

Actualités

Après les applaudissements

LA GEFLE

Chronique

juridique

Coronavirus
et burn-out

Finances

671 emplois menacés
chez TNT-FedEx

LE DROIT de L'EMPLOYÉE

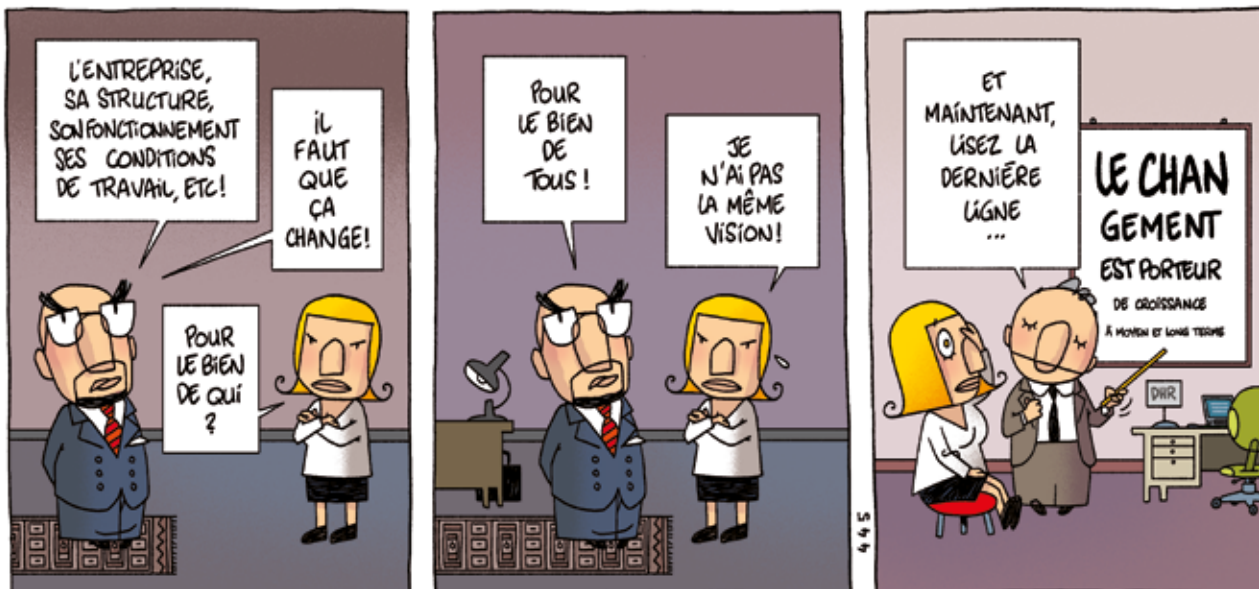
QUAND LE MONDE S'ARRÊTE, LES FEMMES CONTINUENT !



SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier** - Quand le monde s'arrête, les femmes continuent !
Parler de métiers essentiels pendant cette crise du Covid-19, cela se conjugue essentiellement au féminin. Quand le monde s'arrête, les femmes continuent ! Elles ont rendu visibles des fonctions souvent peu rémunérées, peu valorisées et pourtant tellement vitales.
- 6 **Actualité** - Après les applaudissements : la gifle !
0,4%, c'est la norme salariale, autrement dit, le plafond que les augmentations de salaire ne peuvent dépasser pour les deux prochaines années.
- 7 **Infographie économique** - L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une réalité toujours bien présente !
Les hommes gagnent en moyenne 20,6% de plus que les femmes. D'où viennent ces différences de salaires ?
- 8 **Chronique juridique** - Coronavirus et burn-out Révisons nos classiques : les maladies professionnelles
Les maladies professionnelles constituent la branche oubliée et méconnue de la Sécurité sociale. Cette branche est pourtant bien d'actualité. Révisons nos classiques.
- 10 **Ça se joue en Europe** - Des multinationales plus transparentes ? Premiers jalons
Des multinationales qui ont pignon sur rue en Europe participent à des violations des droits fondamentaux. Des initiatives voient le jour pour les contrôler. Tant en Europe qu'en Belgique.
- 11 **Portrait** - Manon Lepomme, celle qui crachait sa Valda
Elle ne mâche pas ses mots, Manon Lepomme. Ni à la radio, dans ses chroniques, ni dans son spectacle. Et pourtant l'émotion est là, juste derrière...
- 2 **Non Marchand** - La vaccination COVID dans les services de la santé et du social : l'intérêt collectif doit-il primer sur la liberté individuelle ?
Pour enrayer la pandémie de COVID-19, la Belgique a décidé d'une campagne massive de vaccination. Cela soulève une série de questions d'ordre technique, scientifique, voire éthique, tant dans la population, le personnel du Non Marchand que chez les militants CNE.
- 13 **Transports et logistique** - 671 emplois menacés chez TNT-FedEx : le personnel est sous le choc !
En janvier, la Direction du transporteur aérien américain a annoncé son intention de licenciement collectif et de remaniement des contrats de ses travailleurs sur le site de l'aéroport de Liège.
- 14 **L'équipe à la Une** - Beo Beobank : adaptation réussie pour l'équipe syndicale
La crise sanitaire et la mise en place du télétravail qui en a suivi n'a pas été sans conséquence pour l'équipe syndicale et les employés de la Beobank. Marc, délégué CNE, a accepté de nous en parler.
- 15 **CSC Cadres** - Jugement 3M : les droits syndicaux des cadres de tous les secteurs enfin reconnus ?
Dans certains secteurs, la reconnaissance de la représentativité syndicale collective des cadres est systématiquement refusée par les organisations patronales.
- 16 **Edito** - Fortes et fières (mais fatiguées...)
Ce lundi 8 mars, comme chaque année, fortes et fières, les femmes se mobiliseront dans le monde entier pour défendre et célébrer leurs droits, et faire avancer l'égalité. Et comme chaque année, la CNE-CSC se joint à leurs actions et appelle à la Grève Internationale des Femmes).

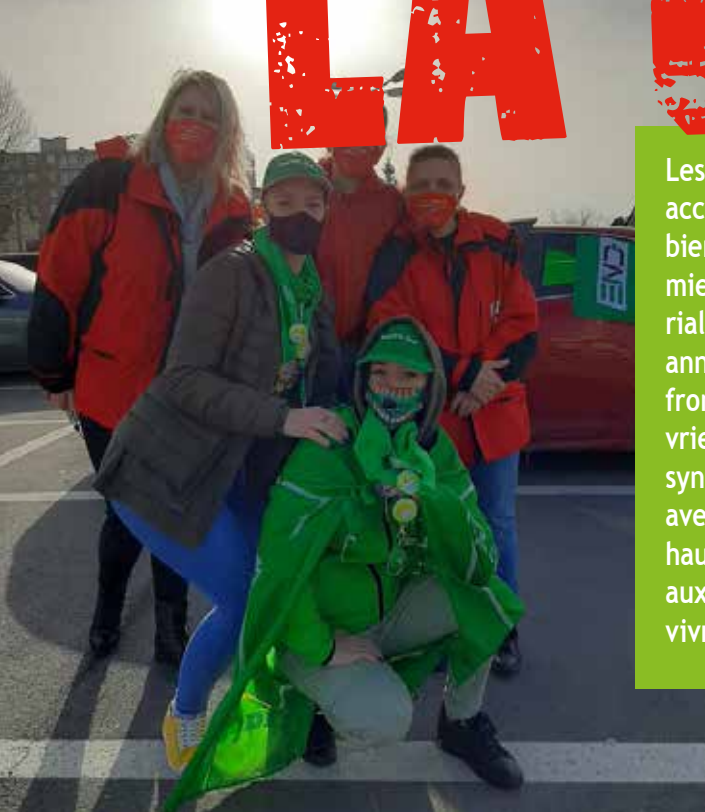
Le trait de Serge Dehaes...





APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS

LA GEFLE



Les négociations pour le prochain accord interprofessionnel (AIP) ont bien mal commencé. Aumône ou miettes, une augmentation salariale de 0,4% ces deux prochaines années est inacceptable pour le front commun syndical. Le 25 février, des actions en front commun syndical ont eu lieu un peu partout avec comme revendications une hausse des salaires permettant aux travailleurs et travailleuses de vivre dignement.



