

Infographie économique
Les inégalités hommes/
femmes persistent
... même le dimanche !

Ça se joue en Europe
L'égalité en Europe
Hier, aujourd'hui
et demain

**Rebondir après
un licenciement ?**
Le reclassement
professionnel

LE DROIT *de* L'EMPLOYÉE

www.lacsc.be/cne

Mars 2020 n° 3 - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers)

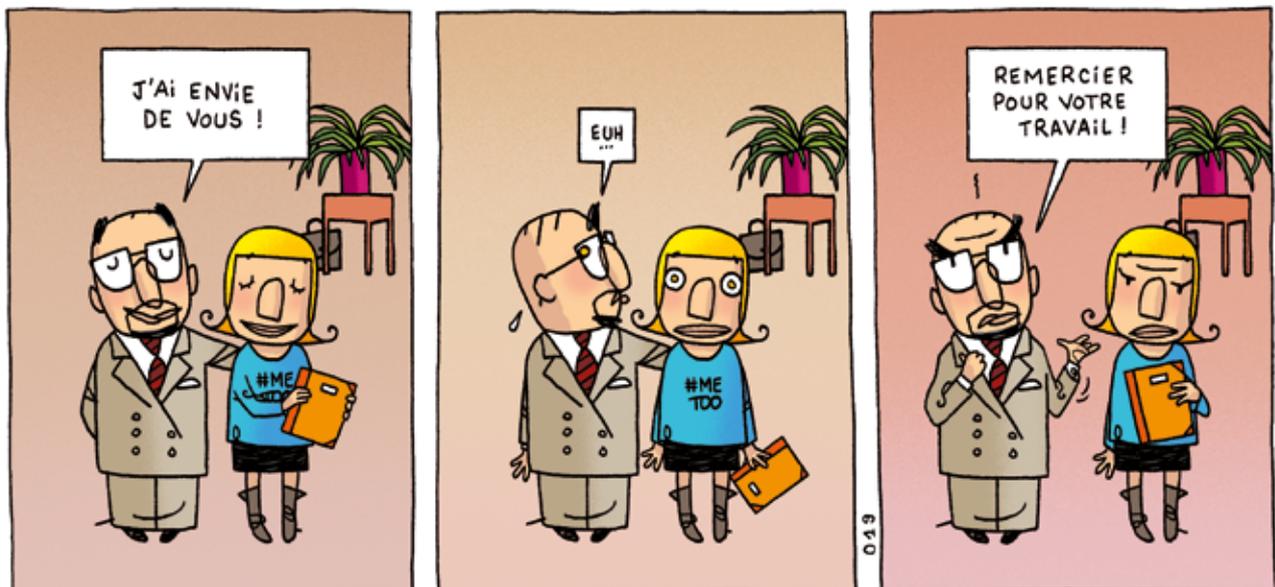


**LA CSC VEUT
PLUS DE TEMPS
POUR L'ÉGALITÉ !**

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - De l'air ! La csc veut plus de temps pour l'égalité !**
C'est sous ce slogan que les militant.e.s CSC pour l'égalité entre femmes et hommes se retrouveront le 8 mars prochain, en agitant des éventails pour se donner DE L'AIR !
- 6 Actualité - GSK : quand une multinationale décide d'optimiser ses profits**
GSK, la multinationale anglo-américaine avec ses 9.300 collaborateurs en Belgique (auxquels nous pouvons ajouter plus de 2.000 « sous-traitants ») est le premier employeur privé de Wallonie. Elle vient d'annoncer un plan de restructuration.
- 7 Infographie économique - Des inégalités hommes/femmes qui persistent... même le dimanche !**
On connaît la persistance des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail. Mais est-ce que les inégalités hommes-femmes s'arrêtent aux portes de nos maisons ? La réponse est NON. Petit coup d'œil sur l'emploi du temps des hommes et des femmes en Wallonie...
- 8 Chronique juridique - Rebondir après un licenciement ? Le reclassement professionnel**
Retrouver un travail après un licenciement n'est jamais chose aisée, surtout en période de chômage élevé. Pour vous aider à vous frayer un chemin dans la jungle de la recherche d'emploi, une procédure existe : le reclassement professionnel (outplacement pour les intimes). La chronique juridique s'arrête ce mois-ci sur ce dispositif en plein développement.
- 10 Ça se joue en Europe - L'égalité en Europe : hier, aujourd'hui et demain**
Ce mois de mars est l'occasion de faire le point sur la condition des femmes en Europe avec un aperçu du passé, du présent et du futur.
- 11 Portrait - Myriam Leroy : celle qui écrivait...**
Myriam Leroy est journaliste, chroniqueuse, réalisatrice, écrivaine et bien plus encore. Elle nous reçoit pour parler de ses livres, des syndicats et des femmes.
- 12 Finances - Assurance - Stop au « plafond de mère » chez Yuzzu**
L'entreprise Yuzzu, anciennement Touring Assurances, mène une politique qui pose question concernant les femmes enceintes et les jeunes mamans. Revenues de leur congé de maternité, elles sont priées de quitter rapidement l'entreprise.
- 13 Non Marchand - Aide à domicile en Région wallonne D'énormes défis syndicaux pour demain**
Au cours de ces dernières années, de nombreux débats ont émaillé la vie des comités CNE du secteur de l'Aide à domicile. Les plus emblématiques ayant été ceux liés au projet de l'assurance autonomie et au statut d'emploi pour les aides familiales et gardes à domicile.
- 14 L'équipe à la Une - AcSol : harmonisation obtenue !**
Une harmonisation du règlement de travail et des conditions de travail a été obtenue chez AcSol à Bouge. L'équipe syndicale CNE témoigne de ce travail de longue haleine.
- 15 Elections sociales - L'indispensable égalité ou le pari de l'égalité**
Les femmes, un enjeu majeur des élections sociales... Mais pourquoi est-ce important de mettre des travailleuses sur les listes et pourquoi faut-il voter pour elles ?
- 16 Edito Pardon, ma fille...**
Ma petite fille, je dois te dire quelque chose d'important. Quand tu es née, bien sûr, ta maman et moi étions très heureux. Mais quelle malchance ! Ce n'était pas ta faute, ni la mienne, et on ne pouvait rien y changer : tu es une fille, tu seras une femme. Je suis désolé.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Belle victoire pour les aides familiales, les gardes à domicile et les gardes d'enfants malades : le statut d'employé au 1er avril !

Les aides familiales, les gardes à domicile, les gardes d'enfants malades de l'Aide à domicile ont enfin obtenu la reconnaissance de leur rôle social dans le secteur de l'Aide aux personnes.

Cela fait plus de 20 ans que vous vous battez, avec la CNE à vos côtés, pour obtenir cette reconnaissance. Vous avez gagné !

Les conventions ont été signées en commission paritaire ce 5 février.

1. Statut d'employé pour les aides familiales, les gardes à domicile, les gardes d'enfants malades.
2. Prime de fin d'année : à partir de 2020, les aides familiales, les gardes à domicile et les gardes d'enfants malades toucheront la

prime de fin d'année des employés qui est nettement supérieure à celle touchée par les ouvriers.

3. Un protocole d'accord entre les employeurs et les organisations syndicales prévoit la négociation locale concernant les avantages extra-légaux spécifiques.
4. Une note commune aux employeurs et aux organisations syndicales précisera les modalités qui seront d'application pour les pécules de vacances 2020 et 2021.

Le statut d'employé est juste ! Félicitations à toutes celles et ceux qui se sont battus depuis de très nombreuses années pour que cela devienne une réalité.



