

## Actualité

Omicron : un virus qui en cache un autre ?

## Chronique juridique

Travail et genre  
Les protections qu'offre le droit

## Travailleuses

domestiques et  
sans-papiers - En lutte pour leurs droits !

# LE DROIT de L'EMPLOYÉE



Comportements sexistes et violences faites aux femmes

# UNE RÉALITÉ AUSSI AU TRAVAIL

# SOMMAIRE

Dans ce numéro, nous avons choisi de parler au féminin.  
Les noms communs au féminin sont à prendre au féminin et au masculin.

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier : Comportements sexistes et violences faites aux femmes : une réalité aussi au travail

Les comportements sexistes sur le lieu de travail continuent d'être une réalité prégnante pour les femmes. En 2016, 98% des femmes qui ont répondu à l'enquête ont déjà subi des comportements sexistes dans la rue ou dans les transports en commun, 95% dans les lieux publics et 94% au travail.

### 6 Actualité - Omicron : un virus qui en cache un autre ?

Une série de mesures de flexibilité en matière d'emploi a été élaborée pour faire face à la pénurie de main d'œuvre que pourraient entraîner les contaminations au variant omicron. Quel regard syndical peut-on poser sur cet état de fait ?

### 7 Infographie économique - Les inégalités hommes-femmes face à la parentalité

Une récente étude met en évidence les inégalités hommes-femmes qui découlent du fait d'avoir un enfant. Ces inégalités sont toujours importantes à l'heure d'aujourd'hui. Cette étude montre à quel point le congé de paternité est un outil puissant pour réduire ces inégalités.

### 8 Chronique juridique - Travail et genre - Les protections qu'offre le droit

L'accès aux formations ou aux promotions est moins accessible pour les femmes ; celles-ci sont moins bien rémunérées pour le même travail et exercent souvent des métiers qui sont dévalorisés par la société et donc moins bien rémunérés.

### 10 Ça se joue en Europe - L'égalité salariale en Europe

Les institutions européennes se sont féminisées. La Commission, la Banque centrale européenne, le Parlement européen, sont présidés par des présidentes. Mais l'égalité salariale ne doit pas s'arrêter aux top manageuses européennes.

### 11 Rencontre - Marie Peltier, celle qui ne veut pas être une victime

Marie Peltier est historienne, essayiste, spécialiste de la propagande en Syrie et du complotisme. Elle intervient fréquemment dans les médias et a été à plusieurs reprises victime de harcèlement.

### 12 Travailleuses domestiques et sans-papiers - En lutte pour leurs droits !

Elles sont venues en Belgique pour avoir un meilleur salaire. Aujourd'hui travailleuses sans-papiers, elles militent au sein de la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles.

### 13 CPAE - Accords sectoriels CPAE (CP 200) - Conventions et points d'attention

Pouvoir d'achat, formation, frais de déplacement, conventions crédit-temps et fin de carrière.

### 14 L'équipe à la Une - Mercedes - le coup de pression à l'aube du salon de l'auto

Mercedes Europa à Woluwe-Saint-Lambert, le plus grand garage du constructeur allemand en Belgique, a connu une importante grève durant ce mois de janvier. Vanessa de Keyser, déléguée CNE, nous en explique les raisons.

### 15 Non Marchand - Chez Orpea comme ailleurs, la commercialisation des soins nuit gravement à la santé

A l'heure du scandale des maisons de repos du groupe Orpea, il faut sans cesse souligner à quel point la commercialisation des soins et de l'aide aux personnes est nuisible à la construction d'une société inclusive et à la qualité de vie.

### 16 Edito - Tu seras un homme...

Je suis un homme : puis-je être féministe ? La réponse semble évidente : oui. Personne n'a envie de passer pour un machiste... Mais est-ce si simple ? Affirmer « je suis féministe », c'est pour l'image ? Ou c'est un engagement pour de bon ?

## Le trait de Serge Dehaes...





**MUSEUM  
PASS  
MUSÉES**

Vous aimez prendre un " bain culturel " de temps en temps ? Et combiner un week-end ou une excursion avec un musée ou une exposition? Alors le Pass Musées est fait pour vous ! Il vous ouvre les portes de plus de 200 musées et 300 expositions dans toutes les provinces de notre pays. Il est synonyme d'accès illimité aux musées participants et à leurs splendides collections, et ce, durant un an. Grâce à Pasar et la CSC vous bénéficiez maintenant d'une réduction de 10%. Votre pass musées vous coûte ainsi 53.10€ au lieu de 59€. Plus d'infos sur le site de la CSC.



Shutterstock

### Solidarité avec le peuple ukrainien

La guerre est un crime contre l'humanité. Le mouvement syndical belge, européen et international appelle à la cessation immédiate de l'agression de l'Ukraine par la Russie et demande d'engager des négociations de bonne foi pour définir un cadre pour la sécurité commune, dans l'intérêt des populations. Rien ne justifie les actions de la Russie ; elles entraînent la souffrance et la mort. L'armée russe doit se retirer sans délais des territoires occupés. Le peuple ukrainien a le droit de déterminer son propre avenir, sans intervention extérieure de l'impérialisme russe ou occidental. La dette extérieure de l'Ukraine doit être annulée et les richesses de l'Ukraine doivent servir au progrès social. Comme l'affirme la constitution de l'OIT, une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. En ces jours de tragédie, nous appelons à la solidarité internationale avec l'Ukraine, à l'arrivée rapide d'une aide humanitaire aux organisations civiles, syndicales et populaires d'Ukraine, et à l'accueil inconditionnel des réfugiés - d'où qu'ils viennent.

### Condamnation de la Belgique concernant la pratique des stages non rémunérés

Certaines entreprises proposent à des jeunes d'effectuer un stage non rémunéré, en dehors de l'enseignement secondaire et post-secondaire. Lorsqu'elles se trouvent à devoir justifier cette pratique, elles invoquent la loi sur le droit des volontaires du 3 juillet 2005, en l'absence d'autres dispositions légales. La Comité européen des droits sociaux a jugé que cette pratique viole la Charte sociale européenne en son article 4§1 relatif au droit à une rémunération équitable. D'après l'enquête du Comité, les services d'inspection sociale belges n'ont aujourd'hui aucun moyen de prévention et de détection des stages non rémunérés. Ils ne peuvent que répondre aux plaintes individuelles que leur soumettent les jeunes travailleuses concernées. Les jeunes sont fortement exposés au chômage et au risque de pauvreté. Leur exploitation comme main-d'oeuvre gratuite constitue une discrimination flagrante sur le marché du travail. Cette décision du Comité européen des droits sociaux nous donne un moyen juridique supplémentaire pour lutter contre les stages non rémunérés.

