

Ça se joue en Europe
Le Pacte migratoire
européen : une menace
pour le droit d'asile

Industrie
GSK condamné
pour
discrimination

Chronique juridique
Agir contre les
violences sexistes
et sexuelles au travail

LE DROIT de L'EMPLOYÉE

**POUR DES
SOLU-
TIONS**

VOTEZ CSC

**La plus-value
des syndicats**

CNE L'avenir à
son syndicat

Mars 2024 n° 1 - Journal de la Centrale Nationale des Employées

52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier La plus-value des syndicats

En mai 2024 auront lieu les élections sociales dans plus de 7.000 entreprises belges. L'occasion pour environ 2 millions de travailleurs d'élire leurs délégués qui les représenteront et défendront leurs intérêts dans les discussions avec l'employeur. Les effets positifs de cette concertation entre patrons et syndicats au sein des entreprises sont nombreux.

6 Ça se joue en Europe Le Pacte migratoire européen : une menace pour le droit d'asile

Le 23 septembre 2020, la Commission européenne a dévoilé son Pacte migratoire européen, visant une meilleure gestion des mouvements migratoires au sein de l'Union européenne.

7 Infographie économique Solidarité avec les agriculteurs en lutte !

Les agriculteurs et agricultrices se sont mobilisés ces dernières semaines pour des prix justes et un revenu digne. Qu'est-ce qui explique le trop faible revenu des agriculteurs voire le fait qu'ils doivent vendre à perte ?

8 Chronique juridique Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Quelles informations juridiques, peut-on notamment donner à une collègue victime de violences liées à son milieu professionnel (même si les faits ont éventuellement eu lieu en dehors du lieu de travail) ?

10 Actualité Pour un congé de naissance de 15 semaines pour tous les parents

Une directive européenne exige que les Etats membres augmentent les allocations du congé parental pour le 2 août 2024 afin de faciliter la prise du congé parental pour les deux parents. Notre priorité : un congé de naissance de 15 semaines pour tous les parents.

11 Industrie GSK condamné pour discrimination

Le lundi 11 décembre dernier, le verdict du Tribunal du travail du Brabant Wallon est tombé : GSK est condamné pour comportements discriminatoires en défaveur de la CSC !

12 Action Femmes Journée internationale de lutte pour le droit des femmes : origines

La journée prend ses racines dans le mouvement ouvrier du début du vingtième siècle, à l'articulation entre revendications socio-économiques et revendication politique du droit de vote des femmes.

13 Non Marchand Les enjeux syndicaux dans le secteur socio-culturel - Un appel à l'unité et à l'action

Le secteur socio-culturel occupe une place cruciale dans notre société en influençant la manière dont nous percevons le monde qui nous entoure. Les travailleurs de ce secteur sont confrontés à des enjeux spécifiques qui nécessitent une attention syndicale soutenue.

14 L'équipe à la Une RTT, sport et massages - De quoi être en forme pour la fin de sa carrière

Être mieux dans son corps et mieux au travail en fin de carrière : l'équipe syndicale des Crèches de Schaerbeek en a fait son cheval de bataille. Rencontre avec Cristel Everaert, déléguée CNE

15 Elections Sociales Affichage des listes

16 Edito Femmes battues battantes

Les coups - parfois jusqu'au féminicide. Le mépris ou l'insulte - parfois jusqu'à la dépression. Les intimidations - parfois jusqu'au viol. Dans la grande majorité des cas, ces violences sont faites aux filles et aux femmes par des (très) proches : mari, collègue, supérieur... Combien de femmes battues baissent la tête, espérant échapper aux coups ?

Le trait de Serge Dehaes...





Hôpital de Nivelles : « L'injustice énorme » vécue par Dieme Abdoulaye, toujours menacé d'expulsion

Ce 01/02, la CNE a réaffirmé lors d'une action de sensibilisation son soutien à Dieme Abdoulaye, travailleur migrant en CDI à l'Hôpital HELORA et menacé d'expulsion depuis février 2023.

« Un an après, rien n'a bougé pour Dieme Abdoulaye ! C'est une injustice énorme » résume Evelyne Magerat, permanente CNE. « Depuis un an, ce travailleur attend le traitement de son dossier de recours et se retrouve sans travail malgré la volonté de la direction de le réembaucher. »

Cette situation est totalement incompréhensible pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital de Nivelles qui reconnaissent en Dieme Abdoulaye un collègue professionnel serviable et très compétent. Plus d'une septantaine de témoignages démontrant à quel point son absence est une perte pour l'hôpital ont été récoltés.

Les organisations syndicales en front commun demandent que son dossier soit traité dans les plus brefs délais. Cette situation est totalement inacceptable pour les citoyens que nous sommes.

A l'heure où la réforme du permis unique est abordée, des solutions peuvent être trouvées pour solutionner des cas comme celui de Dieme Abdoulaye.

Pour lire plus d'infos et signer la pétition de soutien :



L'indexation dans votre secteur

Le pouvoir d'achat des travailleurs se dégraderait petit à petit si le montant de leur rémunération restait constant tandis que le coût de la vie augmente.

Une manière de lutter contre cette dévaluation de l'argent est de lier le montant de la rémunération à la variation du prix des biens et services : c'est l'indexation. Contrairement aux augmentations barémiques issues des négociations liées à l'accord interprofessionnel (AIP) ou aux accords du Non Marchand, l'indexation n'est pas une réelle augmentation de salaire. En effet, le salaire qui augmente avec l'indexation permet simplement de continuer à maintenir un niveau de vie équivalent lorsque les prix ont augmenté.

Découvrez sur notre site internet si votre commission paritaire a été indexée en ce début d'année

<https://www.lacsc.be/cne/campagnes/indexation>



Mobilisations et blocages : la CNE marque son soutien aux agriculteurs et agricultrices belges

La CNE est solidaire des mobilisations des agriculteurs et agricultrices qui se mobilisent en Belgique depuis plusieurs jours afin d'améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail.

Dans le débat qui traverse toute l'Europe, nous soutenons les organisations comme La Via Campesina qui luttent pour la souveraineté alimentaire, l'agroécologie, le droit des paysans à la terre et au respect - à commencer par une rémunération juste de leur travail. Nous les soutenons dans leurs revendications pour obtenir une rémunération juste, pour une politique qui stoppe l'augmentation du prix des terres agricoles et permette un véritable accès à la terre, contre les accords de libre-échange.

Aux côtés des petits éleveurs et agriculteurs, nous voulons rappeler que les travailleurs agricoles ont des conditions de travail et de salaire insupportables.



Lisez la suite :



La plus-value des syndicats

/// Du 13 au 26 mai 2024 auront lieu les élections sociales dans plus de 7.000 entreprises belges. Ce sera l'occasion pour environ 2 millions de travailleurs d'élire leurs délégués, c'est-à-dire les collègues qui les représenteront et défendront leurs intérêts dans les discussions avec l'employeur. Les effets positifs de cette concertation entre patrons et syndicats au sein des entreprises sont nombreux.