QUAND LE MONDE S'ARRÊTE, LES FEMMES CONTINUENT !

Parler de métiers essentiels pendant cette crise du Covid-19, cela se conjugue essentiellement au féminin. Quand le monde s'arrête, les femmes continuent ! Elles ont rendu visibles des fonctions souvent peu rémunérées, peu valorisées et pourtant tellement vitales.

Alors que nous n'avons pas pu souffler entre les deux vagues, ni prendre le temps d'un pas de recul pour analyser ce qui nous est arrivé de mars à juin 2020, nous sommes à nouveau confrontées à la mise sous pression maximale de nos soins de santé, aux pires craintes pour la situation dans les maisons de repos, aux travailleuses du commerce qui « tombent comme des mouches », aux enseignantes totalement désemparées sur la manière d'aborder les cours en toute sécurité en présentiel ou via les nouvelles technologies.

Dans ce dossier, nous avons décidé de nous arrêter sur deux secteurs dont s'occupe la CNE : le Commerce et le Non Marchand. Nous espérons que ces deux témoignages nous permettront, collectivement, de faire ce pas de recul pour, petit à petit, mieux se comprendre les unes les autres. Il est si important que les travailleuses ne s'opposent pas entre elles mais tissent les solidarités en comprenant mieux dans quelles réalités différentes elles évoluent.

*Danièle Ernotte et Gaëlle Demez
Articles parus dans le Syndicaliste
n° 933 bis.*

Soins aux personnes : une fatigue et une surcharge immenses

Pour le personnel du Non Marchand, la crise sanitaire a été et reste un grand traumatisme. Dans les maisons de repos particulièrement, les travailleuses ont été confrontées à une mortalité de très grande ampleur dans des conditions insoutenables.

Fin août, Stéphanie Paermentier nous confiait ceci : « Nombreuses sont les travailleuses du Non Marchand, notamment en maisons de repos, qui se posent beaucoup de questions sur leur avenir professionnel et qui réfléchissent à se réorienter vers d'autres métiers. Car la situation vécue au printemps a entraîné une remise en question totale du sens de leur propre métier, qui est de prendre soin des plus faibles, des plus fragilisés.

Beaucoup de nos affiliées ont en effet très mal vécu cette double contrainte permanente à laquelle elles étaient confrontées : sans moyens de protection minimum, fallait-il continuer à soigner ces résidentes et résidents atteints du Covid-19 au risque de contaminer les autres, y compris les collègues et la famille, ou fallait-il les laisser mourir ? Tout cela a occasionné beaucoup d'interrogations, de doutes, une fatigue et une surcharge immenses, alimentés aussi par les incidents scandaleux auquel le personnel soignant a été confronté : insultes, voitures taguées, attitudes de rejets de la part du voisinage ou de certaines familles... Dans ces secteurs, tout cela débouche des mois plus tard sur un épuisement mental et physique et sur la crainte de ne pas tenir le coup. »

TRANSFORMER LES PROMESSES EN MESURES CONCRÈTES

Nous sommes hélas aujourd'hui face à une deuxième vague, de forte intensité. Quelle est la réalité sur le terrain ? Stéphanie Paermentier : « Le problème de sous-effectifs qui existe depuis de nombreuses années - conséquence de normes d'encadrement insuffisantes - et qui est amplifié par les nombreux certificats de quarantaine a pour conséquence une surcharge de travail qui ne pourra être gérée qu'avec un renfort d'effectifs. Certains secteurs avaient, comparativement à d'autres, bien résisté à la première vague. Ce n'est plus le cas actuellement. La CNE est, à ce stade, très inquiète de l'évolution de la situation dans l'hébergement des jeunes et des personnes handicapées, ainsi que dans le secteur de l'aide à domicile. Un soutien psychologique est nécessaire pour ce personnel en souffrance. Il faudra aussi réfléchir à un processus de résilience plus collectif pour lutter contre ce sentiment de démotivation et d'impuissance. Mais, au-delà de ce soutien psychologique, ces métiers invisibles doivent être revalorisés. Un budget de 260 millions d'euros a été dégagé par le gouvernement wallon pour un accord-social sur 2021-2024. Les négociations n'ont toujours pas débuté. Il est pourtant nécessaire de transformer les applaudissements et les promesses en mesures concrètes pour ces travailleuses de l'ombre. »

« Du jour au lendemain, on s'est réveillées métiers essentiels ! »

« Alors que nos métiers ne font habituellement pas vraiment rêver, on s'est réveillées mi-mars comme étant essentielles », explique Delphine Latawicz, permanente CNE en charge du commerce. Durant cette crise sanitaire, les caissières, les réassortisseuses, les vendeuses, etc. ont été et restent bel et bien en première ligne.