ENVOYEZ DES COMPLIMENTS À VOS COLLÈGUES

Envoyez un compliment à un collègue

En mai 2020 se tiendront les élections sociales. À cette occasion, vous élirez les personnes qui vous représenteront sur votre lieu de travail. Vous connaissez quelqu'un qui a toutes les qualités

pour se présenter sur la liste CSC ? Dans ce cas, encouragez-le à soumettre sa candidature en lui envoyant un compliment sur le site <https://www.lacsc.be/elections-sociales>.

FESTIVAL DU FILM SOCIAL

VIVRE DEBOUT



Festival du film social • 12^{ème} édition - Du 12>15 Mars 2020 - Foyer Culturel, Grand Place 32 - 1360 Perwez

Festival du film citoyen : Vivre Debout

Du 12 au 15 mars 2020 se tiendra, au Centre culturel de Perwez le Foyer, le festival Vivre Debout avec pour thématique " Le bonheur 2.0 près de chez vous ! ". Au programme : des films engagés avec des sujets variés. Infos au 0495/53 09 52, via info@vivredebout.be ou sur www.vivredebout.be. Réservation au 081/23 45 55

DE L'AIR !

LA CSC VEUT PLUS DE TEMPS POUR L'ÉGALITÉ !

C'est sous ce slogan que les militant.e.s CSC pour l'égalité entre femmes et hommes se retrouveront le 8 mars prochain, en agitant des éventails pour se donner DE L'AIR !

Traditionnellement, autour de la Journée Internationale des Femmes, les Femmes CSC invitent tou.te.s les militant.e.s à se mobiliser pour sensibiliser les affilié.e.s et le grand public à l'écart salarial qui existe encore entre femmes et hommes (20,6% en 2017).

Une grande partie de cet écart salarial existe à cause :

- des temps partiels, majoritairement pris ou subis par les travailleuses ;
- des questions de conciliation vie privée-vie professionnelle ;
- de la ségrégation sectorielle : les femmes travaillent dans des secteurs « féminins »... moins bien rémunérés ;
- des stéréotypes qui orientent les filles vers des métiers « féminins », les rendent responsables du bien-être de tout leur entourage... ;
- des discriminations liées à la maternité ;
- du plafond de verre : les femmes atteignent moins les postes les plus hauts de la hiérarchie.

Cette année, nous avons décidé de nous poser la question du temps, comme facteur essentiel dans la construction de l'écart salarial. Les femmes et les hommes n'ont pas le même rapport au temps. Une étude de l'Iweps¹ montre que les Wallonnes continuent d'assumer deux tiers du travail domestique et familial. Les chiffres pour Bruxelles et la Flandre sont du même ordre. L'écart se marque encore plus quand la femme du couple travaille à temps partiel. L'étude constate également que le temps de loisirs des femmes est moindre que celui des hommes. De quoi questionner encore la répartition des tâches au sein des couples.

Nous voulons donc de l'air pour faire du sport, pour lire, pour dessiner, pour militer... et pour ne rien faire !

Au travail aussi, la question du temps mérite d'être genrée c'est-à-dire analysée sous l'angle de l'égalité femmes-hommes. Vu la diversité des réalités sectorielles, nous avons construit un dossier thématique, disponible sur www.femmes-csc.be, qui permet d'aborder la question du temps sous différents angles. L'affiche de campagne comprend un espace où noter la revendication qui sera prioritaire pour votre entreprise le 8 mars et au-delà !

Le temps partiel des femmes est l'un des principaux facteurs de l'écart salarial. Il concerne 43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs. Dans leur étude « La réduction du temps de travail »², Gérard Valenduc et Patricia Vendramin mettent ainsi en évidence qu'à peine 10% des temps partiels sont choisis, que 26,7% sont dits « de compromis », et que plus de 50% sont contraints, soit par des raisons inhérentes au marché du travail (par exemple, les horaires « décalés » du personnel d'entretien ou des caissières), soit pour des raisons liées à l'insuffisance de services aux familles (comme le fait, par exemple, de ne pas avoir pu trouver une solution de garde pour les enfants)³. Dans cer-

tains secteurs comme la Grande distribution et les Titres services, les travailleuses vont revendiquer plus de temps de travail pour un meilleur salaire. Ainsi, une meilleure application de la CCT 35 permettrait d'augmenter les heures de travail des travailleuses à temps partiel qui le souhaitent. De l'air pour les travailleuses qui comptent chaque cent à la fin du mois et en ont marre d'être des travailleuses pauvres !

Dans d'autres secteurs, les travailleuses peuvent réclamer d'avoir leur mot à dire dans la constitution des horaires et d'en disposer suffisamment tôt pour pouvoir organiser correctement leur vie privée. Lors de la dernière assemblée des Femmes CSC, le 30 janvier dernier, les militant.e.s ont également mis en exergue l'importance d'avoir de vraies pauses : des pauses dans un local agréable, des pauses où des activités courtes et « déconnectantes » seraient proposées, des pauses avec un accès à un espace vert... et de vraies pauses pour simplement pouvoir aller aux toilettes sans stress. De l'air pour les femmes sur leur lieu de travail ! Cela leur permettrait de pouvoir rentrer à la maison avec encore de l'énergie positive pour entamer leur troisième journée !

La conciliation vie privée - vie professionnelle est un enjeu récurrent. Un congé de paternité obligatoire et allongé permettrait aux jeunes papas de mieux s'impliquer dans la vie de leur enfant, dès les premiers jours. La Ligue des familles va jusqu'à revendiquer un congé de paternité égal au congé de maternité. Et pourquoi pas ?! La mobilité

Plus d'info ?

www.femmes-csc.be

www.facebook.com/femmescsc



joue un grand rôle également dans la conciliation vie privée - vie professionnelle. Que d'heures perdues, que de stress engrangé dans les embouteillages ! Les femmes sont celles qui portent le plus le poids de la mobilité dans les familles : elles organisent les déplacements de tous ceux et celles qui dépendent d'elles, ce qui augmente considérablement leur charge mentale. De l'air aussi donc pour celles qui, en fin de journée, voudraient pouvoir penser à autre chose que le Tétris des trajets boulots-écoles-extra-scolaires-soins médicaux-courses ! La réduction collective du temps de travail est évidemment la clé de voûte pour retrouver de l'air pour souffler !

Les femmes ont besoin d'air et nous en avons tous besoin pour travailler les questions d'égalité. Les Femmes CSC soutiennent de ce fait le mot d'ordre de « Grève des Femmes » du collectif 8 mars. Comme le 8 mars tombe un dimanche cette année, nous avons choisi le thème de « temps » pour justement montrer tout le travail non reconnu que les femmes font le dimanche : soins des autres, courses, travail étudiant, travail rémunéré !

Gaëlle Demez

¹ Etude de l'Iweps, Sile O'Dorchai et Rebecca Cardelli sur l'utilisation du temps par les femmes et par les hommes, disponible sur leur site

² La réduction du temps de travail, Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26 n° 2191-2192.

³ Analyse FPS 2017, « Sale temps (partiel) pour les femmes ! » disponible sur <http://www.femmesprevoyantes.be>

8 mars 2020, Journée internationale des Droits des Femmes

QUAND LES FEMMES S'ARRÊTENT, LE MONDE S'ARRÊTE !

Oui mais... cette année le 8 mars est un dimanche, jour férié et donc je ne travaille pas ce jour-là ! Etes-vous certaine que toutes les femmes ne travaillent pas ce jour-là ? Pensez au personnel soignant, au personnel des petits et moyens commerces ouverts tous les dimanches, au personnel de maintenance, au personnel des compagnies aériennes... La liste est longue.