Différents constats le soulignent : lorsque sur le lieu de travail, il y a des représentants syndicaux, les conditions de travail sont meilleures, les rémunérations sont plus avantageuses, la possibilité de suivre des formations est plus importante, les conflits sont moins nombreux et les droits des travailleurs sont mieux respectés.

L'importance d'avoir une délégation syndicale au sein de l'entreprise, c'est pouvoir remonter les problèmes, s'il y en a. C'est créer le dialogue avec la direction, protéger les intérêts des collaborateurs et être présent en cas de conflit. L'organisation syndicale permet d'avoir une interaction avec la direction beaucoup plus franche. Ça permet aussi de pouvoir négocier beaucoup plus facilement.

De meilleurs salaires

Les syndicats permettent d'obtenir de meilleurs salaires. Des milliers d'euros qui se retrouvent dans la poche des travailleurs, c'est évidemment loin d'être négligeable ! Et en plus c'est bon pour l'économie. Là où les scores de productivité sont hauts, les salaires sont également plus élevés. C'est donc un cercle vertueux. Une étude de l'ULB a montré que dans deux entreprises exactement pareilles, les travailleurs de celle dans laquelle il y a un syndicat et des négociations d'entreprise ont des salaires plus élevés de 5%, cela représente 150 à 200€ par mois. Ce n'est pas du tout négligeable.

De meilleures anticipations

La concertation permet aussi une meilleure anticipation des évolutions économiques, environnementales ou technologiques. Toutes les matières sont, en effet, passées au crible lors des réunions de concertation avec le patron. Les représentants des travailleurs vont avoir accès à toute l'information économique et financière de l'entreprise de manière régulière pendant l'année ; ils sont tenus au courant des évolutions économiques et financières de leur entreprise. Avec le réviseur d'entreprise, ils iront parfois beaucoup plus loin pour comprendre la situation de l'entreprise, d'un point de vue financier, mais également quelles sont ses perspectives d'avenir.

Plus de sécurité

En matière de bien-être au travail, la présence de représentants syndicaux fait aussi la différence. Là où ils sont présents, il y a moins d'accidents du travail et il y a plus d'attention portée à la sécurité, la santé et au bien-être en général. En tout cas, c'est ce que constatent les experts, que ce soient les conseillers en prévention, la médecine du travail ou l'inspection sociale. Dans les entreprises où il y a un CPPT, la prévention de manière générale, pas uniquement sur les risques psychosociaux, est bien meilleure. Il y a moins d'accidents du travail, moins de turnover, moins de dépressions, de stress, etc.

Meilleure qualité de l'emploi

Dans les entreprises où il y a des représentants syndicaux et une vraie concertation sociale, la qualité de l'emploi est

meilleure. C'est l'analyse que l'on tire, en effet, des comptes annuels officiels et des bilans que les entreprises déposent à la Banque nationale. La concertation, c'est faire en sorte que les interlocuteurs sociaux puissent se parler, s'entendre et c'est la mise en place de contre-pouvoir. Dans toute une série d'entreprises, ils existent des fonctions et profils différents. Si la concertation n'existait pas, ce ne serait pas évident de faire entendre le point de vue de travailleurs plus isolés dans des conditions de rapports de force moins favorables. Et la concertation va justement permettre la prise en considération de dimensions plus collectives et relatives à la dimension de la qualité de l'emploi.

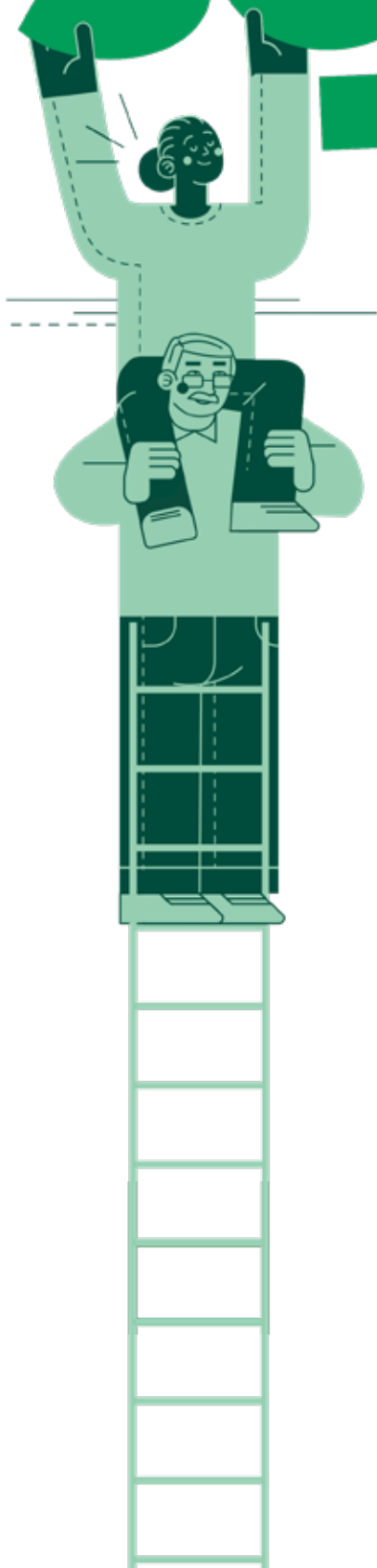
Plus de formations

Quand les syndicats sont présents sur le lieu de travail, plus d'opportunités de suivre des formations sont offertes au personnel. L'analyse des bilans sociaux des entreprises montre clairement que là où il y a une délégation syndicale ou une concertation sociale, les travailleurs ont beaucoup plus d'opportunités de suivre des formations qualifiantes. Le rapport va parfois de 10 à 30% selon les secteurs sur le terrain.

Moins de conflits

Les représentants syndicaux en entreprise règlent les conflits. D'ailleurs, dans les tribunaux du travail, plus de 3/4 des procédures judiciaires intentées par la CSC contre des employeurs concernent des entreprises sans représentation syndicale. Les problèmes doivent d'abord pouvoir s'exprimer afin de pouvoir être réglés par la suite. Et là, est l'intérêt d'avoir une délégation syndicale soit en comité pour la

POUR DES SOLUTIONS



prévention et la protection au travail soit en conseil d'entreprise, cela permet justement d'avoir une expression, une traduction, des problèmes : pouvoir les révéler, essayer d'en prendre conscience au niveau des représentants du personnel d'abord, et puis ensuite les relayer auprès de la direction et de ses représentants afin de pouvoir trouver une solution.

Du gagnant-gagnant

Une forte participation des travailleurs, c'est une situation gagnant-gagnant dans les entreprises. Et ce sont des patrons qui le disent. En effet, cela permet d'avoir un climat de travail serein, une remontée du terrain, un véritable dialogue.