Personne n'a oublié ces semaines du printemps où nos supermarchés ont été pris d'assaut par des citoyennes inquiètes à l'idée de manquer de nourriture et de biens de première nécessité. Pour répondre à ce vent de panique, le personnel des grands magasins n'a pas ménagé ses efforts. Avec quelles conséquences pour elles-mêmes ? Delphine Latawicz pointe plusieurs aspects, à commencer par la charge mentale qui a pesé et pèse toujours beaucoup sur ces travailleuses.

CHARGE MENTALE MAXIMALE

Cette charge mentale a plusieurs facettes. L'une d'entre elles a trait à la question de l'agressivité de certaines clientes. À l'entrée des magasins, dans les files à la caisse, c'est un phénomène auquel tout le personnel du secteur commerce est confronté régulièrement. « Faire respecter les règles de port du masque, de distance, de nombre maximal de personnes présentes, tout cela pèse énormément, surtout quand l'agressivité monte. Tout récemment, nous nous sommes battues pour la fermeture des grandes enseignes à 20 heures pour éviter que le personnel ne soit confronté aux problèmes liés à la vente d'alcool après cette heure. On ne veut en effet pas que la tâche de contrôle repose sur le dernier maillon de la chaîne, c'est-à-dire les caissières ou les réassortisseuses déjà mises sous pression ces derniers mois », explique-t-elle.

Autre facette de cette charge mentale : l'impact de la crise sanitaire sur la vie privée et familiale. « Au plus fort de la crise sanitaire du printemps et à nouveau aujourd'hui, beaucoup de nos affiliées nous

ont confié leurs craintes de ramener le virus à la maison. Même avec les gestes barrières, cette crainte reste très forte. D'autant qu'au moment où les chiffres sont devenus moins inquiétants, beaucoup d'enseignes ont souhaité assouplir les règles (en termes de nombre de personnes présentes, de possibilités d'essayage des vêtements, etc.) pour réattirer les clientes. »

TRAVAIL ET FAMILLE, L'ÉTERNEL CASSE-TÊTE

À cette angoisse bien légitime, s'ajoutent les contraintes liées à l'organisation familiale. « Deux tiers du personnel du commerce de détail sont des femmes et la moyenne d'âge est assez basse. Beaucoup sont mamans et ont dû jongler entre du travail intensif et des jeunes enfants à garder, tâche qui incombe le plus souvent aux mères. Au printemps, ces travailleuses n'étaient de surcroît pas prioritaires pour les crèches et autres lieux de garde, une aberration ! Précisons aussi que les magasins non essentiels ont rouvert leurs portes le 11 mai, soit quelques semaines avant les écoles. Cela fut une vraie source de stress pour ces travailleuses, une réalité pas nouvelle mais accrue, et ce l'est toujours pour beaucoup d'entre elles ! »

Au nom de la conciliation entre travail et vie privée, l'amplitude toujours plus large des horaires d'ouverture des magasins ainsi que l'ouverture du dimanche sont combattues par la CNE. « Mais en période Covid, nous avons été contraintes d'accepter du travail de nuit et du dimanche, avec accès fermé au public, de façon à pouvoir faire du réassort dans des conditions de sécurité et de sérénité un peu plus acceptables. Il va falloir maintenant faire en sorte qu'on ne rentre pas là-dedans de façon structurelle. »

DES MÉTIERS À RECONSIDÉRER

Le mot de la fin ? « Nos métiers du commerce sont communément plutôt mal jugés, mal considérés aussi. Ce qui se traduit par beaucoup de temps partiel, des horaires variables, des salaires peu élevés. La crise sanitaire a démontré toute leur utilité et aussi le dévouement de ces travailleuses. Il est donc plus que temps de revoir la valeur qu'on leur accorde dans notre société. »



Ally © D'AMÈS NOIRS

APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS LA GEFLE

0,4%, c'est la norme salariale, autrement dit, le plafond que les augmentations de salaire ne peuvent dépasser pour les deux prochaines années.