Etes-vous toujours en mode « loisirs et épanouissement personnel » le dimanche ? Ou préparez-vous le repas familial ou pire, les menus pour toute la semaine ? Êtes-vous assise derrière l'ordinateur pour régler les factures ? ou debout pour terminer le repassage des lessives du samedi ? Ou à côté de votre fils pour l'aider à préparer son exposé sur l'égalité entre femmes et hommes ?

Le 8 mars 2020, faites une pause et criez OUI, nous voulons plus d'égalité et plus de temps pour nous. Encore mieux, venez le dire avec nous :

- À Bruxelles - Marche Mondiale des Femmes - départ à 14h
- À Liège - Cyclo-Parade - rassemblement à 14h, si vous préférez le vélo à la marche à pied
- Faites du bruit à 11h « Non je ne retournerai pas à mes casseroles », là où vous êtes ou dans les lieux de rassemblement publics organisés par Vie Féminine

Le 9 mars : faites aussi du bruit à 11h à l'appel du Collectif.e.f 8 mars.

Le 6 mars : à Bruxelles, devant l'entreprise Yuzu pour dénoncer les procédés inadmissibles à l'égard des employées après leur repos de maternité (plus d'infos en page 12).

N'hésitez pas à nous contacter pour des infos plus détaillées.

Claude Lambrechts

GSK

QUAND UNE MULTINATIONALE DÉCIDE D'OPTIMALISER SES PROFITS

GSK, la multinationale anglo-américaine avec ses 9.300 collaborateurs en Belgique (auxquels nous pouvons ajouter plus de 2.000 « sous-traitants ») est le premier employeur privé de Wallonie. Elle vient d'annoncer un plan de restructuration.

Numéro 1 mondial dans le domaine des vaccins, l'entreprise a réalisé un profit de 4,6 milliards d'euros dont 516 millions en Belgique. Pourtant le 5 février dernier, GSK annonçait son intention de procéder au licenciement de 935 travailleurs (720 CDI et 215 CDD). Parmi les 720 contrats à durée indéterminée, 595 sont des cadres. Le choc est brutal, même si des rumeurs persistantes parlaient de licenciements, personne ne s'attendait à une restructuration de cette ampleur.

GSK tempère cette restructuration en annonçant un investissement sur 3 ans de 500 millions en Belgique (en infrastructure et en technologie) et en garantissant que la Belgique continuera à jouer un rôle majeur au sein de GSK Vaccines.

GSK justifie sa décision par la nécessité d'évoluer afin de rester compétitif dans un environnement particulièrement concurrentiel. Les maîtres-mots sont la simplification et l'efficacité de la structure (trop de chefs) afin de permettre une réaction rapide.

PAS D'OPPOSITION DU GOUVERNEMENT WALLON

Une rencontre avec le gouvernement wallon le vendredi 7 février nous confirme que celui-ci, sans doute par peur de désinvestissement plus important, ne s'opposera pas à

la décision. Par contre, il est prêt à mettre tout en œuvre pour le reclassement du personnel licencié.

Cette restructuration tombe en pleine période d'élections sociales dans un climat très électrique entre le SETCa majoritaire et la CNE. Le SETCa, sûr de son hégémonie, a d'ailleurs décidé au début de l'année de rompre le front commun syndical. La CNE joue donc sa survie chez GSK dans un contexte particulièrement difficile tout en veillant à la défense sans faille des travailleurs menacés par le licenciement.

Heureusement, les ouvriers de la CSC nous assurent de leur soutien (aucun ouvrier n'est concerné par la restructuration).

PROCÉDURE RENAULT

La procédure Renault est donc lancée. Celle-ci prévoit une première phase d'information et de consultation. Durant cette phase, nous poserons toutes les questions qui permettront de comprendre les décisions de la direction pour le présent et le futur. Les assemblées CNE menées suite à l'annonce, nous ont d'ailleurs permis de recueillir plus de 100 questions.

La CSC, après avoir réuni l'équipe CNE-BIE, a envoyé une première série de questions au président du CE avant la première séance. Le rythme est soutenu car une réunion par

semaine est prévue. Lorsque les réponses aux questions nous aurons suffisamment éclairés, nous pourrons durant cette première phase, faire des contre-propositions visant à diminuer le nombre de travailleurs licenciés.

1ÈRE REVENDEICATION : 0 LICENCIEMENT SEC

Vu les différentes opportunités existantes chez GSK, notre but est de réduire sérieusement le nombre de licenciements grâce au reclassement. De plus, nous voulons éviter les licenciements secs à l'aide de départs volontaires et des fins de carrière.

2ÈME REVENDEICATION : LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES CADRES

Un de nos défis est la représentation collective des cadres qui est viscéralement refusée par essencia, la fédération patronale du secteur. La direction de GSK est en phase avec sa fédération. Elle veut absolument éviter que les syndicats puissent représenter les cadres qui constituent pourtant près de 40% du personnel dans l'entreprise.

Nous ne pouvons admettre qu'une partie importante du personnel n'ait pas droit à cette représentation. L'attitude rétrograde d'essencia doit cesser. Tous les travailleurs ont le droit à être représentés collectivement. La CNE sera à la pointe de ce combat.

Jean-Marc Lepied

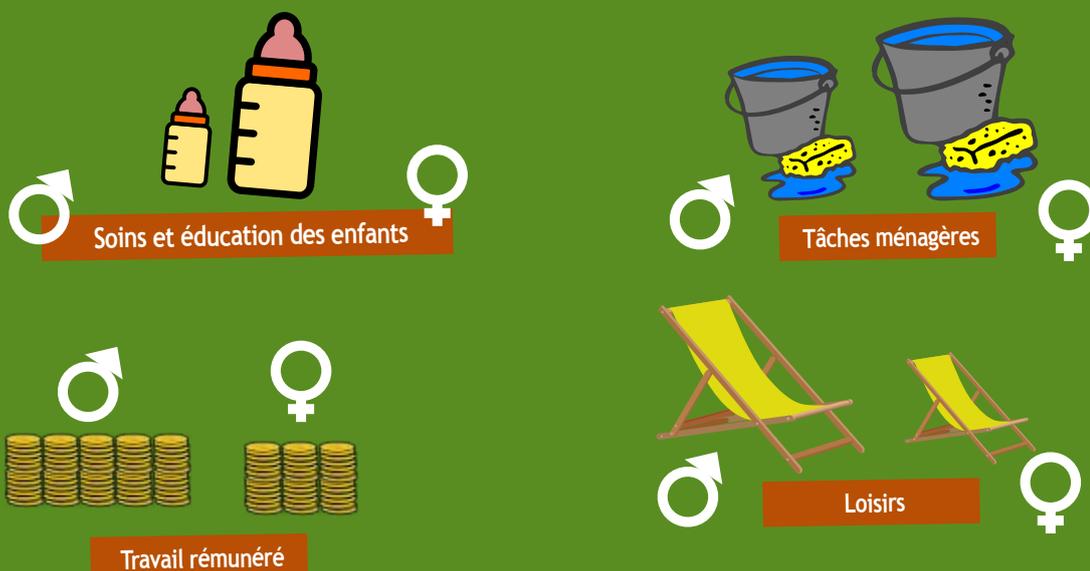
DES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES QUI PERSISTENT... MÊME LE DIMANCHE !