En conclusion, la présence syndicale en entreprise, c'est un vrai plus pour tous les

travailleurs. Ce sont vos délégués qui vont s'engager, porter votre voix, réaliser des projets concrets, faire en sorte que vous ayez accès aux crédits-temps, que vous ayez de bonnes conditions de travail, que vous puissiez avoir accès à de la formation, mais aussi voir vos frais de déplacements remboursés ou négocier de meilleurs salaires. Tout cela, c'est la réalité de la vie syndicale en entreprise. Et celles et ceux qui le font et qui l'ont fait au quotidien savent que ça amène aussi une fierté de pouvoir représenter ses collègues. La réalité est bien différente de ces clichés véhiculés à l'encontre des syndicats. C'est pour ça qu'on vous donne rendez-vous aux élections sociales de votre entreprise.

*Alice Mazy
et Emmanuël Bonami*

Opinions CSC : « La plus-value des syndicats »

Découvrez la vidéo d'Opinions CSC sur le sujet. Paroles de délégués de terrain dans de nombreux secteurs, mais aussi avis d'experts et même de patrons : tous sont unanimes sur les nombreux avantages d'avoir une délégation syndicale et un dialogue social constructif.





Shutterstock

Le Pacte migratoire européen : une menace pour le droit d'asile

Le 23 septembre 2020, la Commission européenne a dévoilé son Pacte migratoire européen, visant une meilleure gestion des mouvements migratoires au sein de l'Union européenne (UE).

Ce nouveau pacte a été salué comme une tentative de mettre en place une politique migratoire cohérente et équitable pour l'ensemble des États membres. Le 20 décembre 2023, un accord a été trouvé. Un accord qui nous semble désastreux tant le contenu du pacte est aux antipodes des décisions que nous espérons.

Loin de répondre aux enjeux humains, lutte contre l'exploitation humaine, création de voies légales et sûres de migration, etc., il nous apparaît clairement que ce pacte est avant tout un moyen de sélectionner une immigration choisie. Le texte prétend concilier responsabilité et solidarité. Pourtant, il défend une approche répressive, criminalisant la migration et allant dans le sens d'une fermeture des frontières.

Ce pacte se centre principalement sur un mécanisme de relocalisation des demandeurs d'asile. Les pays les plus touchés par les arrivées de migrants, tels que l'Italie, la Grèce et l'Espagne, recevraient un soutien accru de la part des autres États membres dans l'accueil et l'intégration des demandeurs d'asile.

À aucun moment, le curseur n'est placé sur les mécanismes de régularisation ou de protection pour les travailleurs. Au lieu d'abolir le règlement de Dublin (lequel détermine que toute demande d'asile doit

être adressée au premier pays européen dans lequel la personne migrante est entrée en Europe), le pacte prévoit à la place un mécanisme appelé AMMR (Asylum and Migration Management Regulation). Ce système propose d'élargir les critères d'identification du premier pays responsable de la demande d'asile. Ce qui ne réglera pas les tensions entre États membres, vu que par défaut, si un doute existe sur le pays auquel il doit être rattaché, il sera renvoyé vers le premier pays d'entrée.

Le pacte prévoit également de toutes nouvelles procédures de détention, de filtrage et de traitement accéléré des demandes qui met en danger le droit d'asile. Il propose de renforcer les contrôles aux frontières extérieures de l'UE et de faciliter les procédures de retour des migrants économiques irréguliers.

Le fait que les personnes sans papiers soient aussi visées par la nouvelle procédure aux frontières va augmenter le nombre de contrôles policiers et de mises en détention - notamment dans les pays de seconde arrivée comme le nôtre.

Il est également attendu des pays tiers qu'ils collaborent au niveau de la politique sur le retour et l'endiguement des départs. Ce faisant, on instrumentalise et on conditionne l'aide que l'UE pourrait apporter dans ces pays via l'aide au développe-

ment. En l'absence de voie de migration régulière, on ne solutionne rien, on ne fait que développer de nouvelles routes irrégulières, ce qui ne fera qu'augmenter les risques de violences, d'abus par des passeurs et de décès des personnes migrantes.

La logique est en cohérence avec la loi immigration en France ou le code de la migration contrôlée que notre secrétaire d'état à l'asile et la migration Nicole Demoor a sorti récemment. Tous ces textes insistent sur l'importance de la prévention de l'immigration illégale. Ces différents textes prônent tous une approche réactionnaire et protectionniste. La personne migrante y est vue comme un danger.

Le vote du pacte aura lieu au printemps 2024, peu avant les élections européennes. Il est déjà décrié par toute une série d'acteurs comme les syndicats et ONG actives sur le sujet. Ceux-ci ont publié en décembre une carte blanche dénonçant ce projet¹. Le projet de pacte nécessitera l'approbation de tous les États membres de l'UE, ce qui n'est heureusement pas garanti, vu les vives oppositions qu'il suscite autant à droite qu'à gauche. Son adoption serait un vrai danger pour le droit d'asile.

Aurore De Keyzer

¹ Il faut un autre pacte européen sur la migration et l'asile ! (cncd.be)

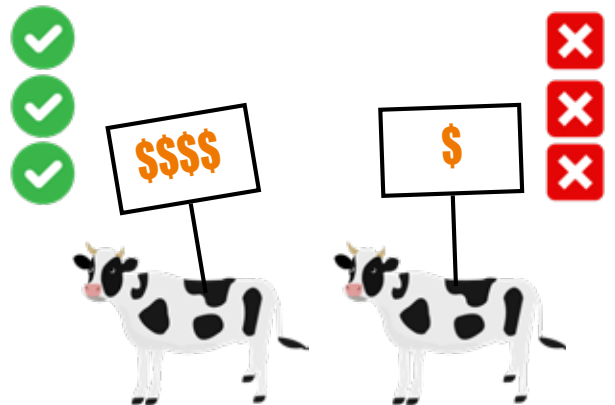
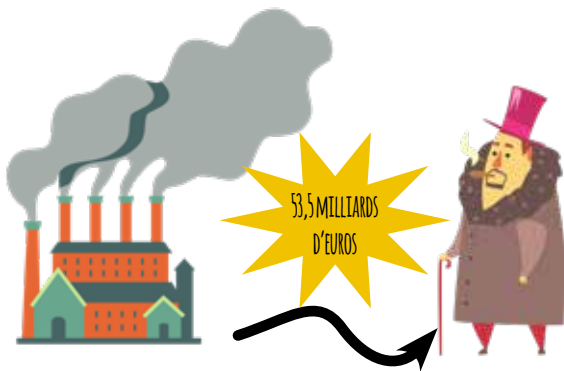
Solidarité avec les agriculteurs en lutte !



Les agriculteurs et agricultrices se sont mobilisés ces dernières semaines pour des prix justes et un revenu digne. Qu'est-ce qui explique le trop faible revenu des agriculteurs voire le fait qu'ils doivent vendre à perte ?

1. Les terres agricoles sont trop chères

Les terres agricoles belges sont les deuxièmes plus chères d'Europe ! + 34% : Augmentation du prix d'un hectare en Wallonie entre 2017 et 2022. Colruyt, par exemple, rachète massivement des terres agricoles.



