) qui est responsable de l'application de la diligence raisonnable sur l'ensemble de la chaîne. Cette personne bénéficie d'un statut spécial dans l'entreprise, y compris d'une protection adéquate contre le licenciement, afin de garantir son indépendance.

e. des conditions en matière de droits humains et de droits du travail, ainsi que des conditions environnementales, doivent être intégrées dans tout marché public, et des contrôles doivent être effectués sur le terrain par des services d'inspection qui disposent de personnel et de compétences suffisants.

f. les entreprises belges plus exposées aux risques doivent adhérer aux initiatives sectorielles et mondiales existantes, ainsi qu'aux conventions européennes à développer en collaboration avec les interlocuteurs sociaux concernés pour les secteurs à risques. Il faut exclure tout caractère facultatif et aller dans le sens d'engagements contraignants et respectés.

g. les entreprises qui appliquent la diligence raisonnable et garantissent le respect des droits humains et des droits fondamentaux du travail sur l'ensemble de la chaîne doivent être certifiées par une institution indépendante.

h. dans le cadre de leur plan sur les ODD (cf. #25), toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations doivent élaborer leur propre plan en matière de diligence raisonnable, avec un examen étape par étape de tous les produits et services achetés.

Sur le plan international, avec le soutien total des autorités belges et de l'Union européenne:

i. Une convention ambitieuse et contraignante des Nations unies sur les entreprises et les droits humains.

j. Une nouvelle convention de l'OIT pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement internationales.

Nous y associons une stratégie syndicale globale pour de meilleures normes du travail et de meilleures normes climatiques et environnementales partout dans le monde, par laquelle nous organisons les travailleurs et travailleuses sur l'ensemble de la chaîne. Sur le plan national, nous renforçons ici la collaboration entre les secteurs et les centrales professionnelles. Sur le plan international, nous renforçons la collaboration avec les syndicats locaux, les organisations de la société civile et les confédérations syndicales européennes et internationales. Nous impliquons également nos militantes et militants, au travers des actions professionnelles et interprofessionnelles.

#19. Le travail décent dans les chaînes numériques

La CSC étend son champ d'action aux chaînes de services internationales.

a. Les comités d'entreprise européens et internationaux, le dialogue social européen et international, les accords-cadres européens et internationaux, ainsi que l'obligation d'appliquer la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement doivent devenir la norme dans le monde. Ce principe vaut également pour les plateformes numériques. Pour ce faire, l'ensemble de la CSC doit renforcer son engagement et son attention pour le syndicalisme européen et international, avec la participation active des militantes et militants.

b. Ce qui peut être fait dans le transport maritime, avec les conventions maritimes mondiales de l'OIT pour imposer des normes minimales pour les marins, doit aussi pouvoir l'être pour les «crowd workers» qui surfent sur la toile mondiale.

c. Dans le prolongement de notre action sur le plan national (voir #17), nous insistons aux niveaux européen et international pour que les plateformes et les sites de «crowd work» aient une responsabilité comme employeurs ou, si la requalification comme travailleur ou travailleuse salarié ne fonctionne pas, au moins comme donneur d'ordre. Nous cherchons ici à collaborer avec d'autres syndicats actifs sur ce plan, y compris pour tirer les enseignements de leurs stratégies syndicales.

d. L'obligation d'appliquer la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement (voir #18) doit également couvrir toutes les activités de service dans les chaînes internationales de production et de services.

e. Au travers des organes de concertation, nous nous opposons à ce que les entreprises utilisent les plateformes numériques ou le «crowd work» dans un but de dumping social. Pour ce faire, ces organes de concertation doivent obligatoirement être informés au préalable et dans les délais.

f. Tout comme nous le demandons au niveau national (voir #17), il faut veiller aux niveaux européen et international à garantir un champ d'action équitable, en luttant contre la distorsion de la concurrence par les plateformes numériques et en rappelant à l'ordre les pays qui instaurent des régimes préférentiels (sociaux et fiscaux) pour les plateformes numériques.