Ce 8 mars, c'est la journée internationale des Droits des femmes. En 2020, c'est un dimanche. On connaît la persistance des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail : inégalités salariales, temps partiels contraints ou encore secteurs féminins fortement dévalorisés... Mais est-ce que les inégalités hommes-femmes s'arrêtent aux portes de nos maisons ? La réponse est NON. Petit coup d'œil sur l'emploi du temps des hommes et des femmes en Wallonie...

En 2013, les femmes continuent d'assumer presque deux tiers (63%) du travail domestique et familial. Le fait que le travail domestique repose principalement sur les femmes diminue donc leurs possibilités de carrière professionnelle, les contraignant à réduire leur temps de travail rémunéré et diminue aussi leur temps de loisirs.

Temps consacré par semaine* aux...

*moyenne pour la population wallonne de plus de 12 ans. Enquête sur la gestion du temps, IWEPS, 2013.



Contrairement à ce qu'on pourrait croire, la charge de travail totale d'une femme est la même qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel. Pour les hommes au contraire, lorsqu'ils réduisent leur temps de travail rémunéré, cela se ressent aussi dans leur charge de travail totale.

Une femme à temps plein

50h25

Un homme à temps plein

46h13

Une femme à temps partiel

49h47

Un homme à temps partiel

43h04

Ce dimanche 8 mars, les femmes feront donc grève : grève du travail rémunéré mais aussi grève du travail domestique pour faire pression sur ces inégalités.

Rebondir après un licenciement ?

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Retrouver un travail après un licenciement n'est jamais chose aisée, surtout en période de chômage élevé. Pour vous aider à vous frayer un chemin dans la jungle de la recherche d'emploi, une procédure existe : le reclassement professionnel (*outplacement* pour les intimes). La chronique juridique s'arrête ce mois-ci sur ce dispositif en plein développement.

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

La procédure de reclassement professionnel est un ensemble de services et conseils visant à vous permettre de retrouver rapidement un emploi ou de développer votre activité indépendante. Ce service est fourni par un tiers (« prestataire de services ») de manière individuelle ou collective. Concrètement, cet accompagnement comprend notamment un suivi psychologique, un bilan personnel et professionnel, l'élaboration d'un plan d'action, une assistance logistique et administrative, une aide lors de la négociation d'un nouveau contrat de travail. Le prestataire de services ne peut pas s'immiscer dans vos relations avec des employeurs potentiels.

Y AVEZ-VOUS DROIT ?

Le reclassement professionnel s'adresse aux travailleurs licenciés (sauf pour faute grave) ainsi qu'aux personnes dont le contrat prend fin pour cause de force majeure médicale. Il existe quatre manières d'accéder à la procédure d'*outplacement* : un régime général, un régime subsidiaire, un régime spécifique et un régime facultatif. Dans les trois premiers régimes, vous avez droit au reclassement professionnel et votre employeur est obligé de vous l'organiser.

Le régime général concerne les personnes licenciées qui disposent d'un préavis d'au

moins 30 semaines. Lorsque ce préavis est presté, votre employeur doit vous proposer une offre de reclassement professionnel dans les 4 semaines suivant le licenciement. À défaut, vous avez alors 4 semaines pour le mettre en demeure. Il a ensuite 4 semaines pour fournir une offre et vous aurez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser (l'absence de réponse équivaut à une acceptation). Lorsque le licenciement se fait moyennant une indemnité compensatoire de préavis, votre employeur dispose de 15 jours pour vous adresser une offre d'*outplacement*. À défaut, vous avez alors 39 semaines pour le mettre en demeure. Il a ensuite 4 semaines pour vous proposer une offre et vous aurez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser (l'absence de réponse équivaut à une acceptation).

Le régime subsidiaire concerne les travailleurs licenciés qui ont 45 ans au moins et un préavis inférieur à 30 semaines. Votre employeur doit vous transmettre une offre dans les 15 jours suivant la fin du contrat (préavis payé) ou du délai de préavis (préavis presté). À défaut, vous avez 9 mois (préavis payé) ou 1 mois (préavis presté) pour le mettre en demeure. Votre employeur doit ensuite vous adresser une proposition de reclassement professionnel endéans 1 mois et vous aurez 1 mois pour l'accepter ou la refuser.

Le régime spécifique concerne les employés dont le contrat prend fin pour cause de force majeure médicale. Ce régime créé en 2019

intervient lorsque, à la fin du trajet de réintégration, l'employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail. Dans les 15 jours suivant la fin du contrat, l'employeur doit vous adresser une offre de reclassement professionnel et vous avez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser.

Le régime facultatif concerne toutes les personnes licenciées qui ne se trouvent dans aucun des régimes précédents. Vous n'avez alors droit à rien, mais votre employeur peut vous proposer un *outplacement*.

COMMENT CELA SE DÉROULE-T-IL ?

Le reclassement professionnel compte 60h d'accompagnement. Il s'organise en trois phases de 20h chacune ; la première dure 2 mois, la suivante 4 mois et la dernière 6 mois (il est possible de modaliser ça autrement). Le passage d'une phase à l'autre est automatique sauf si vous avertissez votre employeur que vous avez retrouvé un travail (salarié ou indépendant). Dans ce cas où vous interrompez la procédure, vous êtes autorisé à la reprendre là où vous l'avez arrêtée si vous êtes licencié durant les 3 premiers mois de votre entrée en service. Mais le reclassement professionnel prend d'office fin 12 mois après son début, même s'il a été interrompu. Par exception à ce qui précède, dans le régime spécifique (force majeure médicale), l'*outplacement* dure 30h, il s'organise sur 3 mois, et il prend d'office fin au bout de 6 mois (hypothèse d'interruption et reprise).

Si vous êtes licencié moyennant indemnité compensatoire de préavis, vous bénéficierez des services de l'*outplacement* quand vous le voulez. En revanche, si vous êtes licencié avec prestation de préavis, la situation varie en fonction du régime. Dans le régime général (préavis d'au moins 30 semaines), vous devrez vous rendre dans votre bureau d'*outplacement* durant vos congés de sollici-



tation 1. Dans le régime subsidiaire (45 ans au moins), vous pourrez demander à reporter le reclassement professionnel à la fin de votre préavis pour en bénéficier quand vous voulez ; à défaut, vous devrez vous rendre dans votre bureau d'*outplacement* durant vos congés de sollicitation. Dans le régime facultatif, rien n'est explicitement prévu donc tout est négociable. Si vous êtes en situation de force majeure médicale, rien n'est prévu non plus.

QUI PAIE CE SERVICE ?

L'intervention financière de votre employeur dépend du régime qui vous est applicable. Dans tous les cas, les frais de transport jusqu'au bureau d'*outplacement* sont à votre charge, mais la distance entre votre domicile et ce bureau doit être raisonnable, de sorte que vous pouvez vous opposer à une offre si le prestataire de services est situé trop loin de chez vous.

Dans le régime général (au moins 30 semaines de préavis), si vous prestez votre

préavis, votre employeur paie votre reclassement professionnel. Si vous avez reçu une indemnité compensatoire de préavis, votre employeur vous en déduit d'office 4 semaines d'indemnités pour financer votre *outplacement* (c'est donc vous qui le payez). Cette réduction d'indemnités a lieu même en cas de refus de l'*outplacement*. Il est possible de renoncer à cette déduction de commun accord. En cas de déduction des 4 semaines d'indemnités, la valeur des services de reclassement professionnel doit équivaloir à votre rémunération mensuelle brute moyenne de l'année dernière, avec un minimum de 1.800€ et un maximum de 5.500€ (HTVA).