On vous parlait en décembre de l'absurdité de se baser sur des prévisions économiques - ô combien peu fiables et incertaines en ces temps de pandémie - pour fixer la norme salariale. Malgré le fait que le Conseil central de l'économie a été confronté à un manque de données et à des prévisions peu fiables, il n'a pas conclu à l'infaisabilité de calculer la norme salariale cette année. Au contraire, il a fait preuve d'un peu (trop) d'imagination et de bricolage méthodologique pour arriver à ce chiffre : 0,4%. Cela correspond à 6€ brut par mois pour les travailleurs au salaire minimum et 13€ brut par mois pour le salaire médian. Bien trop peu.

Outre les critiques méthodologiques liées à la crise du Coronavirus à adresser à ce chiffre, les syndicats dénoncent depuis longtemps le carcan dans lequel sont coincés les salaires des travailleuses et travailleurs belges depuis la loi de 1996 (cadenassée en 2017 par le gouvernement Michel).

UNE LOI ABSURDE ÉCONOMIQUEMENT

La logique de la loi de 1996 est de dire que les salaires des travailleurs belges ne peuvent augmenter plus rapidement que la moyenne de ceux de leurs voisins au risque de mettre en danger la compétitivité de notre plat pays. Cette conception de l'économie, bien que partagée par l'économie mainstream et les patrons, a du mal à résister à l'épreuve des faits. Les études empiriques montrent en effet que le lien entre « coût salarial » et

performances à l'exportation est loin d'être direct et uniforme dans le temps et dans l'espace. Et puis, si les salaires doivent être soumis à un plafond, pourquoi est-ce que les dividendes, qui peuvent être considérés au moins autant que les salaires comme un « coût » pour l'entreprise, ne connaissent, eux, aucune limite ?

UNE LOI SOCIALEMENT INJUSTE

Le véritable débat qui se cache derrière cette norme salariale est celui de la répartition des richesses dans notre société. Si notre économie grandit chaque année (et connaît une croissance économique) et que nos salaires n'augmentent pas proportionnellement, cela signifie que la part du gâteau économique qui va aux patrons augmente et que celle qui revient aux travailleurs diminue. Autrement dit, cela signifie que la richesse qu'on produit en plus est captée par le capital, ce qui fait de facto baisser la part salariale et augmente donc de manière mathématique les inégalités.

Augmenter collectivement les salaires, c'est aussi un enjeu de répartition des richesses entre travailleurs : pour bon nombre de travailleurs, la norme salariale négociée tous les deux ans est la seule manière de voir augmenter leurs salaires. Enfin, la norme salariale provoque aussi le sous-financement de la Sécurité sociale puisque cette dernière est principalement financée par les cotisations sociales, une partie de nos salaires. Et la Sécurité sociale constitue un outil d'assurance collective et de redistribution des richesses essentiel pour diminuer les inégalités.