Plus globalement, une «licence to operate» (licence d'exploitation) doit être instaurée pour toutes les chaînes internationales de production et de services sur le plan européen, indépendamment du modèle économique: un droit conditionnel à exercer une activité. Les multinationales qui ne veulent pas respecter les normes sociales et écologiques essentielles doivent pouvoir être prohibées. Pour que ce soit possible, il faut évidemment disposer de moyens suffisants en matière de contrôle et d'exécution, en intégrant aussi les syndicats, qui doivent être les garants du respect des normes.

#20. Une prise sur les géants de l'internet

La CSC s'oppose à l'énorme emprise des grandes entreprises de l'internet sur la société, l'économie et la politique, notamment en raison du danger pour la vie privée et la démocratie politique et économique. Par conséquent:

a. il faut limiter l'exploitation, le stockage, le couplage, la transmission et la vente effrénés de données personnelles à des fins commerciales. Cette limitation est d'autant plus importante que ces données sont de plus en plus utilisées à des fins de manipulation politique et constituent ainsi une menace pour la démocratie. Le nouveau Règlement général européen sur la protection des données (RGPD) n'est qu'une première étape et doit être appliqué de manière stricte, notamment par le biais de contrôles suffisants et de sanctions dissuasives;

b. la sécurité de l'utilisation des données doit être garantie par des organes de contrôle publics et les infractions doivent être sévèrement sanctionnées;

c. les bénéfices que les entreprises tirent de l'exploitation, du traitement et de la vente de données doivent être imposés de manière efficace, innovatrice et coordonnée sur le plan international, afin que les recettes fiscales reviennent aux pays dans lesquels les données ont été extraites ou utilisées;

d. les autorités fédérales, l'Union européenne et les institutions internationales doivent instaurer une législation et des contrôles suffisants pour s'opposer à la concentration extrême des pouvoirs économique et financier des grandes entreprises de l'internet, et éviter les abus à des fins politiques ou de manipulation massive. Avec la CES, nous voulons peser sur les discussions européennes en cours afin de s'opposer à la distorsion de la concurrence orchestrée par ces grandes entreprises de l'internet. Dans le même temps, l'Europe doit veiller à développer ses propres entreprises de l'internet, pour éviter de devenir totalement dépendante des grands acteurs américains et chinois.

#21. Dans les limites de la planète

Dans tout ce qu'elle fait, la CSC veut être un moteur de la transition écologique, tant au niveau global que local. La transition radicale vers une société climatiquement neutre est prioritaire à ce niveau. Elle exige aussi une participation à la politique climatique et énergétique, à tous les niveaux. Cette participation doit garantir que la politique dans tous ses aspects soit empreinte de la nécessité d'une transition juste. Le congrès confirme par conséquent les lignes de force des précédents congrès mais demande de concrétiser ces ambitions.

a. La CSC traduit l'ambition d'une Europe climatiquement neutre d'ici 2050 sous la forme d'une Belgique climatiquement neutre, avec un plan spécifique et des échéances pour chaque étape. La transition sur le plan de l'approvisionnement énergétique (sans centrales nucléaires à partir de 2025), de l'industrie, de la chaîne alimentaire, du transport et du logement doit occuper une place prioritaire à ce niveau, car c'est là que l'on peut enregistrer les plus fortes avancées. Pour la même raison, il faut aussi donner la priorité aux entreprises et aux citoyennes et citoyens qui disposent du plus grand potentiel pour réduire leur empreinte écologique.

b. Tout le monde doit participer à la transition écologique. Aux niveaux international et européen, les régimes d'exception pour la navigation aérienne et maritime doivent prendre fin. Il doit par exemple être possible de taxer le kérosène comme le diesel et d'instaurer une taxe kilométrique intelligente au niveau européen, avec les données des organes de contrôle du trafic aérien, en commençant par les trajets plus courts qui peuvent tout aussi bien être effectués en train ou en bus. Il faut y associer une politique visant à favoriser les «circuits courts» (voir #9) d'une part, et les déplacements avec des moyens de transport durables d'autre part, notamment par le développement et la promotion du transport international en train et en bus.