Dans le régime subsidiaire (45 ans au moins), votre employeur finance votre *outplacement* en principe. Par exception, dans certains secteurs, ce sont les fonds sociaux des commissions paritaires qui mutualisent ce paiement (exemple : CP200, 226, 302, 315.02). Dans le régime spécifique (force majeure médicale), votre employeur finance votre reclassement professionnel. Celui-ci doit

être d'une valeur d'au moins 1.800€.

Dans le régime facultatif, votre employeur doit payer votre *outplacement* mais rien n'est prévu quant à sa valeur.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE REFUS DE COLLABORATION ?

La procédure de reclassement professionnel peut être un atout pour retrouver un emploi, mais elle peut aussi être un frein pour bénéficier des allocations de chômage. Si vous refusez une offre d'*outplacement*, si vous ne mettez pas en demeure votre employeur de vous en adresser une, ou si vous ne collaborez pas suffisamment à la procédure organisée par le prestataire de services, vous êtes passible de sanction. L'Onem est alors autorisé à vous imposer une suspension de vos allocations de chômage pour une durée de 4 à 52 semaines (en fonction des circonstances). Veillez donc bien à suivre votre reclassement professionnel ou à invoquer des raisons légitimes pour renoncer à l'offre qui vous est adressée.

François-Xavier Lievens

L'égalité en Europe

HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Ce mois de mars est l'occasion de faire le point sur la condition des femmes en Europe avec un aperçu du passé, du présent et du futur.

HIER DU POSITIF...

En 1957, la Communauté économique européenne adopte, dans son Traité, l'article 119 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le but est d'éviter la concurrence déloyale de certains pays où le coût du travail est plus faible parce que le marché du travail est plus féminisé. En 1966, les femmes de la F.N. à Herstal se réfèrent à cet article pour revendiquer l'égalité salariale. Il faut cependant attendre la Directive européenne contre la discrimination salariale de 1975, pour qu'en Belgique, une Convention Collective de Travail applicable à tous les employeurs, mentionne que l'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

D'autres directives suivent en matière d'égalité : Sécurité sociale, sécurité et santé des femmes enceintes, lutte contre les discriminations sexuelles, de genre... ainsi qu'en 2010, la directive sur le congé parental, sur base de l'accord cadre qui avait été négocié entre interlocuteurs sociaux.

La Cour de justice de l'Union européenne a aussi joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en prononçant des arrêts favorables à l'égalité. De nombreux programmes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sont financés. En décembre 2006, un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est créé.

DU NÉGATIF...

Sous couvert de l'égalité, celle-ci se fait parfois via un nivellement par le bas. Par

exemple, les pensions des femmes qui en Belgique ont été alignées sur celles des hommes, non pas vers 60 ans pour tous mais bien vers 65 ans, l'Europe mettant la pression pour l'allongement des carrières.

AUJOURD'HUI DU POSITIF...

En 2019, d'après la CES (Confédération Européenne des Syndicats), la nouvelle directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée donnera de nouveaux droits aux parents de sept Etats membres de l'UE. En Italie, Croatie et Slovaquie, les pères auront droit, pour la toute première fois, à un congé de paternité rémunéré autour de la date de naissance de leur enfant. La durée du congé de paternité rémunéré en République tchèque, aux Pays-Bas, au Portugal et en Roumanie devra au minimum doubler. Cependant la date à laquelle ces droits seront appliqués et le montant que les parents recevront dépendent maintenant des gouvernements nationaux. Si le congé de paternité est rémunéré au niveau minimum, l'étude de la CES indique que de nombreux pères ne seront simplement pas en mesure de profiter pleinement de leur droit. La directive inclut également des droits en matière de congé parental et congé d'aidants.

DU NÉGATIF...

Les règles de gouvernance économique européenne qui induisent l'austérité budgétaire atteignent les femmes. Ce sont elles qui trinquent quand les budgets se resserrent et que les moyens ne suivent pas pour développer des équipements collectifs (crèches, maisons de repos...).

Malgré les nombreuses directives et leur transposition, l'écart salarial entre femmes et hommes reste bien réel (16% au min., moyenne européenne), tout comme les discriminations. L'Europe produit un cadre pour plus d'égalité mais quid de la réalité ? A quand des sanctions ciblées sur le déficit social plutôt que sur le déficit budgétaire ?

DEMAIN ? DU POSITIF...

L'Europe a encore des projets en matière d'égalité :

- Un projet de directive sur la transparence des rémunérations pour introduire des mesures contraignantes, améliorer l'accès des travailleurs aux informations sur les rémunérations, les sensibiliser à la discrimination pour entre autres inciter les femmes à déposer des plaintes.
- L'élaboration d'un nouveau cadre stratégique pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, les violences faites aux femmes, l'écart salarial, l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les questions liées au genre dans les domaines du changement climatique et de l'intelligence artificielle.

Mais si une législation européenne peut aboutir en matière de salaire minimum avec un mode de calcul qui assure dans chaque pays un salaire minimum décent, les femmes en seront les premières bénéficiaires.

DU NÉGATIF...

Mais d'autres points sont plus inquiétants. Les partis européens d'extrême droite sont en croissance, en nombre aussi dans l'hémicycle de l'UE et le risque de contamination est bien réel. Ces partis s'en prennent directement ou indirectement aux droits des femmes, aux féministes et à l'égalité.

Claude Lambrechts

Myriam Leroy

CELLE QUI ÉCRIVAIT...

Myriam Leroy est journaliste, chroniqueuse, réalisatrice, écrivaine et bien plus encore. Elle nous reçoit pour parler de ses livres, des syndicats et des femmes.

Dans le bistrot ixellois où elle a ses habitudes, elle nous confie d'emblée avoir baigné dans une culture familiale très méfiante par rapport aux syndicats. « J'entendais les gros clichés habituels sur les syndicats, toujours associés à une forme de paralysie. Je croyais que c'était plutôt un truc de fainéants qui empêchaient les pauvres gens d'aller travailler. Et puis on devient adulte et on se renseigne, et on se rend compte que ce n'est pas ça. J'ai été invitée à une journée organisée par la CSC francophone et ce genre d'initiative me laisse penser qu'il y a des choses qui sont réfléchies de manière progressiste et avant-gardiste dans les syndicats. Et puis j'ai eu l'occasion de voir concrètement la beauté du collectif et une forme d'engagement assez pur. Je crois que, les syndicats n'étant pas nécessairement un lieu de gloire, c'est peut-être un endroit sûr où les femmes peuvent s'ébrouer plus librement qu'ailleurs. Peut-être les syndicats sont-ils plus en avance que le reste de la société. »

En ce qui concerne les moyens d'actions utilisés, elle pense que les syndicats pourraient y aller plus fort : « Une forme de guérilla non violente mais assez radicale et très brutale dans ses symboles, c'est quelque chose qui me plaît assez. Si je me base sur le combat que je connais le mieux et auquel je souscris sans réserve, qui est le féminisme, je suis pour l'action symbolique, le coup d'éclat. Faire les choses de manière douce et harmonieuse, sans blesser ni froisser personne, me semble une perte de temps. Quand des populations dominées commencent à revendiquer leurs droits, même si elles le font de manière calme et posée, le comité d'accueil qui les attend en face est toujours très musclé. Je me dis que, tant qu'à se prendre des gçons, autant être soi-même très musclé. »

Dans son roman « Ariane », la narratrice, issue d'un milieu modeste, intègre une école