UNE LOI TECHNIQUEMENT BIAISÉE

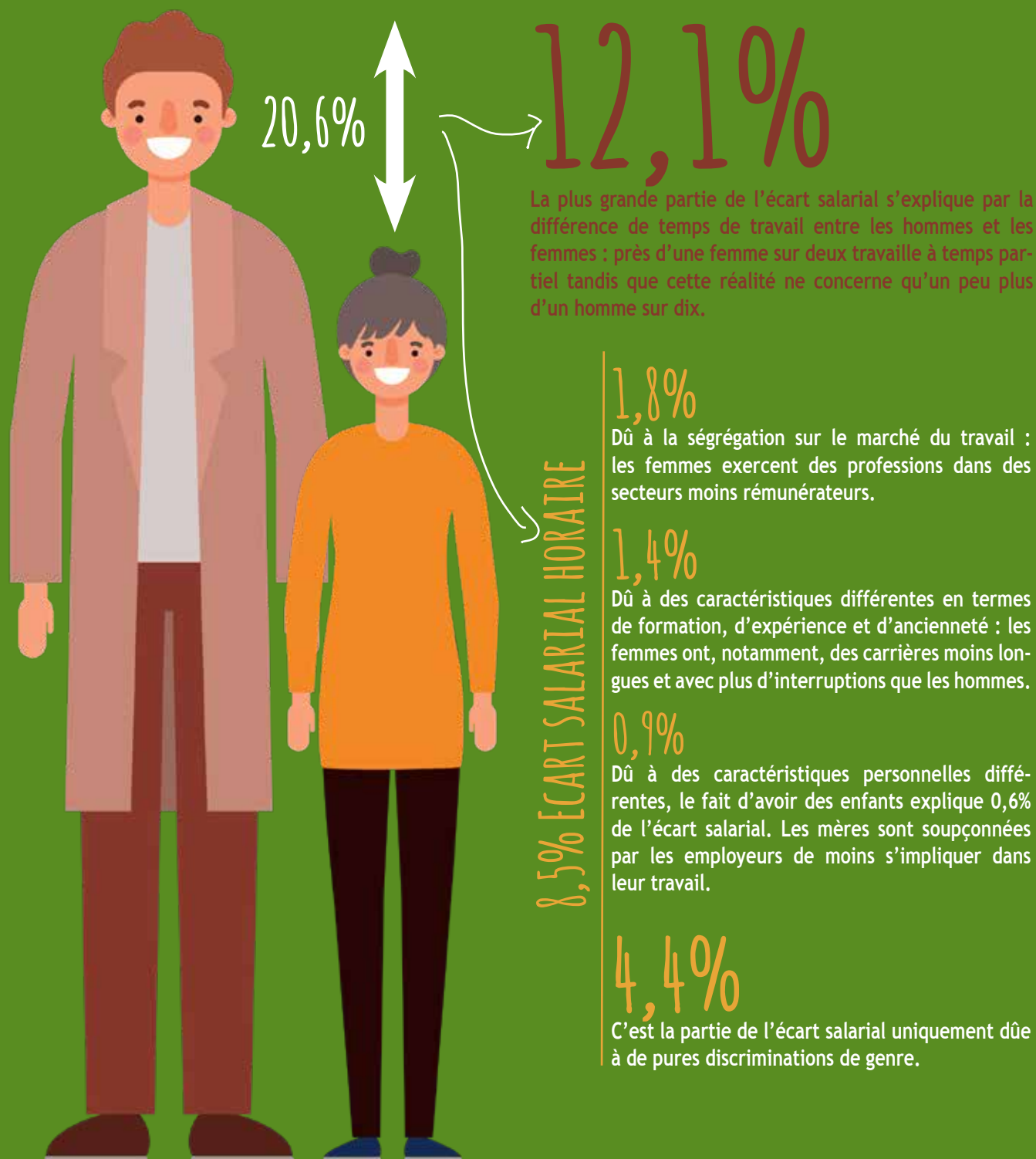
Le logiciel qui calcule la marge salariale (0,4%) est truqué. Par une série de mécanismes, il fait artificiellement gonfler le coût salarial horaire des belges, ce qui réduit la marge.

Aujourd'hui, à l'heure où la crise du coronavirus a montré combien les travailleuses et travailleurs sont indispensables, il est essentiel de contester le cadre de la loi de 1996 et le chiffre de 0,4%. Dans ces conditions, le front commun syndical a décidé de quitter la table des négociations de l'Accord interprofessionnel 2021-2022. La balle est maintenant dans le camp du gouvernement fédéral.

Clarisse Van Tichelen

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : UNE RÉALITÉ TOUJOURS BIEN PRÉGNANTE !

Les hommes gagnent en moyenne 20,6% de plus que les femmes.
D'où viennent ces différences de salaires ?



Ce n'est pas parce qu'une partie de l'écart salarial s'explique par des variables objectives qu'il est légitime. Bon nombre de femmes sont contraintes de travailler à temps partiel ou sont orientées de manière structurelle vers des secteurs et des professions moins rémunérateurs. Il y a encore du chemin pour atteindre l'égalité salariale !