c. Chaque secteur et chaque employeur individuel doivent prendre leurs responsabilités dans la transition écologique. Un plan de transition doit être établi à tous les niveaux. Ce doit être un élément à part entière et obligatoire dans le dialogue social afin de vérifier systématiquement la manière dont nous offrons un accompagnement juste aux travailleurs et travailleuses à travers cette transition, en particulier par le biais de la formation et de la reconversion. Moins une entreprise, institution ou administration utilise de matériaux, de matières premières, d'énergie, de transports et de déchets, moins il y a de pression unilatérale sur l'emploi et le coût salarial horaire en son sein. Cette concertation doit donc devenir une priorité dans toutes les entreprises. À cette fin, il faut, outre les informations économiques et financières (IEF), les informations sur l'emploi (CCT n° 9 du CNT) et le bilan social, imposer des informations climatiques et environnementales (ICE) et un bilan public sur le climat et l'environnement. Pour ce faire, la CSC doit investir dans la formation, l'assistance et le matériel d'accompagnement pour nos déléguées et délégués, ainsi que nos négociateurs et négociatrices.

d. La nécessité d'une transition juste doit s'accompagner d'une exigence d'égalité à tous les niveaux (voir #1) afin d'éviter que les revenus les plus faibles supportent les coûts les plus élevés de cette transition, notamment par le biais d'une fiscalité environnementale dégressive sans compensations suffisantes. Au contraire, ces derniers doivent être les premiers gagnants, en particulier dans le cadre de la lutte pour l'accessibilité des transports en commun et la lutte contre la précarité énergétique.

e. Il faut accélérer considérablement la réalisation d'une mobilité d'entreprise durable: supprimer progressivement les subsides pour les voitures de société; utiliser la nouvelle possibilité légale de les convertir en un budget mobilité; favoriser le travail à domicile et le travail satellite; diminuer le coût

des déplacements durables; réduire le transport routier; augmenter le nombre de pistes cyclables, les améliorer et les rendre plus sûres; rendre les véhicules plus propres; promouvoir la semaine des quatre jours; rembourser totalement les déplacements domicile-lieu de travail en transports en commun; conférer des droits identiques à celles et ceux qui se rendent au travail à vélo ou trottinette, y compris en généralisant l'indemnité vélo et trottinette; et instaurer des obligations et des incitants pour les employeurs afin qu'ils collaborent aux alternatives (bus d'entreprise, parkings sécurisés pour les vélos, douches, possibilités de rechargement pour les véhicules électriques). Il faut y associer une politique ambitieuse et coordonnée pour garantir l'attractivité, l'accessibilité et le caractère abordable des transports en commun, notamment en améliorant la collaboration et la cohésion («intermodalité») entre les réseaux de transport.

f. Il est nécessaire de mettre en place un réseau de représentants syndicaux verts dans les entreprises, qui favorisent la réduction de l'empreinte écologique, avec un soutien fort de la part de la centrale professionnelle et des réseaux de collaboration RISE, BRISE et Arbeid en Milieu.

g. Les fonds de formation sectoriels doivent aussi servir à accompagner les travailleurs et les travailleuses vers une économie durable: formation, accompagnement vers de nouveaux emplois, acquisition de compétences écologiques,... Cette action doit être basée sur une analyse, secteur par secteur, de l'impact de la neutralité climatique et des risques que court le secteur s'il attend et ne fait rien. Il faut ici accorder une attention spécifique à celles et ceux qui ne peuvent pas participer à cette transition écologique.

À côté de la transition technologique, la CCT n°39 du CNT doit aussi encadrer la transition écologique (voir #3).