**74 752**  
personnes contre la loi de blocage salarial !

### Tout augmente sauf nos salaires ! Pourquoi ?

À cause d'une loi de 1996 qui bloque nos salaires ! Depuis janvier 2022, la CSC, la FGTB, la CGSLB ont lancé une pétition pour forcer la Chambre à parler de cette loi. 74.752 personnes l'ont déjà signée. Le quota de 25 000 signatures étant atteint, la Chambre DOIT maintenant débattre sur la loi qui bloque les salaires. Partagez encore et encore la pétition autour de vous !

[www.lacsc.be/petition-salaire](http://www.lacsc.be/petition-salaire)

## Dossier

# Comportements sexistes et violences faites aux femmes UNE RÉALITÉ AUSSI AU TRAVAIL

Les comportements sexistes sur le lieu de travail continuent d'être une réalité prégnante pour les femmes. L'enquête Jump nous alerte : en 2016, 98% des femmes qui ont répondu à l'enquête ont déjà subi des comportements sexistes dans la rue ou dans les transports en commun, 95% dans les lieux publics et 94% au travail.

Qu'entend-on par « comportement sexiste » ? La loi belge, qui date de 2014 et qui pénalise le sexisme, le définit comme suit : « tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe ». La grande majorité des répondantes à l'enquête s'accorde sur la définition suivante du sexisme : c'est un comportement discriminatoire favorisant un sexe au détriment de l'autre ; il trouve sa source dans les stéréotypes et englobe une façon de penser, de parler et d'agir qui réduit une personne à son sexe.

Si presque toutes les répondantes (94%) ont déjà subi des comportements sexistes au travail, un quart des femmes affirme en être souvent victime et près d'une femme sur deux, parfois. Les comportements sexistes les plus fréquents au travail sont les suivants :

- Blague sexiste (83%)
- Le fait d'être interrompue fréquemment, et/ou de ne pas être écoutée quand on parle, et/ou des faits de « mansplaining »<sup>1</sup> (80%)
- Commentaires sur les vêtements que je « devrais » porter (75%)
- Remarque : « tu ne devrais pas être chez toi avec tes enfants ? » (75%)
- Regard ou geste intrusifs et/ou déplacés (72%)
- Remarque déplacée (71%)

- Ne pas obtenir une promotion ou un poste auquel j'ai droit uniquement parce que je suis une femme (49%)
- Insulte (24%)
- Sifflement (9%)
- Agression physique (9%)

Selon une autre enquête française sur un échantillon représentatif des femmes entre 18 et 64 ans<sup>2</sup>, une femme sur cinq estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Cette proportion de femmes n'a pas baissé entre 1990 et 2014. Cette enquête montre que les victimes de harcèlement sexuel sont plus souvent des femmes travaillant dans des environnements professionnels majoritairement composés d'hommes (35%). Elles sont, plus souvent, soit des femmes avec un certain niveau de responsabilité (30% de professions libérales et de cadres supérieures), soit des femmes avec des emplois précaires (30%).

Ces comportements sexistes ont aussi des conséquences psychologiques importantes. Ainsi, plus d'une femme sur deux se sent honteuse et 19% des femmes se sentent coupables. Plus de huit femmes sur dix déclarent ne jamais avoir fait appel aux autorités concernées (employeur, police...) après avoir été victime de comportements sexistes.

Pourtant, ce sont les comportements sexistes, quels qu'ils soient, qui ne sont pas acceptables, et les victimes doivent pouvoir faire valoir leurs droits et défendre leurs libertés.

La CNE lance une enquête sur les comportements sexistes et les violences faites aux femmes.

La question de la violence sur le lieu de travail ne peut plus être invisibilisée. Cette lutte doit s'inscrire activement dans la politique de bien-être de l'entreprise. Il n'y a pas de « petits faits » lorsqu'on en est la victime. Il y a surtout des conséquences subies par la victime. En 2022, Actions Femmes CNE déclinera donc son action en trois temps.

**Un moment pour voir :** une enquête a été lancée en janvier pour permettre aux déléguées d'aller à la rencontre des travailleuses.

**Un moment pour juger :** l'assemblée Femmes du 10 mai 2022 sera un moment où nous partagerons les résultats de l'enquête.

**Un moment pour agir !** A la rentrée sociale 2022, nous mettrons en place des actions spécifiques « CNE » avec les équipes syndicales et/ou avec les secteurs demandeurs.

*Delphine Latawiec  
et Clarisse Van Tichelen*

**« L'égalité des genres, cela fait grandir tout le monde. Donner une place à chacune et chacun dans le respect de chacune et chacun devrait couler de source. »**

C'est ainsi que Xavier Martin de la CSC-Transcom clôture notre rencontre autour de la campagne qu'il a menée avec les Femmes CSC au sein de la SNCB.

**Comment avez-vous commencé ce travail sur les violences sexistes au travail ?**

Xavier : « Des travailleuses victimes de violence à la fois par des tiers ou par des collègues avaient interpellé les déléguées. Nous nous sentions assez démunis car nous renvoyions toujours vers le service externe alors que cette procédure n'était pas optimale. Elle écartait et isolait la victime sous prétexte de la protéger ; rien n'était fait vis-à-vis de l'auteur. Du coup, la victime s'en trouve pénalisée et le problème n'est pas solutionné. Nous voulions faire pression sur les auteurs. Alicia (Femmes CSC) a eu l'idée de créer une enquête. Elle servirait à dénoncer le phénomène dans les organes paritaires pour faire bouger les choses. »

**L'enquête a donc été diffusée ?**

Alicia : « L'enquête a eu beaucoup de succès. Nous avons été choqués des résultats : 68% des femmes interrogées avaient déjà été victimes de faits sexistes. Nous avons présenté ces résultats aux militantes. Nous avons également rencontré les répondantes au questionnaire. Ce fut un moment difficile mais enrichissant. Elles n'étaient plus seules. De victimes, elles devenaient actrices de changement. Nous avons lancé une large campagne de médiatisation avec les résultats et nos revendications. Libérer la parole était aussi une manière de conscientiser et d'isoler les personnes problématiques. »

Xavier : « Suite à cette campagne, Sarah Schlitz (secrétaire d'Etat) a demandé à nous rencontrer. Nous avons également interpellé les organes paritaires internes. Les directions ont répondu, avec certaines avancées mais aussi avec une inaction sur des éléments importants. Nous entendions de bonnes intentions mais rien qui ne mette la pression sur les auteurs de ces violences. ».

**Des victoires importantes ont-elles été engrangées ?**

Xavier : « Mi-décembre, des parlementaires Ecolo nous informent du dépôt d'une résolution sur la violence faite aux femmes sur le rail auprès du Parlement fédéral. Nous avons été agréablement surpris car le texte reprenait beaucoup de nos revendications. Après avoir émis nos remarques, la résolution a été déposée au Parlement. C'est une belle victoire à l'issue d'un long travail, et une vraie reconnaissance pour les victimes. »

**En jetant un regard sur le déroulé de la campagne, quels enseignements en tirez-vous ?**

« Y croire, c'est déjà agir. A la base, l'interpellation des travailleuses a été soutenue par leurs déléguées et toutes ont dit : « c'est une question de dignité humaine ». Cela n'a pas été minimisé comme un truc de « bonne femme ». L'enquête a montré l'étendue du phénomène. Elle a montré l'importance de partir de l'impact des violences sur les travailleuses pour le travail syndical ».