Données : Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2014.

Coronavirus et burn-out

RÉVISONNOS CLASSIQUES : LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les maladies professionnelles constituent la branche oubliée et méconnue de la Sécurité sociale. Les rares travailleurs confrontés à ce régime en gardent souvent un goût amer tant la reconnaissance d'une maladie est compliquée, en dépit parfois des évidences. Cette branche est pourtant bien d'actualité en raison du coronavirus, mais aussi du burn-out, l'autre épidémie liée au travail. Les deux phénomènes concernent surtout les femmes : 84% des coronavirus reconnus d'origine professionnelle ont touché des femmes, et le burn-out atteint davantage les femmes qui sont souvent soumises à plus de stress que les hommes. Révisons nos classiques : après Socrate, Platon et Aristote, les maladies professionnelles.

FONCTIONNEMENT DU RÉGIME

Cette branche de la Sécurité sociale vise à indemniser les travailleurs atteints d'une maladie dont l'origine se trouve dans leur activité professionnelle. Le nœud de ce régime réside dans l'établissement du lien entre l'emploi et le trouble de santé. Pour démontrer cette causalité, il convient de distinguer deux situations selon que la maladie professionnelle est reconnue ou non par l'administration.

1. **Maladie reconnue** : lorsque l'affection est reconnue, le lien entre l'exposition à un risque professionnel déterminé et le développement d'un trouble particulier est présumé. Le travailleur doit uniquement apporter la preuve de sa maladie et de son exposition au risque en question. Il existe alors une présomption que le second est à l'origine de la première. Cette présomption ne peut pas être renversée (elle est dite "irréfragable", bonne chance pour le *Scrabble*). La liste des affections reconnues est reprise sur le site de l'administration (Agence fédérale des risques professionnels (Fedris)). Les troubles listés sont tous d'ordre physique et causés par une exposition à des substances ou agents de nature biologique,

chimique ou physique. Par ailleurs, les entreprises concernées par les risques professionnels doivent en tenir compte dans leur politique de santé et sécurité au travail (pour plus de détail, nous vous renvoyons vers la chronique juridique du mois de juin 2020).

2. **Maladie non-reconnue** : hors de la liste, point de salut ? Nenni. Il est possible d'obtenir de Fedris la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie. Pour cela, il faut prouver l'exposition au risque durant le travail et l'existence du trouble de santé, mais surtout, apporter la preuve de la causalité entre les deux. Selon la formule légale, la maladie doit trouver "sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession". En pratique, la démonstration de la causalité est difficile, tant les origines des affections peuvent être variées. Heureusement, la Cour de cassation (juridiction judiciaire suprême) est venue alléger la charge de la preuve des travailleurs concernés. Plutôt que de constituer une cause exclusive ou principale, la justice accepte aussi que l'emploi ait seulement aggravé la maladie. Cela permet aux personnes qui souffrent de prédispositions à certains

troubles de bénéficier aussi du régime des maladies professionnelles.

Une fois que l'origine professionnelle du trouble est attestée, le travailleur a droit à trois prestations financières de Fedris : premièrement, une indemnité (90% du salaire brut) pour la durée de l'incapacité de travail si celle-ci excède quinze jours ; deuxièmement, le remboursement des frais médicaux non-pris en charge par l'assurance maladie-invalidité (à savoir le ticket modérateur et certaines prestations spécifiques) ; troisièmement, le remboursement des frais de déplacement liés au traitement médical. Fedris peut également proposer au travailleur d'arrêter son emploi nocif, s'il accepte, il reçoit alors une indemnité (100% du salaire brut) pendant nonante jours ainsi qu'un accès gratuit à une réadaptation professionnelle. Une indemnité complémentaire peut aussi être octroyée si les chances de retrouver un emploi sont diminuées par la maladie.

En cas de décès des suites de la maladie professionnelle, le conjoint du défunt a droit à une indemnité (30% du salaire brut) à vie et ses enfants ont chacun droit à une indemnité (15% du salaire brut) tant qu'ils perçoivent les allocations familiales (et un complément à tout cela est prévu pour les frais



iStock

funéraires). Ces multiples droits sociaux permettent de comprendre l'importance d'une reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie : dans le régime de l'assurance maladie-invalidité, les indemnités et remboursements sont plus faibles.