#22. Une politique migratoire juste

La CSC veut une politique migratoire plus humaine et plus juste à tous les niveaux.

a. Des droits du travail égaux doivent être reconnus, dans l'intérêt de chacun et chacune, pour empêcher que les migrantes et migrants ne soient exploités et victimes du dumping social. Il faut y lier une politique forte pour garantir ces droits et lutter contre le dumping social, notamment en améliorant la collaboration entre les services d'inspection et les auditorats du travail. Le principe «à travail égal, salaire égal» doit être imposé partout et pour toutes les composantes du salaire.

b. Un mécanisme de plaintes doit être prévu au niveau européen pour les migrantes et migrants dont les droits humains ne sont pas respectés, ainsi qu'un plan pour lutter contre la violence faite à ces personnes et leur exploitation par des trafiquants d'êtres humains et des États, avec une attention spécifique pour la violence sexuelle.

c. Les demandeurs et demandeuses d'asile doivent pouvoir participer rapidement au marché du travail via: l'octroi plus rapide de cartes de travail; des trajectoires d'accueil et d'intégration; des formations linguistiques; des formations et une orientation professionnelle; une reconnaissance et une équivalence rapides des diplômes et compétences acquis à l'étranger. Ce processus doit se poursuivre après la reconnaissance du statut de réfugié et s'appliquer tout autant aux personnes qui immigrent dans le cadre du regroupement familial.

d. Les migrantes et migrants doivent avoir des droits égaux et l'accès à la sécurité sociale: par la conclusion d'accords bilatéraux supplémentaires avec les pays d'origine extérieurs à l'Union européenne afin de préserver les droits en matière de sécurité sociale en cas d'immigration, ainsi qu'en cas de retour.

e. Les sans-papiers qui séjournent et/ou travaillent ici depuis un certain temps déjà doivent être régularisés. Cette régularisation doit intervenir dans un délai raisonnable, sans arbitraire et donc sur base de critères clairs et objectifs, avec une commission indépendante pour traiter les demandes. La protection et la régularisation des travailleurs et travailleuses qui dénoncent des abus doivent être réglées de manière adéquate.

f. Un travail doit être mené à tous les niveaux sur les facteurs qui poussent les gens à migrer pour des raisons d'insécurité, de pauvreté ou de réchauffement climatique.

Dans le même temps, il faut mieux encadrer la mobilité au sein de l'Europe. Les travailleurs et travailleuses détachés doivent bénéficier d'une attention spécifique. Le principe «à travail égal, salaire égal» doit être garanti partout. Il faut aussi lutter contre les faux indépendants. Une révision du Règlement européen 883/2004 doit garantir la perception effective des cotisations de sécurité sociale. La création rapide de l'inspection sociale européenne («European Labour Authority») s'impose, avec un personnel et des moyens suffisants. Aux niveaux national et européen, les interlocuteurs sociaux doivent être

pleinement associés à ce processus.

Les personnes d'origine étrangère sont encore trop souvent traitées de manière désobligeante. Cette situation nécessite une concertation et des actions dans les secteurs et les entreprises pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination, dans toutes les phases de la relation de travail, du recrutement au licenciement. Elle doit s'appuyer sur des CCT sectorielles, des codes de conduite et des tests pratiques. Dans ce cadre, le code de conduite du Conseil national du travail concernant le recrutement et la sélection doit être élargi aux autres phases de la relation de travail. Il faut ici soutenir les déléguées et délégués, ainsi que les négociateurs et négociatrices.

Les employeurs ne peuvent pas décider seuls de qui entre en Belgique en provenance de l'extérieur de l'Union européenne et qui n'y entre pas. Il s'agit de choix sociétaux et politiques. Ils doivent se fonder sur une image fidèle des pénuries présumées sur le marché du travail, en ce compris les possibilités de remédier à ces pénuries à relativement court terme par une politique ambitieuse du marché du travail et une politique adaptée de recrutement et de sélection par les employeurs. La politique de migration économique doit, aux niveaux fédéral et régional, rester basée sur le principe des cercles concentriques:

a. donner la priorité à celles et ceux qui vivent ou travaillent déjà ici, indépendamment de leur origine, avec une attention spécifique pour les personnes en situation précaire sur le marché du travail et celles qui peuvent être régularisées (voir e., ci-dessus);

b. deuxièmement, mener une politique qui facilite et soutient la mobilité professionnelle entre les régions;

c. troisièmement, vérifier ce qui peut être résolu grâce à la mobilité au sein de l'Union européenne et à partir de pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne;

d. en dernier recours uniquement, autoriser la migration économique des personnes issues d'autres pays extérieurs à l'Union européenne, en tenant compte des conséquences de la migration, tant positives que négatives, pour les pays d'origine;

e. le tout en étroite concertation avec les interlocuteurs sociaux.