2. Les géants capitalistes de l'agrobusiness écrasent les petits producteurs et négocient des prix trop bas.

Les 20 plus grandes entreprises de l'agrobusiness ont distribué 53,5 milliards d'euros à leurs actionnaires en 2020 et 2021 (dividendes et rachats d'actions).

3. Les traités de libre-échange mettent en concurrence les agriculteurs avec des pays dont les normes sociales et environnementales sont inexistantes

Cette colère du monde agricole ne doit pas se tromper de cible. Ce qui rend notre modèle agricole intenable, ce ne sont pas les normes environnementales. La transition vers une agriculture durable doit être drastiquement réorientée pour devenir une transition juste, préservant les revenus des petits agriculteurs et les exploitations familiales. C'est aux multinationales de mettre la main à la poche pour permettre cette transition juste.

Sources : Greenpeace, Terre en vue

Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Les chiffres sont éloquentes. En Belgique, une femme sur cinq a été victime de viol (Amnesty International, 2019). 9% des travailleuses ont été agressées physiquement au bureau (Jump, 2016). Une travailleuse sur trois est régulièrement victime d'un comportement inapproprié sur son lieu de travail (enquête CNE, 2021). Quelles informations (principalement juridiques, dans le cadre du présent article) peut-on notamment donner à une collègue victime de violences liées à son milieu professionnel (même si les faits ont éventuellement eu lieu en dehors du lieu de travail) ?

Avant toute chose, la première démarche est de prendre au sérieux la collègue qui exprime avoir été victime de violence. Il est important d'adopter une posture d'écoute et de confiance, de lui reconnaître une « présomption de sincérité », de lui dire « je te crois », plutôt que d'adopter une attitude de suspicion ou de jugement.

Procédures possibles

Ecouter la victime, c'est notamment (mais pas seulement) pouvoir l'informer des procédures possibles :

- Utiliser, éventuellement dans un premier temps, le circuit « informel », en consultant de manière spontanée et confidentielle la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP).
- Utiliser, d'emblée ou dans un second temps, le circuit « formel », en déposant une plainte motivée auprès de la CPAP. La consultation doit pouvoir avoir lieu durant les heures de travail. Si l'organisation du travail ne le permet pas (travail de nuit par exemple), la victime peut rencontrer la CPAP ou la personne de confiance en dehors des heures de travail, avec remboursement des frais de déplacement par l'employeur. La CPAP informera l'employeur, puis analysera la

situation. Ils tenteront ensuite de mettre en place des mesures pour supprimer ou limiter le risque au minimum.

La travailleuse victime bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement dès le moment où elle dépose sa plainte, de même que les éventuels témoins qui sont intervenus dans la procédure.

En outre, la réglementation liée à la surveillance de santé fournit un outil qui peut s'avérer utile : la consultation spontanée (art. 1.4-37 du Code du bien-être). Toute travailleuse peut demander une consultation spontanée directement auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) pour des plaintes liées à la santé qu'elle estime être en relation avec le travail. Dès qu'elle reçoit la demande, la CPMT avertit l'employeur, sauf si la travailleuse n'est pas d'accord (ce qui l'obligera à rencontrer le CPMT en dehors des heures de travail), et effectue une évaluation de santé de la travailleuse dans les 10 jours ouvrables. A l'issue de la consultation, la CPMT peut proposer un aménagement temporaire du poste de travail ou une mutation temporaire à un autre poste de travail. De manière générale, les décisions de la CPMT doivent être exécutées par l'employeur en vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996, soit immédiatement, soit moyennant un

certain « temps de réaction », selon le type de décision.

Les coordonnées de la CPAP et du CPMT (du Service externe de prévention et protection au travail) doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail, de même que la description des procédures d'intervention psychosociale formelle et informelle.

Les obligations de l'employeur

Tout employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Lorsque des violences sexistes et sexuelles ont lieu en dehors du lieu de travail, beaucoup d'employeurs affirment n'avoir aucune marge de manœuvre pour agir, quand bien même la victime aurait déposé plainte auprès de la police. Pourtant, si le risque qu'une travailleuse subisse un dommage physique et/ou psychique est lié aux relations interpersonnelles au travail, ou si ces violences peuvent avoir des conséquences sur le lieu de travail, l'employeur a une responsabilité. Celui-ci doit prendre en compte l'impact que la vie privée peut avoir sur le comportement au travail.

Les mesures de prévention

Le premier besoin qu'exprime souvent les victimes de violences sexuelles, c'est que cela ne se reproduise plus. L'employeur doit s'efforcer de mettre en place des aménagements dans l'entreprise afin que l'auteur présumé ne puisse plus entrer en contact avec la victime sur le lieu de travail (ou que cette probabilité soit réduite au minimum).

Il est préférable que l'employeur cherche une solution qui permette à la victime de garder son poste de travail tel qu'il était

avant les faits (sauf si celle-ci désire autre chose). Le fait de devoir changer de cadre de travail, voire même d'emploi, en tant que victime, est souvent vécu comme une double peine.

L'employeur peut ainsi convoquer l'auteur présumé pour lui proposer de changer lui-même de service (ou de lieu de travail si l'entreprise a plusieurs sites). En cas de désaccord, l'employeur évaluera la marge de manœuvre dont il dispose pour imposer une modification unilatérale de cet aspect des conditions de travail, compte tenu de l'avis éventuel du CPAP (en cas de plainte formelle). En cas d'impossibilité, l'employeur devrait, au minimum, permettre à la victime de changer de service (ou de lieu de travail si l'entreprise a plusieurs sites).

De manière générale, si l'entreprise dispose d'un CPPT, celui-ci peut rendre un avis sur les mesures les plus pertinentes en cas de violence ou de harcèlement, compte tenu des circonstances

particulières de l'organisation du travail et du lieu de travail. En outre, il est conseillé que ce comité établisse une procédure interne devant s'appliquer lorsque des faits de violence ou de harcèlement sont signalés (accueil, conseil, intervention, etc.), à faire inscrire dans le règlement de travail.

Sanctionner les auteurs

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire dans l'entreprise. Il peut appliquer une sanction, telle que l'avertissement, la mutation, la rétrogradation ou la suspension du contrat de travail, pour autant que la sanction soit prévue dans le règlement de travail. L'employeur pourrait également décider que le licenciement est la seule alternative dont il dispose pour supprimer le risque d'exposition de la travailleuse à une nouvelle agression, quelle qu'elle soit (ou réduire ce risque au minimum).

Au préalable, des preuves doivent être recueillies. En matière de violences sexistes

et sexuelles, ce n'est pas « parole contre parole » ! La preuve que la victime doit apporter repose sur un faisceau d'indices concordants. Le dossier peut comporter le récit écrit (chronologique, précis et circonstancié) des violences ; des rapports et certificats médicaux (surtout s'ils ont été rendus juste après les faits) ; des témoignages ; toute trace écrite des démarches effectuées par la victime. Tous ces éléments ne sont pas nécessaires pour rendre une plainte crédible, mais il en faut quelques-uns.