# OMICRON : UN VIRUS QUI EN CACHE UN AUTRE ?

Une série de mesures de flexibilité en matière d'emploi a été élaborée pour faire face à la pénurie de main d'œuvre que pourraient entraîner les contaminations au variant omicron. Quel regard syndical peut-on poser sur cet état de fait ? Tentative de réponse.

**D**u 1er avril au 30 juin 2020 ainsi que du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021, les entreprises et institutions appartenant aux secteurs cruciaux et aux services essentiels ont pu déroger à plusieurs règles du droit du travail afin de garantir la bonne organisation du travail ; et notamment, augmenter le solde d'heures supplémentaires volontaires (220h au lieu de 120h) effectuées par leurs travailleuses, occuper des travailleuses mises à disposition par une autre employeuse (ce qui est normalement interdit afin d'éviter tout dumping social), conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs (sans que ceux-ci n'entraînent la conclusion d'un CDI dans certains hypothèses, ce qui est normalement la règle), faire travailler des étudiantes sans que leurs heures ne soient prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures exonérées d'impôt et de cotisations sociales, etc.

### MESURES DE FLEXIBILITÉ

Avec l'apparition du variant omicron, l'attention est à nouveau focalisée sur les institutions de soins et d'enseignement, qui réclamaient que les mesures de flexibilité précitées leur soient à nouveau ouvertes afin de remédier aux manques d'effectifs liés aux nombreuses absences dues aux quarantaines et aux maladies. Le Gouvernement a accédé à cette demande de manière temporaire, pour la période du 1er janvier au 31 mars 2022.

Les entreprises des autres secteurs, qui n'avaient jamais été concernées par ces mesures de flexibilité, n'avaient formulé aucune demande. Début janvier 2022, elles se sont subitement réveillées pour faire

pression sur le Gouvernement en demandant de prendre rapidement des mesures extrêmement larges de flexibilisation du travail. Le Parlement a ensuite adopté un package de mesures applicables à toutes les entreprises, à l'exception de celles relevant des secteurs des soins et de l'enseignement (qui bénéficiaient déjà d'un régime spécifique). Ces mesures permettaient notamment aux entreprises de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs et de faire travailler des étudiantes sans que les 45 premières heures ne soient prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures.

### ANTICIPER LE PROBLÈME

Même si la période de validité de ces mesures a heureusement été relativement courte (du 23 janvier au 28 février 2022), leur adoption pose syndicalement plusieurs problèmes. Tout d'abord, on peut s'étonner de cette demande du patronat : depuis le début de la pandémie (et ces derniers mois en particulier), les entreprises ont largement eu le temps de s'adapter aux pics d'absence. Elles auraient dû prendre les mesures nécessaires pour anticiper le problème. En outre, il était regrettable d'ouvrir de nouvelles possibilités généralisées de recours à des contrats précaires plutôt que de privilégier la concertation dans les secteurs et les

entreprises, dans un contexte où les organisations syndicales étaient plus fortes pour négocier des mesures d'organisation du travail et de revalorisation des contrats, notamment à temps partiel. Enfin, la pénurie de main-d'œuvre qu'invoquent les entreprises est multifactorielle, et ne peut pas être imputée au seul Covid-19. Pour résoudre les problèmes structurels dans le monde du travail (dont les absences pour incapacité de travail, qui sont largement antérieures à la crise sanitaire mais qui ont été amplifiées par celle-ci), il y a lieu en priorité d'améliorer les salaires et les conditions de travail (notamment par l'engagement en CDI et par la limitation de la flexibilité) afin de rendre certains métiers plus attractifs.

Bénédicte Canivez



## L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

# LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES FACE À LA PARENTALITÉ

Une récente étude met en évidence les inégalités hommes-femmes qui découlent du fait d'avoir un enfant. Ces inégalités sont toujours importantes à l'heure d'aujourd'hui. Cette étude montre à quel point le congé de paternité (=congé de naissance) est un outil puissant pour réduire ces inégalités.

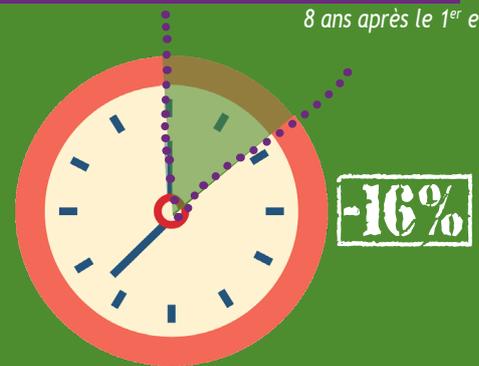
### Diminution du revenu des femmes

8 ans après le 1<sup>er</sup> enfant



### Diminution du temps de travail des femmes

8 ans après le 1<sup>er</sup> enfant



### Diminution du nombre de femmes qui travaillent

8 ans après le 1<sup>er</sup> enfant



Pour les femmes, avoir un enfant continue à être synonyme de conséquences négatives alors que ni le revenu des hommes, ni leur temps de travail, ni le nombre d'hommes qui travaillent ne diminuent.

### Augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail

8 ans après le 1<sup>er</sup> enfant



### Nombre de jours moyens d'incapacité pour les femmes - 12 ans après le 1<sup>er</sup> enfant



SI LE PÈRE A DROIT AU CONGÉ DE PATERNITÉ (2 SEMAINES)

Le droit à un congé de paternité (deux semaines) a un impact positif sur l'incapacité de travail des femmes. Il diminue de 22% l'incapacité de travail chez les femmes sans augmenter celle des hommes. Le congé de paternité rend aussi plus égalitaire la répartition des tâches au sein d'un ménage. Allonger le congé de paternité et le rendre obligatoire augmenterait son impact positif sur la réduction des inégalités.

Source : Sébastien Fontenay et Ilan Tojerow, Dulbea, 2020.

# Chronique juridique

## Travail et genre

# LES PROTECTIONS QU'OFFRE LE DROIT

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi les métiers du Care sont dans une écrasante majorité occupés par des femmes ? Il suffit de penser aux puéricultrices (96%) ou aux travailleuses de titres-services (98%). Au-delà de ces réalités observables se cachent de véritables problématiques, moins visibles. L'accès aux formations ou aux promotions est moins accessible pour les femmes ; celles-ci sont moins bien rémunérées pour le même travail et exercent souvent des métiers qui sont dévalorisés par la société et donc moins bien rémunérés.

**S**elon le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000€ bruts par mois est de 13,4% pour les femmes contre 17% pour les hommes. Selon l'Institut, l'écart salarial sur base annuelle, avec correction pour la durée de travail, s'élève, tous secteurs confondus, à 9,2%. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 32,3% moins élevés pour les femmes que pour les hommes.