Romain Garcin

huppée du Brabant wallon : « Je pense que les classes sociales sont encore très hermétiques. De temps en temps, de grands bourgeois invitent des petites gens à leur table, battent des mains et trouvent ça tellement rafraîchissant : un arabe, un noir, un pauvre. Mais cela ne fait que légitimer le système, qui peut se coopter et se dupliquer à l'infini. En tant que personne issue d'une population traditionnellement dominée, tu peux y trouver ton compte et jouer les règles du jeu telles qu'elles existent, mais tu ne peux pas être totalement dupe de la raison pour laquelle tu es là. Avec les femmes c'est encore différent. A un moment donné, les équipes sont constituées, et puis les gens se regardent et se disent « on est quand même en écrasante supériorité numérique et cela risque de nous être reproché ». Et donc, ils vont chercher une femme. Moi, c'est comme ça que j'ai réussi à travailler, je me retrouvais dans des équipes 100 % masculines. »

Dans « Les yeux rouges », paru en 2019, elle parle du harcèlement dont elle a été victime sur les réseaux sociaux. « On croit d'abord

que cela nous arrive parce que l'on a fait quelque chose de mal. La narratrice commence par répondre aux messages de celui qui deviendra son harceleur, par habitude, un peu par politesse, par conditionnement probablement, par volonté d'être aimée, en tout cas pas détestée. Les expériences sociales féminine et masculine sont manifestement très différentes. Il n'y a pas, chez les hommes, cette crainte de susciter une tempête d'humiliation en réaction à une réponse considérée comme humiliante. Et le lexique utilisé est très clairement lié au fait d'être une femme. La société est encore profondément misogyne et les réseaux sociaux permettent juste à cette misogynie de s'exprimer de manière plus visible. Mais Twitter est à la fois le remède et le poison, parce que c'est là que les femmes peuvent s'exprimer, et là que des paroles non autorisées peuvent percoler. Maintenant, on remarque que les réseaux sociaux, et Twitter en particulier, sont de plus en plus désertés par les femmes parce qu'il s'y exerce une violence et une pression symbolique, et parfois pas uniquement symbolique, absolument intolérables. Il y a beaucoup de voix féminines et féministes en particulier qui se sont tues sur les réseaux sociaux, ces dernières années, parce que tabassées à longueur de journée par des hommes haineux. Tant que les femmes restent dans des domaines traditionnellement féminins, l'espace domestique, la beauté, l'éducation des enfants, elles sont plus ou moins tranquilles. Mais si l'on se pique de parler de politique, c'est terrible ce qui peut tomber sur les femmes. Il y a encore des places qui sont assignées et l'on s'en rend compte quand on nous dit d'en partir... ».

Propos recueillis par Linda Léonard

Myriam Leroy

Les Bobos : La Révolution sans effort, Editions Renaissance du livre, 2012

Myriam Leroy n'aime pas !, Editions Renaissance du livre, 2013

Ariane, Éditions Don Quichotte, 2018

Les Yeux rouges, Éditions du Seuil, 2019

ASSURANCE

STOP AU « PLAFOND DE MÈRE » CHEZ YUZZU

L'entreprise Yuzzu, anciennement Touring Assurances, mène une politique qui pose question concernant les femmes enceintes et les jeunes mamans. Revenues de leur congé de maternité, elles sont priées de quitter rapidement l'entreprise.

DÉNONCER LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations sexistes ont la vie dure, en dépit des lois qui promeuvent l'égalité professionnelle. C'est pour dénoncer celles fondées sur la maternité et lutter contre la culpabilisation des femmes, accusées d'être moins disponibles que les hommes, que nous souhaitons casser ainsi la loi du silence. L'enjeu, c'est de permettre de pouvoir articuler vie professionnelle et vie familiale et personnelle. Cela passe par des mesures très concrètes, comme le report de la charge de travail quand le travailleur est absent et/ou en congé de maternité, l'amélioration des congés liés à la parentalité avec maintien du salaire, ce qui est la condition pour qu'ils soient davantage partagés entre les hommes et les femmes.

Ce sont très majoritairement les femmes qui subissent ces discriminations, mais notre objectif est de permettre aux hommes comme aux femmes d'exercer leur parentalité. Aujourd'hui, encore beaucoup d'hommes ne prennent pas leur congé de paternité, en dépit de l'aspiration montante à consacrer du temps à ses enfants. Mais c'est très peu compatible avec une culture d'entreprise basée sur le « présentisme ». Il faut donc s'appuyer sur cette aspiration des hommes pour changer les comportements et les mentalités.

Fatima Daidou

« En analysant et en comparant plusieurs dossiers individuels que nous avons reçus, j'ai constaté que des problèmes en termes d'objectifs, d'évaluation, de productivité ou de désorganisation du service durant la grossesse et le congé de maternité étaient invoqués pour licencier les jeunes mamans. Et ce, dès que leur période de protection était terminée. » souligne Fatima Daidou, permanente CNE.

C'est le cas, par exemple de cette jeune mère de famille revenue de son congé de maternité qui se voit licenciée avec comme raison principale la qualité de son travail. Ce qui étonne ? Sa dernière évaluation réalisée en 2019 était très bonne ! Mais une grossesse et un enfant plus tard et la voilà, sur le départ.

PLUSIEURS FEMMES CONCERNÉES

Evidemment, ce n'est pas le seul cas. Plusieurs dossiers de ce genre ont été recensés dans cette entreprise. A chaque fois, la même histoire. En effet, chez Yuzzu, il existe une mentalité selon laquelle la maternité ne peut être alliée avec l'engagement au travail. Une femme qui vient d'avoir

un enfant est souvent perçue comme étant moins engagée et dévouée à sa carrière. L'entreprise va donc moins investir dans son développement professionnel.

Pour plusieurs de ces dossiers, la prescription est malheureusement d'application. Mais ce n'est pas le cas du dernier dossier en date. D'ailleurs, il ne sera pas seulement présenté au Tribunal du travail. La CNE va également le confier au Centre pour l'égalité des chances afin qu'il puisse se positionner sur cette affaire.

La politique structurelle menée par Yuzzu met en avant le « plafond de mère » qui bloque les femmes dans leur vie professionnelle, à l'instar du célèbre « plafond de verre ». Plus globalement, cette pratique bien huilée et discriminatoire peut engendrer des dépressions post-partum chez certaines femmes qui se sentent coupables. Au vu du tort causé aux travailleuses, outre le mépris de leur droit et de leur qualité de femme et de mère, comment imaginer qu'elles puissent retrouver rapidement un emploi chez un autre employeur dans leur situation ?



Ce 6 mars, la CNE sera présente devant l'entreprise pour dénoncer les procédés inadmissibles de Yuzzu à l'égard des employées après leur repos de maternité. Toutes les informations sont sur notre site internet.



Aide à domicile en Région wallonne D'ÉNORMES DÉFIS SYNDICAUX POUR DEMAIN

Non Marchand

Au cours de ces dernières années, de nombreux débats ont émaillé la vie des comités CNE du secteur de l'Aide à domicile. Les plus emblématiques ayant été ceux liés au projet de l'assurance autonomie et au statut d'emploi pour les aides familiales et gardes à domicile.

QU'EN EST-IL À L'HEURE ACTUELLE ?

L'assurance autonomie a été enterrée par le nouveau gouvernement PS-Ecolo-MR et avec lui, des moyens supplémentaires pour faire face au vieillissement de la population et au souhait des personnes âgées de vivre le plus longtemps possible à domicile, en bénéficiant de services suffisants et accessibles financièrement.