En jurisprudence, il est établi que certains faits (même de la vie privée) peuvent entraîner un licenciement immédiat pour faute grave lorsque ceux-ci vont totalement à l'encontre des obligations contrac-

Il est important d'adopter une posture d'écoute et de confiance, de lui reconnaître une « présomption de sincérité », de lui dire « je te crois », plutôt que d'adopter une attitude de suspicion ou de jugement.

tuelles ou ont un impact sur l'exécution du contrat, et qu'ils sont de nature à rendre immédiatement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle. A titre d'exemple, ont été reconnus comme justifiant un licenciement pour faute grave divers comportements qui sont la conséquence de dissensions graves entre deux membres du personnel, lorsque le comportement violent d'un travailleur à l'égard de sa collègue met en péril sa sécurité sur le lieu de travail (C. trav. Liège, 28 avril 2009).

A côté des sanctions disciplinaires, il existe également des sanctions administratives et pénales.

L'article 119 du Code pénal social punit d'une sanction de niveau 4 toute personne qui entre en contact avec les travailleuses lors de l'exécution de leur travail et qui commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Quelle indemnisation en cas d'arrêt de travail ?

Conserver leur autonomie économique et financière est primordial pour les victimes de violences. Dans la plupart des cas, la victime dispose d'un salaire garanti pendant 30 jours. En toute hypothèse, il serait éventuellement possible d'obtenir une meilleure indemnisation, en demandant la reconnaissance de l'agression sexuelle ou du viol comme un accident causé par un collègue, soit « dans le cours et par le fait » du travail, soit « du fait » du travail. Dans cette définition, le « fait du travail » doit être entendu, au sens large, comme tout événement que le milieu naturel, technique ou humain du contrat a rendu possible. Une telle reconnaissance suppose que soit apportée la preuve de l'événement, de la lésion physique ou psychique provoquée par l'événement, ainsi que du lien de causalité entre les faits de violence et le travail (c'est-à-dire du fait que c'est bien le milieu professionnel qui a rendu possible l'agression ou le viol).

Si la victime est d'avis que ces conditions sont remplies et qu'elle peut produire des preuves suffisantes, rien ne l'empêche de demander à l'employeur d'introduire une déclaration d'accident de travail, en lui fournissant un certificat médical contenant la description des lésions constatées et des suites de l'agression ou du viol. Même si l'employeur a des doutes quant aux circonstances et aux faits avancés par la travailleuse comme étant constitutifs de l'accident causé par un tiers du fait du travail, c'est à l'assureur de décider s'il s'agit d'un accident du travail, et pas l'employeur. La décision de l'assureur est bien évidemment susceptible de recours devant le tribunal du travail.

S'opposer aux différentes formes de violence, intervenir auprès des collègues ou des employeurs, accompagner les victimes, promouvoir des comportements non sexistes au niveau de l'entreprise et de nos comportements quotidiens... La liste des actions possibles est longue pour que les violences sexistes et sexuelles, dans la société comme au travail, disparaissent.

Jean-François Libotte

Pour un congé de naissance de 15 semaines pour tous les parents

Des discussions entre patrons et syndicats sur la réforme de l'ensemble des congés parentaux sont en cours. En effet, une directive européenne exige que les Etats membres augmentent les allocations du congé parental pour le 2 août 2024 afin de faciliter la prise du congé parental pour les deux parents. Notre priorité : un congé de naissance de 15 semaines pour tous les parents.

Actuellement, il y a trois grands types de congés qui peuvent être pris à l'occasion de la naissance et de l'éducation d'un enfant.

- 1. Le congé de maternité et le congé de naissance :** pour la naissance d'un enfant, la mère bénéficie d'un congé de maternité de 15 semaines dont 10 semaines sont obligatoires. Elle perçoit une allocation de la Sécu (82% de son dernier salaire non-plafonné pendant les 30 premiers jours puis 75% de son dernier salaire plafonné). Le père ou la co-parente bénéficie d'un congé de naissance d'une durée de 20 jours maximum, qui ne sont pas obligatoires. Il ou elle perçoit son salaire pendant les 3 premiers jours puis une allocation de la Sécu pendant les 17 jours suivants (82% de son dernier salaire plafonné).
- 2. Le congé thématique parental** permet, sous conditions, de suspendre complètement ou de réduire son temps de travail pour s'occuper de son enfant de moins de 12 ans (ou de 21 ans en cas de handicap). Les travailleuses reçoivent une allocation forfaitaire de la Sécu (896€ nets pour une suspension complète).
- 3. Le crédit-temps avec motif** pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans permet, sous conditions, d'interrompre totalement ou de réduire son temps de

travail pendant 51 mois maximum. Les travailleuses perçoivent une allocation forfaitaire de la Sécu (548,25€ nets pour une interruption complète, pendant maximum 48 mois).

Le système actuel ne permet pas d'atteindre l'égalité hommes-femmes : ce sont toujours principalement les travailleuses qui prennent ces congés (64% de femmes pour le congé parental et 81% pour le crédit-temps). Il ne permet pas non plus une égalité entre classes sociales : les allocations forfaitaires sont tellement basses que les familles à faibles revenus ne peuvent que difficilement se permettre de réduire leur temps de travail.

Nous défendons donc deux grandes revendications pour atteindre l'égalité.

Pour un congé de naissance de 15 semaines obligatoire et rémunéré à 100%

Augmenter la durée du congé de naissance (anciennement congé de paternité) jusqu'à 15 semaines est une revendication portée par le front commun syndical. Tout comme la Ligue des familles, la CNE insiste pour que ce congé de naissance soit obligatoire et mieux rémunéré. Il faut pouvoir garantir 100% du revenu pendant les congés de maternité et de naissance (avec une rémunération plafonnée). Une récente étude de

la Ligue des familles montre que la différence de 11 semaines de congé entre les deux parents freine la construction d'une relation privilégiée entre le père ou la mère et l'enfant, nuit au repos nécessaire de la maman suite à l'accouchement, déséquilibre à long terme le partage des tâches au sein du couple et renforce les discriminations de genre sur le marché du travail. Pour atteindre une véritable égalité, un congé de naissance obligatoire et allongé est indispensable. Il est illusoire d'avoir une répartition égalitaire si la loi empêche les parents d'avoir le même temps pour s'occuper de leur enfant dans les premiers moments de vie.

Pour des congés effectivement accessibles et la réintroduction du crédit-temps sans motif

Nous voulons aussi simplifier et harmoniser les conditions des congés thématiques et du crédit-temps, en termes d'âge, d'ancienneté et d'occupation.

Jusqu'en 2015, le crédit-temps sans motif permettait aux travailleuses de suspendre ou de réduire temporairement leurs prestations de travail pour n'importe quelle raison. Les allocations de la Sécu pour le crédit-temps sans motif ont été supprimées par le gouvernement MR-NVA. Nous voulons réintroduire le droit au crédit-temps sans motif.

Clarisse Van Tichelen

1 Attention, l'âge maximum de l'enfant est réduit à 5 ans pour l'interruption complète.

David contre Goliath

GSK condamné pour discrimination

Le lundi 11 décembre dernier, le verdict du Tribunal du travail du Brabant Wallon est tombé : GSK est condamné pour comportements discriminatoires en défaveur de la CSC !