La CSC continuera à s'opposer à toutes les tentatives visant à dresser la population contre des personnes d'origine étrangère et continuera à défendre une politique basée sur le respect, la diversité et l'intégration.

Le congrès exige que l'engagement pris par la Belgique au sein des Nations unies d'élaborer un plan interfédéral contre le racisme soit enfin concrétisé après 18 ans.

#23. Le commerce équitable

Nous restons convaincus qu'une autre politique commerciale est possible, dont les objectifs seraient le travail décent et une transition socialement juste. Dans ce cadre, nous nous battons depuis le tout début des négociations pour de meilleurs accords commerciaux et d'investissement, en collaboration avec le mouvement syndical européen et international et des organisations de la société civile qui partagent nos valeurs.

a. Chaque accord commercial et d'investissement doit comprendre un chapitre durabilité, avec des sanctions en cas de non-respect, afin que la politique commerciale ne subordonne pas les droits environnementaux et ceux des travailleurs et des travailleuses aux droits des investisseurs, mais qu'elle rende ces droits tout aussi contraignants. Le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT doit occuper ici une place centrale.

b. La politique européenne en matière de commerce et d'investissements, ainsi que les accords conclus au sein de l'Organisation mondiale du Commerce, doivent véritablement protéger les entreprises européennes et leurs travailleurs et travailleuses contre toute forme de dumping (social, économique, climatique et environnemental).

c. Les traités existants en matière de commerce et d'investissements, ainsi que les négociations en cours ou qui doivent débuter, doivent être corrigés en profondeur s'ils sapent le droit des États de réglementer et ne protègent pas assez les droits des travailleurs et des travailleuses.

d. Dans toutes les phases du processus de négociation, la transparence doit être garantie, y compris sur le mandat donné aux négociateurs et négociatrices européens, avec l'implication des parlements et de la société civile, et en particulier des syndicats.

e. Ce processus doit être engagé en collaboration avec les syndicats et les autres acteurs de la société civile des pays avec lesquels des négociations sont en cours.

f. À cette fin, nous défendons aussi l'élaboration, par l'Union européenne, de programmes de coopération technique destinés à accroître la capacité des syndicats du Sud, afin d'assurer une implication

réelle, en collaboration avec les syndicats européens et entre ceux-ci.

g. Nous continuons à nous opposer à la privatisation de la justice qui consiste à confier des litiges avec des multinationales à l'arbitrage privé. Il faut au contraire mettre en place une Cour publique, pas uniquement pour les litiges entre les multinationales et les pays, mais aussi pour la protection des droits des travailleurs et travailleuses et des consommateurs et consommatrices, ainsi que du climat et de l'environnement, contre les abus de multinationales. Les conditions suivantes doivent être respectées: l'indépendance et l'impartialité des juges, la transparence, l'égalité entre les parties au procès et la possibilité pour les syndicats et d'autres organisations de la société civile de jouer un rôle.

h. Les missions publiques essentielles doivent être préservées des forces du marché (voir #7) et donc rester en dehors des accords de commerce et d'investissement.