Malgré toutes les tentatives de certains partis, fédérations d'employeurs et organisations syndicales d'empêcher/retarder la mise en place du statut d'employé pour toutes les aides familiales et les gardes à domicile, la Ministre Morreale a tranché : le statut sera d'application au 1er avril 2020. Plus question pour les employeurs de dire que ce ne sera pas possible. Le report de ce statut, qui devait se réaliser au 1er janvier 2019 a déjà fait perdre plus de 7,5 millions au personnel concerné ! Une belle victoire pour la CNE et ses militantes qui depuis plus de 20 ans, revendiquaient cette reconnaissance sociale.

La ministre a aussi attribué des moyens supplémentaires aux services, pour l'encadre-

ment des équipes d'aides familiales et en heures à prester auprès des bénéficiaires.

ET APRÈS ?

Mais à côté de ces mesures, d'autres défis attendent le secteur. Les débats, interpellations et revendications ne vont pas manquer dans les mois à venir : l'amélioration du pouvoir d'achat pour le personnel en grande majorité occupé à temps partiel, la difficulté de « tenir » pendant une carrière de plus en plus longue avec moins de perspectives d'aménagement de fin de carrière et de RCC.

La précarisation accrue des bénéficiaires, les situations de plus en plus lourdes avec l'externalisation de la psychiatrie, la sortie plus rapide des patients hospitalisés, l'obligation de répondre à un nombre croissant de demandes, les exigences posées par les bénéficiaires et leurs proches engendrent une charge psycho-sociale de plus en plus importante avec un risque de flexibilisation accrue. Dans les services, les déléguées doivent faire face aux pressions pour accepter de petites prestations, parfois d'une demi-heure ou en dehors du temps de tra-

vail réglementaire. Elles nous disent aussi constater que les troubles musculosquelettiques apparaissent maintenant parmi leurs collègues entre 30 et 40 ans.

IL Y A DU PAIN SUR LA PLANCHE

L'amélioration du pouvoir d'achat, l'allègement de la charge de travail, des horaires de travail soutenables et conciliables avec la vie familiale, un temps de travail permettant de vivre dignement, la reconnaissance de tous les métiers de l'Aide à domicile : voilà une partie des défis qui attendent les déléguées qui demain seront élues à l'occasion des élections sociales.

MAIS LA CNE A DES ÉQUIPES SYNDICALES FORTES, COMPÉTENTES ET FIABLES

Le personnel des services a la chance de pouvoir compter sur des équipes de déléguées CNE compétentes, motivées, qui mettent toute leur énergie non seulement pour œuvrer à de bonnes conditions de travail, mais aussi assurer un service de qualité au profit de la collectivité. Qu'elles soient aides familiales, gardes à domicile, gardes d'enfants malades, aides ménagères sociales, assistantes sociales ou administratives, ces déléguées travaillent en équipe pour défendre leurs métiers et créer la solidarité entre professions pour le bien-être de toutes.

Isabelle Laloy



L'équipe à la Une

AcSol : HARMONISATION OBTENUE !

Une harmonisation du règlement de travail et des conditions de travail a été obtenue chez AcSol à Bouge. L'équipe syndicale CNE témoigne de ce travail de longue haleine.

ses congés, pour avoir son WE de congé.

- possibilité de recours contre une sanction dans les 30 jours (la direction voulait 3 jours).

Quelle est l'activité de l'ASBL ?

L'ASBL regroupe 6 maisons de repos et de soins dans le Namurois ainsi qu'un centre d'accueil de jour et d'hébergement pour personnes adultes handicapées. Les services administratifs sont regroupés sur un site prévu aussi pour les formations du personnel. Nous sommes plus de 550 travailleurs.

Comment s'est passée cette longue négociation ?

Les différentes maisons avaient des conditions de travail différentes (l'ASBL est la fusion de plusieurs maisons) et il était important que le règlement de travail soit harmonisé.

Entre la première réunion du CE où la direction a mis en route la révision du règlement de travail et les assemblées du personnel qui ont validé le travail des délégués, il y a eu presque un an de réunions en front commun et en présence de notre permanente. Chaque article a été discuté, parfois très longuement, pour trouver la meilleure formulation et respecter les travailleurs. C'est dans cet esprit que nous avons pesé chaque mot pour arriver au résultat final.

C'était aussi une première expérience pour la direction actuelle. Au terme des négociations, nous sommes passés par trois assemblées du personnel, tenues sur une

seule journée, pour valider l'ensemble. Ces assemblées ont été comptabilisées en temps de travail car nous voulions une participation maximale. Nous sommes fiers de la présence nombreuse des collègues et c'est à 70% qu'ils ont validé notre travail syndical !

Quelles sont les points positifs ?

Sans tout détailler, la première victoire c'est le statut employé pour les ouvriers ! Une garantie de rémunération fixe chaque mois, le paiement du simple pécule chaque fois qu'ils prennent congé et le salaire garanti pour le 1er mois d'incapacité !

Ensuite, il y a entre autres :

- le 27 septembre, congé extra-légal pour tous ;
- 1 jour de congé d'ancienneté par 10 ans pour tous ;
- le temps de vestiaire comptabilisé. Nous avons essayé de négocier des jours de compensation mais l'employeur a préféré mettre en place des horaires avec chevauchement des équipes pour garantir la continuité des soins. Pour nous, ce qui importait, c'était vraiment que ce temps soit dorénavant comptabilisé.
- l'affichage de l'horaire 10 jours avant le début du mois (plutôt que 5 avant) ;
- 2 semaines de VA garanties sans perturber le cycle de WE. Le travailleur ne devra plus prester 3 WE d'affilée, avant ou après

Avez-vous des regrets ?

Pour deux maisons qui étaient en 37h30/semaine, nous n'avons pas pu garder ce temps de travail. L'harmonisation s'est faite sur les 38h. Cela a été source de nombreuses discussions, parfois tendues. Alors que la CNE prône la réduction collective du temps de travail, cela a été difficile pour nous de ne pas garder cet avantage et l'étendre aux autres maisons. Pour les modalités d'application, nous avons laissé le choix aux travailleurs. Ceux-là avaient un second bulletin de vote aux assemblées. Finalement, ils ont opté pour que chaque prestation jusqu'au mi-temps soit augmentée de 3 minutes, contre 6 minutes pour toutes les prestations au-delà. Le pot d'heures permettant de régulariser la situation au terme de la période de référence.

Le point positif, c'est que l'employeur voulait l'annualisation du temps de travail qui n'existait pas au démarrage de la négociation ! Et nous avons réussi à maintenir le trimestre.

A retenir ?

Ne pas courir, prendre le temps de la préparation, expliquer en négociation. Et au terme des assemblées, la fierté d'appartenir à l'équipe CNE.

Interview réalisée par Claire De Pryck

ELECTIONS SOCIALES 2020

L'INDISPENSABLE ÉGALITÉ

OU LE PARI DE L'ÉGALITÉ

Les femmes, un enjeu majeur des élections sociales... Mais pourquoi est-ce important de mettre des travailleuses sur les listes et pourquoi faut-il voter pour elles ? 58% des employés concernés par les élections sociales sont des employées et elles représentent 65% des affiliés de la CNE.

Le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs et constitue une des conditions de sa réussite.