Depuis 2020, l'équipe (nouvelle mandature) dénonçait les irrégularités de fonctionnement de la délégation syndicale ainsi que les différences de traitement commises par la direction de l'entité belge du géant pharmaceutique à l'égard de certaines fractions syndicales. Parmi celles-ci : réunions de délégation syndicale et négociations (CCT90, AIP) organisées séparément, réunions « off » sans inviter toutes les

équipes syndicales, informations données uniquement aux équipes majoritaires, retrait des affiches syndicales de la CSC BIE... Il est à noter que même s'il n'a été décidé que récemment de porter l'affaire en justice, cette problématique perdurait depuis 2012, d'abord au niveau de la délégation ouvrière, mais celle-ci s'était ensuite aggravée en s'étendant au niveau employé.

Tous les recours en interne ont été épuisés : maintes interpellations et réunions avec la direction, conciliation en commission paritaire. Rien à faire ! Ces dysfonctionnements ayant pour conséquence de favoriser les équipes majoritaires (FGTB) et rendant donc particulièrement difficile l'exercice de nos mandats, l'équipe avait pris la décision d'utiliser son dernier recours : la justice.

Recours à la justice

Un long travail de compilation commença : plus de dix pages énumérant les faits reprochés et près de 65 annexes ont été nécessaires afin de préparer un dossier solide. Il était évident qu'il fallait venir avec des faits précis, détaillés et prouvés par différentes pièces (mails, photos...). S'en suivit de nombreuses réunions et échanges avec les avocats, particulièrement après le dépôt de la requête, principalement pour leur offrir le meilleur champ de défense possible mais aussi pour répondre aux arguments de la partie adverse avant que ne vienne le jour des plaidoiries. Ceci demanda beaucoup de rigueur, de temps et d'implication personnelle.

Lors des plaidoiries, la direction de GSK a tenté de se dédouaner en résumant la situation en entreprise à une

« guerre de couleur entre syndicats ». Elle mentionnait également des épisodes qui, hors contexte, pouvaient paraître anodins ou de « bac à sable ». Trop facile et loin d'être la réalité ! Les nombreux faits qui ont composé le dossier ont permis de démentir cette allégation rapidement. En résumé, la situation était donc bien différente qu'une simple « guerre syndicale ». C'est d'ailleurs ce qui a poussé l'équipe à mener le combat jusqu'au bout. Et elle a gagné !

Le leitmotiv du début à la fin a été uniquement de défendre à tout prix l'intérêt de tous les travailleurs afin que leurs droits ne cessent d'être bafoués. Le fait d'avoir été portés par les travailleurs qui n'ont cessé de faire confiance à leur équipe nous a boosté. Pour eux, il fallait continuer.

GSK devra désormais organiser toutes les réunions syndicales en présence des deux organisations syndicales sous peine d'amendes (250€ par fait constaté).

Au-delà des murs de GSK, il s'agit évidemment d'une victoire syndicale retentissante et il faut espérer qu'elle pourra faire jurisprudence dans le reste du secteur et même au-delà. Elle reste également une source de motivation et d'encouragements pour des délégués qui connaîtraient pareilles situations.

*Elodie Mascolo
Déléguée CNE GSK*



Journée internationale de lutte pour le droit des femmes : origines

/// Certains qualifient le 8 mars de « *journée de la femme* » ce qui la dépolitise complètement dans le contexte actuel. En effet, elle puise ses racines dans le mouvement ouvrier du début du vingtième siècle, à l'articulation entre revendications socio-économiques et revendication politique du droit de vote des femmes.

Aux Etats-Unis, les longues journées de travail, les salaires misérables et les conditions de travail ont poussé les travailleuses dans la rue. L'industrie textile, où les femmes et les migrants sont majoritaires, est confrontée à de nombreuses grèves. En 1908, des ouvrières de Chicago font campagne pour la réduction de la journée de travail. En 1909, à New York démarre un mouvement mené par des jeunes femmes : 20.000 personnes cessent le travail pendant près de 4 mois. S'y développent des débats de rue initiés par Industrial Workers of the World réprimés violemment par la police.

En 1909, des femmes socialistes américaines conçoivent la *National Woman's Day*. C'est en 1910 qu'elle prend une tournure internationale. Lors de la conférence internationale des femmes socialistes à Copenhague, Clara Zetkin, militante du parti social-démocrate allemand, alors qu'à l'époque les femmes ne peuvent pas adhérer à un parti, propose une Journée internationale des femmes. L'idée est approuvée à l'unanimité par les 17 pays représentés. Le principe consiste à mobiliser les femmes « *en accord avec les organisations politiques et syndicales du prolétariat dotées de la conscience de classe* ».

En 1912, au Massachusetts, commence la *Grève du pain et des roses*. Le pain sym-



bolise les droits du travail et les roses l'exigence de meilleures conditions de vie. 25.000 travailleur·euses, de 28 nationalités, se mobilisent contre une diminution de salaire imposée suite au passage de 56h à 54h/sem. Les affrontements avec la police aboutissent à l'instauration de la loi martiale. Les femmes sont à l'avant-garde : comité de grève, assemblées journalières et piquets organisés autour des usines 24h/24. Le patronat finit par céder. Certains la qualifient de *première grève des femmes*.

En 1914, des femmes organisent, à travers l'Europe, des rassemblements contre la guerre. A Londres, une marche a lieu en

faveur du droit de vote des femmes. Sylvia Pankhurst, féministe, communiste, anticolonialiste et antifasciste, figure du mouvement des suffragettes est arrêtée avant d'y arriver.

En Russie, le 23 février 1917 (8 mars dans le calendrier julien utilisé à l'époque), les ouvrières textiles de St Pétersbourg se mettent en grève. Elles revendiquent du pain et la paix face aux 2 millions de morts russes causés par la première guerre mondiale. Elles sont rejointes par 150.000 ouvriers. La grève qui devient générale est réprimée dans le sang. Les soldats et les ouvriers se procurent des armes et occupent la ville. Quatre jours plus tard, le tsar abdique. C'est le début de la révolution russe. En 1921, Lénine instaure une Journée internationale des femmes en souvenir des ouvrières qui se sont mobilisées : « *Pour entraîner les masses dans la politique, il faut y entraîner les femmes. Car, sous le régime capitaliste, la moitié du genre humain est doublement opprimée.* »

La journée internationale de lutte pour le droit des femmes a depuis été reprise par beaucoup de mouvements féministes. Dans le prolongement du congrès CNE sur l'action collective, en ce mois de mars, comme militantes actives au sein du Groupe Action Femmes, nous voulons rappeler à quel point la mobilisation des femmes a marqué l'histoire sociale même si leurs luttes sont encore trop souvent invisibilisées.