#24. L'OIT demain

La CSC reste très attachée à l'Organisation internationale du travail (OIT) et continue à s'y investir massivement. Cent ans après sa création, l'OIT joue toujours un rôle irremplaçable dans la promotion et la préservation des droits des travailleurs et des travailleuses dans le monde entier, sous quelque statut que ce soit. À cet égard, la CSC mise en priorité sur l'obtention et la préservation de droits contraignants, en particulier:

a. le suivi et la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, aux niveaux national, européen et mondial;

b. le renforcement de l'OIT en tant qu'institution, y compris par le renouvellement et le renforcement de son arsenal législatif et la sécurisation des mécanismes de plaintes, afin que l'OIT bénéficie de plus de capacité d'action en termes de contrôles et de sanctions;

c. une OIT plus forte dans le cadre des réformes des Nations unies: la concertation tripartite ne resterait plus seulement ancrée dans le fonctionnement de l'OIT, elle doit aussi contribuer au fonctionnement global des Nations unies;

d. la promotion et la préservation des normes fondamentales du travail (l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination, la liberté d'association, le droit à la négociation collective) dans le monde entier, mais également l'extension systématique de ces normes. À commencer par le droit à la sécurité et à la santé au travail, la limitation de la durée du travail et le droit à un salaire minimum décent, à titre d'amorce d'un socle universel de la protection du travail, qui soit contraignant pour tous les pays;

e. un nouveau traité de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes internationales d'approvisionnement (voir #20). Ce dernier doit favoriser la promotion et le respect des accords internationaux entre interlocuteurs sociaux, y compris des accords-cadres avec des multinationales, avec un renforcement du rôle de l'OIT à ce sujet;

f. une campagne de formation et de sensibilisation de l'OIT pour les travailleurs et travailleuses, les employeurs et les autorités publiques sur l'importance des normes fondamentales du travail dans le dialogue social international;

g. la mise en avant des réalisations et de l'importance de l'OIT et, au moyen de projets internationaux, le renforcement de la position des travailleurs et des travailleuses au niveau mondial pour garantir le respect des normes de l'OIT dans la pratique.

#25. Les ODD 2030: vers des droits, des règles et des résultats

La CSC adhère aux Objectifs de développement durable des Nations unies pour 2030 comme référence du travail syndical pour la prochaine décennie (voir aussi #1). Elle traduit les objectifs internationaux qui correspondent à nos missions fondamentales en objectifs spécifiques pour notre action aux différents niveaux politiques, dans les secteurs et dans les entreprises, en y associant des leviers concrets pour les réaliser. Nous luttons pour que les dispositions contenues dans les Objectifs soient traduites à tous les niveaux sous forme d'objectifs concrets, notamment par:

a. une triple approche: les Objectifs de développement durable 2030 doivent être traduits à tous les niveaux et à court terme sous la forme de droits contraignants, de règles appliquées et de résultats chiffrés;

b. sur cette base aussi, des objectifs intermédiaires à fixer pour 2024. Rien n'est moins contraignant pour les responsables politiques que les objectifs dont la réalisation incombe seulement à un prochain gouvernement;

c. l'élaboration régulière, en collaboration avec d'autres organisations de la société civile et du monde académique, d'un rapport alternatif à opposer au rapport officiel de la Belgique sur les Objectifs de développement durable;

d. l'exigence de contrôles effectifs des pouvoirs publics concernant des initiatives en matière de développement durable, en incluant les moyens nécessaires;

e. l'élaboration, avec les partenaires de la société civile, d'un plan ambitieux qui dépasse les domaines politiques et les secteurs, repose sur une vision à long terme et porte sur plus d'une législature;

f. la traduction des ODD en objectifs d'enseignement concrets, afin que les nouvelles générations soient le moteur de la transition qui s'impose;

g. avec la CES, veiller à ce que la nouvelle stratégie européenne à moyen terme (Europe 2030) s'inscrive totalement dans le cadre des Objectifs de développement durable;

h. le renforcement de la collaboration dans le cadre de beweging.net et du MOC, et en particulier Solidarité mondiale, et avec nos alliés nationaux et internationaux, syndicats et ONG, afin de réaliser l'agenda des Nations unies pour 2030;

i. l'instauration d'une obligation pour toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations, d'établir leur propre plan de durabilité pour 2030, avec des engagements de résultats, des objectifs intermédiaires et des rapports annuels d'avancement, tant en interne (à l'égard de leurs travailleurs et travailleuses, des membres,...) que vis-à-vis du public.

#quel travail demain

LIGNES DE FORCE

CONGRÈS 2019

CSC #