Quels sont les instruments juridiques qui permettent de lutter contre ces inégalités liées au genre ?

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « loi sur l'égalité entre les genres »)**

La loi sur l'égalité entre les genres ne doit pas être confondue avec sa grande sœur, adoptée le même jour : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Cette dernière traite des discriminations en général, tandis que la première envisage dans un texte autonome la matière de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, afin d'en accroître la visibilité.

La loi sur l'égalité entre les genres est d'ordre public, ce qui signifie, entre autres, qu'en cas de litige devant les cours et tri-

bunaux, elle doit être soulevée d'office par la juge, même lorsque les parties ne demandent pas son application. Son champ d'application vise notamment les relations de travail, c'est-à-dire tout le processus de l'occupation au travail, depuis l'engagement jusqu'à la cessation du contrat de travail. Par ailleurs, la loi traite non seulement de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi toute discrimination basée sur le sexe (changement de sexe, identité de genre ou expression de genre).

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite, qu'elle soit directe ou indirecte. On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison de son genre, de son identité de genre ou de son expression de genre. C'est, par exemple, le fait de ne pas retenir une candidate au motif qu'elle est transgenre. Quant à la discrimination indirecte, il s'agit d'une situation où une mesure apparemment neutre est susceptible d'entraîner des effets discriminatoires. C'est notamment le cas lorsque les périodes de travail à temps partiel sont exclues pour le calcul de l'ancienneté, puisque cela porte préjudice à un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes.

En termes de protection, la loi prévoit la possibilité d'introduire une demande en ces-

sation de l'acte discriminatoire ou demande d'indemnisation égale à un montant correspondant à 6 mois de rémunération brute. Par ailleurs, les personnes bénéficient d'une protection contre les mesures de représailles (telles que le licenciement).

**La CCT n°25-25ter sur l'égalité de rémunération**

Datant du 15 octobre 1975, la CCT n°25 est le signe que les organisations syndicales et patronales ont été les premières à produire un texte juridique lié à la problématique des discriminations liées au genre dans les relations de travail. En 2008, elle a été amendée via la CCT n°25ter, pour imposer des systèmes de rémunération fondés sur des critères neutres sur le plan du genre. Ainsi, les commissions paritaires doivent adopter des classifications de fonction barémiques sexuellement neutres. Cela doit permettre de garantir l'égalité salariale pour un travail de valeur égale, en créant une véritable obligation en amont (avant même tout contrat individuel) pour neutraliser le critère de genre dans la fixation des salaires.

En outre, même si la plupart des mécanismes de protection que la CCT instaure (notamment la protection contre le licenciement et les sanctions) ont été repris intégralement dans la loi sur l'égalité entre les genres de 2007, cette CCT contient toutefois une plus-value intéressante : un mécanisme



Shutterstock

de publicité qui prévoit que le contenu de la CCT doit être annexé à tout règlement de travail. Le côté pédagogique de cette réglementation est par ailleurs renforcé par le rapport joint à la CCT, qui dresse l'inventaire d'un ensemble d'outils permettant d'aborder la question de l'écart salarial (check-list et guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions, code de bonnes pratiques, etc.).

**La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.**

La loi du 22 avril 2012 est née du triste constat de la persistance des écarts salariaux dans la pratique, malgré l'existence des instruments juridiques détaillés ci-dessus.

Au niveau de l'entreprise, les entreprises qui sont tenues d'établir un bilan social doivent y ventiler les données qui y sont reprises en fonction du genre. Le bilan social est un document que les entreprises occupant au moins de 20 personnes doivent déposer annuellement à la Banque nationale de Belgique et qui reprend les informations relatives à l'emploi dans l'entreprise : nombre de personnes occupées, rotation du personnel, formations suivies, etc.

Les codes 120 et 121 renseignent le nombre de travailleuses et travailleurs, répartis selon le genre, le niveau d'étude et le régime de travail (temps plein ou temps partiel). Quant aux formations, la répartition femmes/hommes se trouve aux codes 5801 et suivants.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 personnes doivent effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération (rémunération et avantages extra-légaux) au sein de l'entreprise permettant de déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre. Si tel n'est pas le cas, il doit y être remédié via une concertation au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

**La CCT n°35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel**

Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a un impact significatif sur les différences salariales moyennes. En effet, selon la méthodologie de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, si l'écart salarial (avec correction pour la durée de travail) s'élève à 9,2%, il grimpe à 23,1% lorsque l'on prend en compte la véritable durée du travail des tra-

vailleuses et travailleurs. Cela n'est guère étonnant lorsqu'on sait que 43,5% des travailleuses exercent un emploi à temps partiel, contre 11% des travailleurs.

La CCT n°35, qui oblige l'employeuse à proposer en priorité les nouvelles heures à prester dans l'entreprise aux travailleuses à temps partiel, peut permettre de corriger partiellement cette inégalité. Ainsi, si elle le désire, la travailleuse à temps partiel peut introduire auprès de son employeuse une demande écrite dans laquelle elle exprime son souhait d'obtenir un emploi à temps plein ou à temps partiel devenu vacant. Lorsqu'un tel emploi est vacant, l'employeuse doit communiquer et proposer par écrit cet emploi à la travailleuse qui en a fait la demande.

Cet arsenal juridique témoigne de la volonté de l'assemblée législative de régler les inégalités liées au genre dans les relations de travail. Sans oublier que l'égalité complète des genres va de pair avec l'élimination durable des ségrégations et le renforcement de la position des femmes sur le marché du travail, l'on peut se réjouir que des outils juridiques existent pour agir efficacement contre les formes de discrimination liées au genre. Les outils sont là, il ne reste qu'à s'en servir !

*Bénédicte Canivez*

# Ça se joue en Europe

# L'ÉGALITÉ SALARIALE

# EN EUROPE

Les institutions européennes se sont féminisées. La Commission, la Banque centrale européenne, le Parlement européen sont présidés par des présidentes. Mais l'égalité salariale ne doit pas s'arrêter aux top manageuses européennes.

Dès son origine, l'Union européenne s'est déclarée opposée aux discriminations, en particulier de genre. Le traité de Rome (1957) énonce en son article 119 que « chaque Etat membre assure au cours de la première étape, puis maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Ce principe fut constamment réaffirmé ensuite, récemment avec le Pilier européen des droits sociaux (2017) et les discours de la dernière présidente de la Commission. Au-delà des sommets des institutions européennes, le scandale de l'inégalité salariale continue d'exister. Eurostat publie un indicateur des écarts de rémunérations liés au genre. Il mesure l'écart entre les rémunérations horaires moyennes des hommes et des femmes. En moyenne, dans l'ensemble des 27 Etats membres, les femmes perçoivent une rémunération horaire de 14% inférieure à celle des hommes. Selon un document de travail publié par l'Office européen des statistiques Eurostat, le « Gender Pay Gap » se chiffre pour la Belgique à 5,8% (tableau)<sup>1</sup>. Notre pays arrive en quatrième position des pays les moins inégalitaires, après le Luxembourg, la Rou-

manie et l'Italie. Les pays scandinaves ne confirment pas leur réputation de champions de l'égalité de genre, dispersés qu'ils sont entre les 12% de la Suède et les 17% de la Finlande. L'Estonie arrive en queue de peloton, les femmes y perdant 22% de rémunération simplement à cause de leur sexe.