L'égalité professionnelle entre les femmes et hommes fait l'objet de dispositions légales pour les entreprises. Mais il faut aussi se pencher sur les situations et les conditions de travail différenciées. L'égalité professionnelle est souvent réduite à l'égalité salariale, l'espérance de carrière, le temps partiel, sous l'angle de la discrimination directe et de l'emploi. Or, les inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et les conditions de travail, compte tenu notamment :

- de la ségrégation des emplois, avec d'un côté des métiers à prédominance féminine (aide-soignantes, infirmières, puéricultrices, aides familiales etc.) et de l'autre, des métiers à prédominance masculine ;
- de parcours professionnels différents pour les femmes et pour les hommes à cause des stéréotypes persistants ;
- des expositions différentes aux risques et à la pénibilité au travail avec des risques spécifiques peu analysés et donc une invisibilité de ces derniers plus marquée pour les secteurs à prédominance féminine ;
- d'un cumul différencié des charges professionnelles et familiales en lien avec des contraintes de temps de travail différentes pour les femmes et pour les hommes ;
- d'une invisibilité des pénibilités, risques et violences dans certains emplois ;
- des pratiques RH favorisant des inégalités de carrière (parcours stagnants, critères d'ancienneté, de disponibilité, etc.) qui freinent

les évolutions de carrière.

Il existe un déficit de reconnaissance de l'exposition à la tension au travail plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Ce qui fait la plus grande différence entre les femmes et les hommes, c'est le moindre niveau d'autonomie dont disposent les femmes dans leurs emplois. Ces différences de conditions de travail ont un impact sur la santé au travail des femmes qui sont plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux risques psychosociaux (RPS), et à l'usure professionnelle. Dans leur travail, les femmes sont autant exposées à la pénibilité physique et/ou mentale que les hommes, mais celle-ci est souvent moins visible et donc moins prise en compte. Les métiers des femmes ont longtemps été considérés comme « légers » contrairement aux métiers dits « lourds » et à prédominance masculine. Les évolutions de la sinistralité pour les femmes progressent pour les accidents de travail et sur le chemin du travail suggérant que la prévention des risques dans les secteurs à prédominance féminine n'est pas assez développée. Il est essentiel de tenir compte des réalités de travail des femmes et des hommes, c'est pourquoi il faut des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et les savoir-faire de chacune et chacun. Les réalités des uns et des autres peuvent entraîner des différences quant à la manière d'appréhender certaines questions : la manière de s'engager, de traiter un sujet, d'organiser ou de mener une réunion, d'établir des contacts, de prendre des décisions, de négocier des accords... Respecter la parité sur les listes, voter pour des travailleuses, autant d'actions en faveur de l'essor de l'égalité professionnelle.

Cette égalité est un facteur de cohésion et d'amélioration de la qualité de vie au travail, de la performance, de l'image de l'entreprise auprès de sa clientèle et de ses travailleurs.

Voter pour des travailleuses, c'est aussi donner une chance aux listes CSC-CNE car les femmes, une fois candidates, ont une propension plus grande que les hommes à être effectivement élues.

Martine le Garroy



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro
	Centrale Nationale des Employés	Fatima Daidou Gaëlle Demez Claire De Pryck Isabelle Laloy Claude Lambrechts Etienne Lebeau Martine le Garroy Linda Léonard Fr.-Xavier Lievens Alice Mazy Felipe Van Keirsbilck Clarisse Van Tichelen
	@CNEGNC	Dessin : Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard

PARDON, MA FILLE...

Ma petite fille : maintenant que tu es grande et que tu commences à comprendre, je dois te dire quelque chose d'important. Assieds-toi et écoute. Quand tu es née, bien sûr, ta maman et moi étions très heureux. Mais quelle malchance ! Ce n'était pas ta faute, ni la mienne, et on ne pouvait rien y changer : tu es une fille, tu seras une femme. Je suis désolé.

Au pile ou face de la génétique, tu es tombée du mauvais côté. A la crèche et à l'école, on te complimentera souvent d'être mignonne, pendant qu'on félicitera les garçons d'être forts, intelligents ou courageux. Dans la cour de récré, tu bavarderas avec tes copines sur le côté, pendant que les garçons et le foot occuperont tout l'espace. Bien souvent, le prof de math ou de sciences ne verra pas ton petit doigt levé pour répondre à une question difficile - mais il se réjouira que tu lèves ce même petit doigt et que tu sois si serviable quand il cherchera quelqu'un pour nettoyer le tableau. Adolescente, tu verras ton corps changer sous les regards impitoyables d'un million de juges. Chaque matin, ton miroir t'accusera de ne pas ressembler à la fille parfaite des magazines. Et combien d'années faudra-t-il pour que tu saches qu'elle n'est même pas là pour que tu lui ressembles - c'est impossible, tu ne vis pas dans Photoshop... Elle est là pour bien te faire sentir que tu seras toujours trop ceci et pas assez cela... Et tu commenceras à deviner, en regardant les affiches et les pubs à la télé, qu'un corps de femme ça sert surtout à vendre des voitures !

Au boulot, tu gagneras 21% de salaire en moins que si on avait réussi à faire un garçon - et ce sera bien pire si tu « choisais » un temps partiel (page 4) parce qu'il n'y a pas de bonnes garderies et que ton mari doit quand même faire attention à sa carrière. Le temps partiel sera d'ailleurs bienvenu pour que tu tiennes le coup avec près de 4 heures par jour de travail gratuit (maison, enfants... page 7). La double peine sera, puisque tu es à temps partiel (et que parfois, tu accouches), que les promotions ne seront pas pour toi, même si chacun apprécie ton dévouement. La triple peine viendra bien plus tard : puisque l'on t'aura moins payée, tu auras une pension de misère. En attendant, quand tu reviendras de congé de maternité, tu pourras dire merci de ne pas être virée comme chez Yuzzu (page 12). Si tu ne supportes plus les petites violences qu-

tidiennes de tes collègues (les compliments appuyés vingt fois par jour, les mains qui s'attardent sur ton épaule, les blagues de cul qui font se marrer les mecs) et que tu venais à t'en plaindre, tu ne seras pas nécessairement virée. Tu auras peut-être la chance de tomber sur un patron compréhensif qui te demandera de changer de service « pour éviter les problèmes », parce qu'on ne va quand même pas déplacer un chef de service...

Dans la rue, désolé ma fille, tu devras faire gaffe. Des hommes (qui n'accepteraient jamais qu'on leur dise comment ils doivent s'habiller) te regardent. Si tu t'habilles de manière légère, tu cherches peut-être à te faire violer ? Mais si tu as envie de cacher tes cheveux sous un foulard, tu es un danger pour la démocratie... Et encore, je voudrais te dire...

*Salut Papa,
J'ai vu ton brouillon de mot d'excuses. Merci, mais laisse tomber. Et arrête d'être désolé. Que le monde soit injuste et violent, ça fait un bon moment que j'avais remarqué, tu sais. Comme femme et comme travailleuse, je serai exploitée deux fois (t'imagines si en plus j'étais étrangère 😊), mais ce n'est pas pour ça que je serai une victime. Mes copines et moi, on se voit plutôt en battantes. T'as remarqué qu'aux quatre coins du monde, ce sont des jeunes femmes qui mettent les foules en mouvement pour la planète ? T'as pas vu qu'aux USA ce sont des jeunes femmes qui révolutionnent la politique ? T'as vu qu'Angèle a un peu bousculé Michel Sardou ? Alors, notre ambition (tu peux le dire à maman) ce ne sera pas seulement d'être des « femmes libérées », mais plutôt des femmes libératrices. C'est pas seulement nous, c'est le monde (et les garçons aussi !) qu'il faut libérer (et du capitalisme). Et on va y arriver !!!
Bises.*

*PS : je viens pas manger dimanche prochain : c'est le 8 mars, je serai à la manif.
PPS : tu peux venir - ce n'est pas parce que t'es un homme que t'as pas le droit d'être féministe, hein !*