Myriam Djegham

Les enjeux syndicaux dans le secteur socio-culturel

Un appel à l'unité et à l'action

Le secteur socio-culturel occupe une place cruciale dans notre société en influençant la manière dont nous percevons le monde qui nous entoure. Les travailleurs de ce secteur, dévoués à la promotion de l'éducation, de la culture et du bien-être social, jouent un rôle fondamental. Cependant, tout en contribuant de manière significative, ils sont confrontés à des enjeux spécifiques qui nécessitent une attention syndicale soutenue.

Un secteur avec des facettes multiples

Le secteur est constitué d'une multitude de sous-secteurs : télévisions locales, insertion socio-professionnelle, tourisme, éducation permanente, centres culturels, centres sportifs, interprétariat social, etc. Les travailleurs de ces sous-secteurs vivent des réalités de travail différentes, mais ont également des conditions de travail qui dépendent de l'agrément (ou non-agrément) de leur institution.

Ces différences peuvent concerner le barème salarial, le droit à une prime syndicale, à une prime de fin d'année, le nombre d'heures ou de week-ends à prester ou encore les sursalaires pour les horaires inconfortables qui existent pour les uns mais pas pour les autres.

Certaines institutions emploient plus de 100 personnes, et d'autres à peine un mi-temps. Difficile pour la personne de connaître ses droits dans un tel schmilblick. Difficile aussi de se sentir appartenir à un secteur.

Au niveau syndical, cela représente un enjeu de représentation de toutes ces différences pour construire des revendications qui profitent à tous, et pour les porter ensemble afin d'harmoniser les conditions de travail.

Le travail syndical

La CNE est le syndicat majoritaire dans le secteur. Cependant, la plupart des institutions ne compte pas le nombre suffisant de

travailleurs pour y instaurer une délégation syndicale. Sans représentation directe, les affiliés font appel aux services individuels du syndicat et ne participent pas à la construction d'une vision collective.

Par ailleurs, dans ces petites structures, nous constatons un management « familial ». Les travailleurs se connaissent, s'engagent dans leur institution bien au-delà de leurs obligations contractuelles. Ils se montrent polyvalents, effectuent des heures supplémentaires de manière bénévole, en horaire décalé (soir et week-end) sans compensation, etc. La charge mentale est importante.

Grande enquête sur les revendications du secteur

Par conséquent, il est nécessaire de collectiviser toutes ces réalités individuelles ou sous-sectorielles, et de construire des revendications communes pour obtenir une amélioration du statut et des conditions de travail dans l'ensemble du secteur, ainsi que la juste reconnaissance du secteur culturel dans une démocratie digne de ce nom.

La CNE a lancé une grande consultation auprès de l'ensemble ses affiliés du secteur socio-culturel.

Dans un monde où la culture et le social jouent un rôle central, il est impératif que les travailleurs du secteur socio-culturel soient soutenus et respectés. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer pour garantir des conditions de travail justes et un avenir prospère pour ceux qui dédient leur vie à l'enrichissement de notre société. En s'unissant, les travailleurs du secteur socio-culturel peuvent faire entendre leur voix et contribuer à façonner un avenir meilleur pour tous.

Valérie François

Vous travaillez dans le secteur socio-culturel ? Participez à la consultation sur les revendications prioritaires.



Campagne européenne « La santé avant le marché... Changeons l'Europe ! »

Pour interpeller les candidats députés européens et leur demander de s'engager à défendre une santé pour toutes et tous, des événements sont organisés dans les pays jusqu'aux élections du 9 juin.

Le point d'orgue sera la manifestation européenne le dimanche 7 avril à Bruxelles. Bloquez déjà la date ! Plus d'infos sur la campagne <https://coalitionsante.be/campagne/health4all/>





RTT, sport et massages

De quoi être en forme pour la fin de sa carrière

Être mieux dans son corps et mieux au travail en fin de carrière est une priorité pour de nombreux secteurs dont le Non Marchand. L'équipe syndicale des Crèches de Schaerbeek en a fait son cheval de bataille ces dernières années, avec des résultats intéressants et inspirants. Rencontre avec Cristel Everaert, déléguée CNE.

Quelle était la situation avant ce nouvel accord ?

Tout collaborateur avait droit à 1 jour de RTT à partir de 45 ans, puis un 2e jour à partir de 50 ans. Mais il n'y avait pas d'autres avantages supplémentaires après cela.

L'équipe syndicale CNE-CGSLB a donc entrepris de nouvelles négociations plus particulièrement dirigées vers les travailleurs en fin de carrière.

Comment avez-vous fait ?

Il y a 2 ans maintenant, nous avons rassemblé d'une part les ouvriers de plus de 55 ans et d'autre part, les employés de plus de 55 ans afin de discuter avec eux de la meilleure manière d'améliorer les conditions de travail en fin de carrière. Ils avaient tous beaucoup de bonnes idées. Nous avons tout collecté, en avons beaucoup discuté, avons tout trié et sommes arrivés auprès de la direction avec une demande concrète.

Quelle a été la réaction de la direction ?

Relativement bonne. Il n'y a pas eu de ba-

garre avec eux. La directrice nous a même aidé à préparer et à transmettre notre demande auprès du Collège communal. Nous sommes en effet subsidiés par l'ONE d'un côté mais aussi par la Commune de Schaerbeek. Toutes nos demandes doivent donc être acceptées par l'Echevine en charge. Clairement, il fallait trouver des solutions car trop de personnes partent trop tôt dans nos crèches. Nous avons une prime d'assiduité pour encourager les gens à rester et être présents au maximum. Mais cela n'a pas tout à fait fonctionné comme on l'espérait.

Qu'avez-vous obtenu ?

Nous avons demandé et reçu un 3e jour de RTT à partir de 55 ans, puis un 4e à partir de 60 ans. Ces congés supplémentaires peuvent être pris quand on le souhaite dans l'année, et cela porte le pot des congés de 37 à 39 jours par an pour certains.

Nos collègues de plus de 55 ans peuvent également demander à travailler dans une plus petite structure, et pour les puéricultrices de travailler avec les plus grands

enfants. Un abonnement de sport est également remboursé à 100% ainsi qu'un massage ou un spa par semestre, avec un montant plafonné évidemment.

Vos collègues sont satisfaits ?

Oui tout à fait. C'est dur de faire ce métier jusqu'à 65 ans autant pour les cuisiniers que pour les puéricultrices. Et avec cet accord, nous avons le sentiment d'avoir été compris et soutenus. Cela ne concerne peut-être qu'une vingtaine de personnes sur les 200 à 250 que nous représentons, mais cette catégorie de travailleurs devait vraiment être valorisée. Les mises en pratique pour les abonnements et massages ne sont pas encore tout à fait finalisées, mais cela devrait suivre assez vite. Le principal était d'obtenir cet accord. C'est maintenant fait depuis octobre 2023. Les droits aux RTT sont actés depuis janvier 2024.