## UNE NOUVELLE DIRECTIVE

La persistance de cette injustice a poussé la Commission à agir. En mars 2021, elle propose un projet de directive pour renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le vote au Parlement européen est annoncé pour le 10 février. Le texte de la Commission comporte quatre innovations. Il clarifie la méthode d'estimation du Gender Pay Gap. Il oblige toutes les entreprises de plus de 250 travailleuses et travailleurs à publier un rapport annuel comportant 7 indicateurs d'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il prévoit que la violation des dispositions de la directive donnera lieu à des amendes (imposées par l'Etat membre), qui devront être « effectives, proportionnées et dissuasives ». Il inverse la charge de la preuve : si une entreprise est accusée de discrimination, elle

devra prouver que ce n'est pas le cas pour échapper aux sanctions. Ce projet est un pas intéressant vers plus de transparence. Il soulève néanmoins de vives critiques. Celles-ci se concentrent sur le seuil de 250 travailleuses. Un tel seuil est inacceptable car il revient à ne couvrir que 33% des travailleuses européennes (et 32% des travailleuses belges). Aucune transparence ne sera faite sur la rémunération de deux-tiers des travailleuses. Une fois adoptée, la directive sera transposée en droit belge. Il existe déjà en Belgique un instrument juridique similaire. Tous les deux ans, nos entreprises sont tenues de transmettre au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse comportant une série d'indicateurs genrés sur les rémunérations (Arrêté royal du 25 avril 2014). Le seuil à partir duquel cette obligation s'applique est de 50 travailleuses. Il donne l'impression d'être très rigoureux par rapport au seuil du projet de directive, mais pas tant que ça. Un seuil de 50 ne permet de couvrir que 47% des travailleuses belges, un chiffre lui aussi insuffisant. Toutes les entreprises, même les PME, devraient faire la transparence sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes. On devine ce qui coince : non pas le coût des documents administratifs à produire - argument retors des organisations patronales - mais celui de l'alignement des rémunérations des travailleuses sur celles de leurs collègues masculins !

**Etienne Lebeau**

## À travail égal, salaire inégal - comparaison entre quelques Etats membres

Pays	Gender Pay Gap (%)
UE (27 Etats membres)	14,4
Luxembourg	1,4
Belgique	5,8
Pays-Bas	14,7
France	16,7
Allemagne	20,1
Estonie	21,8

Source : D. Leythienne et M. Perez-Julian (2021), Eurostat, p. 20. Le Gender Pay Gap est le handicap salarial des femmes par rapport aux hommes.

<sup>1</sup> Le Gender Pay Gap d'Eurostat se base sur une méthodologie différente de celle de l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes. Il diffère donc dans son résultat. Son intérêt est de permettre une comparaison de l'égalité salariale entre les pays européens.

# Portrait

## Marie Peltier

# CELLE QUI NE VEUT PAS ÊTRE UNE VICTIME

**M**arie Peltier est historienne, essayiste, spécialiste de la propagande en Syrie et du complotisme. Elle intervient fréquemment dans les médias et a été à plusieurs reprises victime de harcèlement.

Le harcèlement est un moyen de rassoier un rapport de domination et, forcément ça touche les femmes de manière toute particulière, nous dit-elle. Les femmes, mais aussi les autres minorités, sachant que, politiquement, je considère les femmes comme étant une minorité. Le harcèlement concerne souvent celles qui ont une certaine visibilité, celles qui prennent leur place dans l'espace public. Cela peut être de la visibilité à petite échelle, dans le monde associatif, par exemple. C'est évidemment largement inconscient mais beaucoup d'hommes ne supportent pas encore ça ; c'est encore une chasse gardée. Et le harcèlement est un moyen de punir et de faire taire les femmes.

A la suite d'un épisode de harcèlement de rue que j'ai subi, le propos majoritaire des mecs qui me harcelaient sur les réseaux sociaux était de me dire que, de toute façon, j'étais trop moche pour me faire harceler. C'est l'argument totalement machiste ; c'est une stratégie d'humiliation par le physique. C'est vraiment arrimé à la vieille haine machiste et à la question de la possession de nos corps par les hommes qui considèrent que ce sont eux les juges ; et même plus, que ce sont eux qui possèdent nos corps.

### NOT ALL MEN ? SI !

Beaucoup de femmes - et c'est normal, on a été élevées comme ça, on a intégré l'impor-



tance d'être nuancées - disent non non, tous les hommes ne sont pas comme ça. Moi je pense qu'il faut dire : si, tous les hommes sont comme ça. Pas dans le sens où tous les hommes sont des connards, ce n'est pas ça l'idée, mais dans le sens où il faut remettre une lecture politique, et se rendre compte que c'est une logique de domination machiste, sexiste, et qu'elle existe absolument dans tous les milieux. Toutes les femmes le savent.

J'ai vu beaucoup d'hommes, et c'est un truc classique, faire semblant de prendre ma défense et en profiter pour se la jouer grand chevalier blanc qui défend les femmes. Et du coup, ne surtout pas questionner leur propre posture et leur propre participation à des logiques machistes. C'est tellement facile pour eux de se la jouer le père parfait, le père qui

va chercher ses enfants à l'école. En quoi devraient-ils avoir de la validation pour ça alors que les femmes le font tous les jours sans jamais en recevoir ? Je crois que tous les hommes sont touchés par ces logiques, à des degrés divers. C'est un problème global et massif. Il y a vraiment, dans le discours féministe, un point d'attention à avoir - et d'ailleurs la plupart des groupes féministes sont conscients de ça - c'est qu'on nous a éduquées à être polies, policées, et c'est encore, pour moi, une leçon du patriarcat. C'est tellement révélateur cette position, soit du bourreau, soit du sauveur, mais dans les deux cas, nous, les femmes, sommes la victime à protéger. En tant que féministe, je ne veux pas être une victime, je veux m'émanciper moi-même.

### NE RIEN LAISSER PASSER

Quand les femmes vivent des micro-humiliations à répétition, quand elles ne supportent plus d'être sauvées par des pseudos héros masculins, il faut le dire. Il faut occuper l'espace au niveau de la parole. Évidemment, dans le machisme ambiant, on va toujours passer pour des chieuses ou des hystériques. Ce n'est pas de la pédagogie, c'est de l'exposition, de la verbalisation de ces comportements. Vous savez, on ne change jamais notre comportement s'il n'y a pas un rapport de force qui nous oblige à le faire, ça j'en suis persuadée. D'ailleurs les syndicats le savent bien.

*Propos recueillis  
par Linda Léonard*



# Travailleuses domestiques et sans-papiers EN LUTTE POUR LEURS DROITS !

**U**n dimanche soir pluvieux de février, je rencontre Aurora, Lynn et Nancy. Autour d'une tisane, assises à la table de la cuisine, la conversation s'engage. Magali, qui travaille au MOC Bruxelles et soutient les travailleuses sans-papiers dans leur combat, nous dit d'ailleurs que « c'est comme ça que la Ligue a commencé, autour d'un thé dans une cuisine ».

Toutes trois originaires des Philippines, elles sont venues en Belgique pour avoir un meilleur salaire. Aujourd'hui, travailleuses sans-papiers, elles militent au sein de la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles.

Nancy était travailleuse domestique à Singapour. Alors que la famille pour laquelle elle travaillait passait ses vacances en Europe, elle décide d'y rester, en quête d'un meilleur salaire. Elle devient travailleuse domestique chez une famille d'expatriés à Bruxelles, chez qui elle habite également. Elle travaille entre 14 à 16h par jour du lundi au samedi matin. Sans papiers, ses conditions de travail et son salaire sont rabotés. Travaillant au noir, elle n'a pas d'accès à la Sécurité sociale.

Lynn est mère célibataire de deux enfants et est venue travailler en Belgique afin de pouvoir payer leurs études. Cela fait plus de dix ans qu'elle est arrivée ici. Garde d'enfants et aide-ménagère, elle partage son temps entre deux familles pour environ 7,70€ de

l'heure. Elle explique que son employeur a décidé de ne pas lui payer ses frais de transport quand il a appris qu'elle était sans-papiers.

Aurora vit avec sa mère, qui a la nationalité belge, alors qu'elle-même n'arrive pas à obtenir des papiers. Elle nous raconte ses différents boulots : shifts de nuit auprès d'une personne malade, garde d'enfants après l'école, aide-ménagère, travailleuse domestique « interne » vivant chez son employeur... Elle exprime à quel point, en tant que travailleuse domestique, elle est indispensable au quotidien de ces familles.

**Comment la pandémie a-t-elle impacté votre travail ?**

**Aurora :** « Beaucoup de travailleuses domestiques ont perdu leur travail lors du confinement alors que de nombreux diplomates travaillant à Bruxelles sont rentrés en vitesse dans leur pays d'origine. Mais la pandémie nous impacte encore aujourd'hui. Il y a trois semaines, mon employeur m'a appelée pour me dire que sa famille était infectée par le covid, et que je ne devais donc pas venir pendant deux semaines. Pour nous, « no work » signifie « no pay ». Je n'ai donc pas pu aller travailler pendant cette période et je n'ai donc pas été payée ».

**Pourquoi avez-vous rejoint la Ligue des travailleuses domestiques ?**

**Nancy :** « Quand je suis arrivée en Belgique, je ne connaissais rien sur mes droits. La Ligue me renseigne sur tout ça. Nous voulons lutter pour la régularisation des sans-papiers. Nous voulons être reconnues dans nos boulots, payer nos impôts et que notre participation à l'économie de ce pays cesse d'être invisibilisée ».

**Aurora :** « J'ai rejoint la Ligue par bouche à oreille, j'avais alors perdu mon boulot et j'étais très isolée, la Ligue a agi comme un antidépresseur, elle nous permet de lutter pour nos droits et de constituer un réseau d'amitiés et de solidarité ».

La Ligue des travailleuses domestiques appelle à la grève le 16 juin prochain.

Le 16 juin prochain, journée internationale des travailleuses domestiques, vous pourrez certainement entendre Aurora, Lynn et Nancy réclamer leurs droits dans la rue, avec d'autres travailleuses domestiques en grève pour leurs droits et pour la régularisation. Des travailleuses qui bravent leur peur et qui se mobilisent pour dénoncer l'exploitation quotidienne et pour exiger un permis de travail et la régularisation auprès des responsables politiques. Soyons nombreuses à leurs côtés pour montrer notre soutien et notre solidarité dans leur combat.

*Clarisse Van Tichelen*

# CPAE

## Accords sectoriels CPAE (CP 200) CONVENTIONS ET POINTS D'ATTENTION

### POUVOIR D'ACHAT

Le dernier accord sectoriel a optimisé la faible marge salariale autorisée, c'est-à-dire 0,4% d'augmentation brute au 1/12/2021. Il est possible que votre employeuse vous ait octroyé un autre avantage équivalent aux 0,4%, mais vous deviez dans ce cas en être informée. Les barèmes minima sectoriels ont ensuite été majorés via l'indexation annuelle de 3,58% au 1/01/2022. Vous pouvez trouver les barèmes actualisés sur le site du fonds social [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be), ainsi que le montant indexé de la prime annuelle de juin 2022. En décembre vous avez peut-être reçu également une prime Corona sous forme de chèques consommation de 125 ou 250€ (voire davantage) si votre entreprise en remplissait les conditions (voir Droit de l'Employé, décembre 2021).

Pour rappel, en CP 200, il est important de faire valoir toutes vos années d'expérience utile : les périodes de travail comme salariée, indépendante ou statutaire (quel que soit votre secteur d'activité antérieur) mais également les périodes d'inactivité assimilées telles que les périodes de crédit-temps, de maladie pour accident de travail, de congés parentaux, etc. Vous devez surtout transmettre toutes ces informations à l'employeuse au moment de votre entrée en service pour permettre de calculer votre salaire.

Pour rappel également, lors de l'accord social précédent (2019-2020), certaines employées et certains employés ont reçu l'augmentation salariale mensuelle du 1/09/2019 (1,1%) sous forme de prime annuelle versée en décembre, soit au prorata (en 2019), soit

entièrement (en décembre 2020 et 2021). C'est le cas pour les employées et employés qui ont un salaire au-delà des minima sectoriels, qui ne bénéficient pas d'une assurance groupe pour une pension complémentaire et qui sont dans une entreprise où des ouvrières et ouvriers bénéficient d'un tel avantage. Les trois conditions sont cumulatives et la prime doit être versée chaque année tant qu'il n'y a pas d'harmonisation entre ces deux statuts quant à ce deuxième pilier de pension. Si l'harmonisation est réalisée via un accord sectoriel pour votre branche d'activité, cette prime pourra être transformée par l'employeuse en cotisation pour l'assurance.

### FORMATION

En CP 200, vous avez droit à des jours de formation (voir tableau ci-contre). Certains jours peuvent être mutualisés (placés dans un pot collectif), d'autres sont obligatoirement individuels, selon que l'employeuse dispose d'un plan de formation ou non. Pour connaître vos droits à des jours individuels, contactez la délégation syndicale de votre entreprise. Là où il n'y a pas de délégation syndicale, le droit individuel sera de 2 jours (dans les entreprises de plus de 20 personnes sans plan supplétif de formation) ou 3 jours (dans les entreprises de plus de 20 personnes avec plan supplétif de formation ou dans les entreprises de moins de 20 personnes). Ces jours seront considérés comme des jours de travail.