Propos recueillis par Florence Boisart

Affichage des listes

ÉLECTIONS
SOCIALES
2024

Depuis la rentrée de septembre, dans cette chronique, nous vous avons parlé des élections sociales mais vous n'aviez pas encore vu concrètement celles-ci. Entre le 13 et le 26 février, cela est devenu plus visible. En effet, sur base de la date retenue par votre employeur pour le jour du vote qui se situera entre le 13 et le 25 mai, 90 jours avant celle-ci, il devait réaliser le 1er affichage au jour X.

En quoi consiste ce moment ?

A cette date, l'employeur doit informer l'ensemble des travailleurs de la date choisie pour les élections sociales, ainsi que de la façon dont elles se dérouleront (vote papier, électronique, par correspondance, etc.). En outre, l'employeur doit communiquer le nombre de mandats à pourvoir par organe (CPPT entre 50 et < 100 ETP, CE au-delà de 100 ETP) et par catégorie de travailleurs (employés, ouvriers, jeunes, cadres) ; les listes électorales provisoires (ou l'endroit où elles peuvent être consultées) ; les listes électorales mentionnant les intérimaires qui répondent aux conditions d'ancienneté (c'est-à-dire qu'au cours des 3 mois civils précédant le jour X, ils ont presté 32 jours de travail effectifs chez l'utilisateur) ; la liste des membres du personnel de direction et des cadres (uniquement pour le CE dans les entreprises occupant au moins 30 employés) avec la dénomination et le contenu des fonctions (ou l'endroit où elles peuvent être consul-

tées) ; les dates de la procédure électorale (notamment la date à laquelle les candidatures doivent être introduites). Il avertit aussi du recours éventuel au vote électronique.

En final de cet affichage, la phrase « Pour que la délégation qui sera élue présente un caractère réellement représentatif, tous les travailleurs sont tenus de participer au vote. » doit également apparaître.

Autre élément à prendre en compte, c'est la question linguistique. En effet, suivant la région dans laquelle est située votre entreprise, les documents doivent au minimum être dans la langue de la région. Pour Bruxelles, région bilingue, ceux-ci doivent donc être en français et en néerlandais.

Si au 27 février vous n'avez rien vu ou reçu comme information à ce propos et que vous pensez que votre entreprise aurait dû lancer le processus des élections sociales, prenez contact avec vos représentants syndicaux dans l'entreprise. S'il n'y en a pas, vous pouvez trouver les coordonnées de la personne qui s'occupe de votre entreprise à l'adresse suivante : <https://www.lacsc.be/elections-sociales/lead-generation/lg-es-sv/cherchez-la-personne-de-contact-CSC-pour-votre-entreprise>.

Autre étape importante dans ce processus de démocratie syndicale, le dépôt des listes des candidats au jour X+35 (55 jours avant le vote). Celles-ci doivent être déposées au plus tard à cette date (entre le 19 mars et 1er avril). Des listes distinctes par catégorie de travailleurs (employés, ouvriers et éventuellement jeunes et/ou cadres) et par organe (CPPT ou CE) doivent être introduites.

Vous avez donc la possibilité de présenter votre candidature jusqu'à ce moment. Votre candidature doit être présentée auprès de l'organisation syndicale et pas auprès de votre employeur. C'est la CSC qui s'occupera d'informer votre employeur de votre candidature à travers l'introduction de la liste.

Emmanuel Bonami



Le Droit de l'Employée est une publication 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

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Aurore De Keyzer
Myriam Djegham - Thomas Englert - Valérie François - Etienne Lebeau -
Jean-François Libotte - Elodie Mascolo - Alice Mazy - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : 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)

Femmes ~~battues~~ **BATTANTES**

Les coups - *parfois jusqu'au féminicide*. Le mépris ou l'insulte - *parfois jusqu'à la dépression*. Les intimidations - *parfois jusqu'au viol*. Dans la grande majorité des cas, ces violences sont faites aux filles et aux femmes par des (très) proches : mari, collègue, supérieur... Combien de femmes battues baissent la tête, espérant échapper aux coups ?

Même dans notre pays « développé », ces violences brutales restent une réalité (page 8), et elles doivent être combattues partout : dans la famille et à l'école (les petits garçons autant que les petites filles ont tout à gagner à apprendre à habiter dans un monde où la violence sur autrui n'est pas acceptée) ; dans l'espace public (et les réseaux sociaux), et évidemment, pour nous comme syndicat, dans l'**entreprise**. Un peu plus de sécurité et de droits pour les femmes sur leur lieu de travail ; c'est une raison de plus de vouloir qu'il y ait du syndicat partout et, lors des toutes prochaines élections sociales, partout des candidates et candidats (page 4).

Mais les violences flagrantes ne doivent pas nous empêcher d'en voir d'autres. **Silencieuses et propres : elles ne laissent pas de taches de sang ni d'œil au beurre noir**. Les hommes qui les commettent portent de beaux costumes et des cravates du meilleur goût. Ils s'expriment le plus poliment du monde : vous ne les entendrez pas crier « salope » : sans élever la voix, ils diront « *austérité* », « *rigueur budgétaire* » ou « *compétitivité* »... Et, après avoir pris des décisions qui détruiront la santé, la liberté et les droits de centaines de milliers de femmes qu'ils ne rencontreront jamais - hormis peut-être leur femme de ménage - ils rentreront chez leur épouse attentionnée.

Exemple ? Les néolibéraux qui dirigent la Commission européenne et le gouvernement « Vivaldi » veulent imposer près de 5 milliards par an de coupes

dans les dépenses publiques et la protection sociale. Pourquoi ? Pour équilibrer les comptes publics sans faire contribuer les grandes fortunes ni les multinationales. Cinq milliards, ça ne vous évoque rien de précis ? **Alors illustrons**. C'est l'équivalent d'**au moins 50.000 emplois** dans les crèches, les maisons de repos, l'assistance aux handicapés, les soins à domicile, etc.

Si la Belgique met en œuvre ces coupes budgétaires, **qui va empêcher** la différence ? Les grands actionnaires et les grandes fortunes (presque tous des hommes) qui pourront continuer à accumuler du profit - et même rentabiliser la souffrance en développant des services marchands pour les familles qui pourront encore les payer. Et qui paiera la facture ? Les femmes. Car les vieux, les malades, les bébés ne resteront pas sans soin sous prétexte que *madame von der Leyen et monsieur Bouchez* ont rêvé d'austérité. Le travail sera fait, le plus souvent par des femmes, après comme avant : la différence étant que ce travail **ne sera plus payé**, et que la pauvreté explosera, surtout pour les mères qui portent seules leur famille.

A la veille du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous ne perdrons de vue aucune violence : **ni les coups, ni les coups bas** des agents du capitalisme prédateur. Mais nous voulons célébrer, ensemble avec nos collègues et nos proches, toutes les femmes, de tout âge, qui gardent la tête haute, refusent de se laisser exploiter ou humilier, s'organisent pour se défendre. Elles sont un moteur essentiel pour une société juste ; et elles sont essentielles dans notre syndicat. C'est pour cela que nous appelons, comme chaque année, à la **grève féministe internationale ce vendredi 8 mars**. Partout en Wallonie et à Bruxelles des rassemblements combattifs ou festifs auront lieu.