Si vous n'avez pas eu vos jours de formation individuels pour la période 2020-2021, vous pouvez vous inscrire vous-même à une formation du CEFORA au moyen du formulaire

disponible sur le site <https://www.cevora.be/fr/faq> d'ici le 30/06/2022 au plus tard. Pour vos jours de formation 2022-2023, introduisez une demande écrite auprès de votre employeuse pour suivre des formations dans l'offre CEFORA, d'ici le 30/06/2023 au plus tard. Si votre employeuse s'y oppose, soit parce qu'elle n'est pas d'accord avec le contenu ou le timing de la formation, soit parce que vous avez déjà reçu une offre suffisante, vous pourrez de nouveau, si vous n'avez pas bénéficié des jours qui vous sont dus au 31/12/2023, vous inscrire vous-même entre le 1/01/2024 et le 30/06/2024. (Voir tableau ci-dessous.)

### FRAIS DE DÉPLACEMENT

Deux modifications ont été apportées par le nouvel accord sectoriel. L'indemnité vélo passe de 0,10€ à 0,20€ par km au 1/07/2022 (maximum 8€/jour). En outre, le plafond salarial pour bénéficier de l'indemnité de frais de déplacement pour usage du véhicule privé est porté à 29.680€ brut au 1/01/2022. Tous les barèmes des frais de déplacement (en transports publics et privés) figurent également sur le site [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be).

### CONVENTIONS CRÉDIT-TEMPS ET FIN DE CARRIÈRE

Celles-ci ont été prolongées aux mêmes conditions. Le formulaire pour demander le complément crédit-temps 4/5e fin de carrière à partir de 55 ans (77,47€) est disponible sur le site [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be).

*Claude Lambrechts*

Droits à la formation	2020-2021	2022-2023
Entreprises de + de 20 personnes	5 jours en moyenne	6 jours en moyenne
Entreprises de 10 à 20 personnes	4 jours en moyenne	4,5 jours en moyenne
Entreprises de moins de 10 personnes	4 jours en moyenne	4 jours en moyenne



L'équipe à la Une

Mercedes

# LE COUP DE PRESSION À L'AUBE DU SALON DE L'AUTO

Mercedes Europa à Woluwe-Saint-Lambert, le plus grand garage du constructeur allemand en Belgique, a connu une importante grève durant ce mois de janvier. Vanessa de Keyser, déléguée CNE, nous en explique les raisons.

## **Cette grève, c'était inattendu !**

Oui tout à fait. Mais nous étions arrivées au bout de la négociation sans être entendues. Il était temps de faire comprendre à la direction que nos revendications étaient sérieuses et fondées. Le préavis de grève avait été déposé en novembre 2021 ; la direction avait donc été alertée de notre détermination. Visiblement, ce n'était pas suffisant.

## **Quels étaient les problèmes rencontrés ?**

Nous reprochons un manque évident de prévoyance de la part de la direction. Les stocks s'amenuisaient suite à des transferts de véhicules dans d'autres concessions, mais sans que de nouveaux véhicules ne rentrent en compensation. Il y a au niveau mondial de gros retards de livraisons suite à une pénurie de composants électroniques. Nous avons donc régulièrement alerté la direction des conséquences de cette gestion, mais celle-ci restait confiante et ne réagissait pas.

## **Quel impact cela a concrètement sur votre travail ?**

Cela change tout pour nos vendeuses. Nous étions déjà en première ligne pour annoncer aux clientes le conséquent retard dans la livraison de leur nouvelle voiture et/ou que certaines options prévues n'étaient

plus disponibles, ce qui n'était vraiment pas agréable à faire à longueur de journées. Mais pour tout nouveau devis, nous devons maintenant annoncer un délai de livraison de plus de 14 mois ! Ce qui fait qu'au final... nous n'arrivons plus à vendre malgré le Salon de l'Auto qui vient de se dérouler. En plus du côté désagréable, il faut savoir que nous sommes principalement payées sur base des ventes que nous faisons, et les commissions sont versées... à la livraison ! Des livraisons retardées signifient des commissions reportées, et en attendant, des mois sans complément à nos salaires de base qui sont minimes.

## **Quelles étaient vos autres revendications ?**

Non seulement nous réclamions donc de percevoir les commissions à la signature et non plus à la livraison, mais nous avions besoin de sécurité d'emploi. L'ensemble des garages Mercedes belges sont en vente. De nombreux collègues sont donc rapatriés ici à Europa. Nous craignons donc purement et simplement une vague de licenciements. La direction n'a jamais pu nous fournir des garanties claires sur ce point. Nous demandions également une garantie de revenus qui ne soit pas directement liée aux ventes. Comment vivre avec 1.100€ net alors que l'on travaille à temps plein ? Nous souhai-

tions donc un revenu de base fixe plus correct.

## **Mais les demandes sont restées vaines visiblement...**

Oui, ou la direction apportait des petites solutions totalement insuffisantes comme cette proposition de nous payer 50% des commissions à l'achat... Début janvier, nous avons donc réuni une assemblée dans le garage. Une grève a été votée pour le lendemain matin... soit à quelques jours du Salon de l'Auto. Le 1er jour, la direction est restée très fermée vu qu'ailleurs « tout se passe bien » selon elle. Le 2e jour, elle a fait venir un huissier... Puis c'est le Sales Manager qui est venu négocier. On sentait bien que le Salon qui commençait le lendemain rendait urgent la résolution du conflit social.

## **Et soudainement, des solutions étaient possibles ?**

Il semblerait... Nous avons obtenu un salaire brut fixe plus élevé pour traverser la crise, 100% des commissions lors de la vente et une promesse de revenir vers nous avant avril avec des informations concrètes quant à la restructuration. L'accord a été voté à la quasi-unanimité.

*Propos recueillis par Florence Boisart*

# CHEZ ORPEA COMME AILLEURS LA COMMERCIALISATION DES SOINS NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ

**A** l'heure du scandale des maisons de repos du groupe ORPEA, mis en exergue par l'auteur du livre « Les Fossoyeurs », il faut sans cesse souligner à quel point la commercialisation des soins et de l'aide aux personnes est nuisible à la construction d'une société inclusive et à la qualité de vie. Pour la CNE, ce n'est pas une révélation, mais une confirmation. Les nombreux témoignages reçus des travailleuses de ce type de structures nous l'annonçaient, et ce depuis plusieurs années.

Les petites structures familiales disparaissent une à une, remplacées par de grosses structures cotées en bourse, qui organisent un semblant de concertation sociale, mais aussi par des actionnaires plus discrets mais tout autant à la recherche de profit, qui s'organisent pour ne rendre de compte à personne.

Si la crise a frappé de plein fouet le secteur - inutile de rappeler que le personnel est allé au front sans masque ni protection face à une vague de contaminations et de décès sans précédent - elle a surtout été révélatrice d'une charge de travail en constante augmentation, et ce depuis plusieurs années. Les cas auxquels sont confrontés les

soignantes sont de plus en plus lourds et exigent davantage de temps pour une prise en charge digne. Mais comme chacun le sait, le temps, c'est de l'argent... Lorsque l'on exige d'une aide-soignante qu'elle fasse 18 toilettes sur 3 heures de temps, la violence, institutionnelle avant tout, se reporte sur la travailleuse qui après sa journée de travail, ne peut que culpabiliser et se dire qu'elle aussi participe, bien malgré elle, à la maltraitance dénoncée médiatiquement ces derniers jours. Comme seul le personnel soignant est financé, on constate aussi un glissement de la charge de travail vers ce personnel (les autres catégories de personnel sont payées par la pension du résident). Cette dérive est favorisée par l'insuffisance de contrôle des autorités.

Si la situation est inquiétante dans certains établissements de ce secteur, elle l'est tout autant dans d'autres structures comme celles axées vers l'accueil de personnes handicapées. L'appât du gain et la rentabilité, au détriment des bénéficiaires et des travailleuses, contaminent tous les secteurs du Non Marchand... Les travailleuses font face à des réalités rendues très difficiles par la pénibilité des conditions de travail : normes d'encadrement insuffisantes, horaires très

flexibles, contrats de travail à temps partiel ou précaires, travail de nuit, manutention lourde... Pour garantir à la collectivité des services de qualité, les métiers doivent être rendus attractifs par de meilleures rémunérations, une fin de carrière accessible et une conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle facilitée. Ces objectifs passent par un refinancement, large, par le politique, de tous les secteurs du Non Marchand.

Revendiquer des droits, obtenir des avancées notables pour les travailleuses du Non Marchand, une lutte perdue d'avance ? Certainement pas ! Les travailleuses du Non Marchand sont en grande majorité des femmes, atteignant 70 à 90% selon les secteurs. Elles ont battu le pavé à de nombreuses reprises ; elles ont tenu bon ; elles ont mené des combats justes et acharnés et ont obtenu des améliorations dans leurs conditions de travail et des moyens financiers ambitieux pour leurs secteurs. Pour que la lutte pour les droits des femmes soit mise en lumière tous les jours de l'année, soyons solidaires !

*Maïté Snyders, Frédéric Viseur, Sylvie Pottiez, Eric Caudron, Carl Yernaux*

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

Éditeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Eric Caudron - Claude Lambrechts - Delphine Latawicz - Etienne Lebeau - Linda Léonard - Jean-François Libotte - Sylvie Pottiez - Maïté Snyders - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Frédéric Viseur - Carl Yernaux

Dessin : VAL et Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

# Tu seras un homme...

**J**e suis un homme : puis-je être féministe ?

La réponse semble évidente : oui. Personne n'a envie de passer pour un machiste... Mais est-ce si simple ? Affirmer « je suis féministe », c'est pour l'image ? Ou c'est un engagement pour de bon ?

J'ai grandi et je vis dans une société pleine d'injustices faites aux femmes... et disons-le tout net : j'y trouve plein d'avantages bien concrets. Quand un homme et une femme se mettent en ménage, le premier gagne toutes les heures que la seconde y perdra : courses, cuisine, rangements, charge mentale et compagnie : dieu que c'est agréable d'être un homme dans un couple hétéro ! Au boulot, on peut protester contre le « plafond de verre » qui prive bien des femmes de promotions et de jobs à responsabilités... Mais si j'y réfléchis : ces fonctions si enviées, il n'y en a pas mille. Si elles étaient mieux partagées, il y en aurait moins pour nous... Du coup, si j'ai un chouette boulot, est-ce que je ne devrais pas, en cachette, remercier ce fameux plafond de verre ? Et quand il faut prendre la parole dans une réunion, on sait que les femmes hésitent davantage à parler : elles se croient souvent moins compétentes qu'elles ne le sont. Pour bien des hommes - comme moi - c'est l'inverse. Et ça tombe bien : c'est assez agréable, de tenir le crachoir. Si les femmes se sentaient aussi à l'aise et autorisées que nous, ça nous ferait un peu moins de temps de parole... Là encore, merci l'inégalité !

Vous m'avez compris : dans bien des domaines, le jeu de l'inégalité est (apparemment) un jeu à somme nulle : ce que l'une perd, l'autre le gagne. Du sort de quelques causes lointaines, je peux choisir de me préoccuper - ou pas. Mais de l'oppression des femmes, je ne suis pas un « spectateur » : je suis dans ce système de la tête aux pieds ! Alors, franchement, pourquoi serais-je féministe, au risque de perdre ces avantages ? Je ne vois que deux raisons possibles : la première serait que la perte de ces bénéfices puisse nous apporter un bien supérieur. Une relation de respect et d'égalité avec les femmes

et les collègues que je côtoie... Un monde où les qualités réelles des personnes comptent plus que les poils au menton, ce serait sans doute un monde moins con ? La seconde raison est plus simple et plus forte : comme homme, j'ai sans doute intérêt à être féministe... parce que les femmes autour de moi ne comptent plus se laisser faire ! Qu'elles mènent leur bataille sur tous les fronts : au boulot et à la maison, dans l'espace public... et au syndicat ! Et que, jour après jour et génération après génération, **elles gagneront** - et nous pouvons gagner ensemble. C'est une raison assez simple, mais pas si bête, d'être un homme féministe : les femmes autour de moi ne m'en laisseront pas le choix.

Alors, être un homme féministe, peut-être... mais comment ? Je n'en sais rien. Pour savoir quels combats mener, avec qui, quand et comment, il eût fallu que je sois née femme, que j'aie vécu et souffert de ce qu'elles vivent. Je sais une chose : il y a une très mauvaise façon d'être un homme « féministe ». C'est de s'imposer dans les débats ou dans les combats, avec tous les avantages que me confère le patriarcat (assurance, habitude de parler ou de commander, dispense de la charge mentale du quotidien...). Les femmes - croyez-les bien - ont besoin d'alliés, pas de conseillers subtils ni de chevaliers servants. Comme homme, je peux d'abord éviter de nuire, de tirer parti du système ; puis je peux écouter ce que ma femme, mes filles, mes voisines, mes collègues me disent de leur marche vers l'égalité. Les aider quand elles le demandent, avec un peu d'humilité... après 30 siècles de mâle assurance, ça me changera un peu... Allié loyal mais modeste des femmes en lutte pour l'égalité, je serai, comme des milliers d'entre elles et comme beaucoup d'hommes, **en grève ce 8 mars**. Dans leur manif, mais pas à la tribune. Felipe Van Keirsbilck, secrétaire générale.

*Felipe Van Keirsbilck,  
secrétaire générale.*

*La CNE est un syndicat féministe, mais cet éditorial est réservé aux hommes. Merci.*