LE CAS PARTICULIER DU CORONAVIRUS

En fonction des enquêtes, entre 30% et 50% des personnes contaminées au Coronavirus l'ont contracté sur leur lieu de travail. Dans bien des cas, cette maladie trouve donc " sa source déterminante et directe dans l'exercice de la profession ". Pourtant, le Coronavirus n'a pas été totalement mis sur la liste des maladies professionnelles reconnues. Il a seulement été reconnu dans deux situations : (1) pour les travailleurs des secteurs cruciaux et essentiels entre le 18 mars et le 17 juin (période de confinement strict) ; et (2) pour les travailleurs du secteur des soins de santé qui sont directement confrontés au coronavirus dans leurs activités (sans limite de temps). Pour ces deux catégories, le lien de causalité entre l'exposition au risque et le développement de la maladie est donc présumé de manière irréfragable. Les seules preuves du travail et de l'affection physique suffisent.

En revanche, tous les autres travailleurs (par exemple, des vendeurs en magasins

aujourd'hui) se retrouvent dans le système des maladies non-reconnues. En cas d'infection, ils doivent alors démontrer l'exposition de leur travail au coronavirus (est-il possible que ce ne soit pas le cas ?), leur maladie, et surtout la causalité entre les deux. Apporter la preuve, avec certitude, que la contraction a eu lieu en raison de l'exercice des fonctions se révèle une tâche quasiment impossible. Comment démontrer que la maladie s'est propagée au travail plutôt qu'à domicile ou dans un magasin ? À moins d'un *cluster* sur un lieu d'activités contaminant beaucoup de personnes, le régime des maladies professionnelles est bien inutile pour les travailleurs atteints par le Coronavirus.

BURN-OUT : L'AUTRE ÉPIDÉMIE LIÉE AU TRAVAIL

Dans le rayon des maladies professionnelles, le syndrome d'épuisement professionnel (*burn-out*) est aujourd'hui très répandu. Contrairement au nombre d'accidents et maladies physiques dus au travail qui reste stable d'année en année, celui des affections psychiques explose. En Belgique en 2018, plus de 90.000 travailleurs étaient indemnisés par l'INAMI en raison d'une dépression ou d'un *burn-out*, un chiffre qui a doublé en dix ans. Malgré l'ampleur du phénomène, l'épuisement professionnel demeure absent de la liste des maladies pro-

fessionnelles reconnues. La reconnaissance ponctuelle d'un *burn-out* impose donc au travailleur de prouver avec certitude que sa fonction présente un risque spécifique et que le trouble est causé par cette activité. Mission quasi impossible.

À défaut d'une inscription sur la liste de Fedris, l'épuisement professionnel est actuellement qualifié de "maladie en relation avec le travail". Il s'agit d'un trouble dont la "cause partielle" se trouve "dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle". Le présupposé de cette formulation officielle est que le travailleur est en partie responsable de son affection mentale. Cette situation grave illustre la méconnaissance par l'autorité publique des méthodes modernes de gestion des entreprises. Pour le moment, la seule action de Fedris vis-à-vis du *burn-out* est la mise en place d'un projet-pilote d'accompagnement pour les travailleurs proches ou à un stade précoce de l'épuisement professionnel. Cela n'atteint même pas la cheville du défi que nous devons relever. À l'heure où les troubles mentaux explosent à cause de la crise sanitaire, n'est-il pas temps de reconnaître enfin le *burn-out*, ce mal du siècle, dans la liste des maladies professionnelles ?

François-Xavier Lievens

Ça se joue en Europe

DES MULTINATIONALES PLUS TRANSPARENTES ?

PREMIERS JALONS

Nous connaissons tous les terribles images de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 (1127 morts) ou de l'exploitation des enfants dans les mines de cobalt en République démocratique du Congo. Des multinationales qui ont pignon sur rue en Europe participent à ces violations des droits fondamentaux. Des initiatives voient le jour pour les contrôler. Tant en Europe qu'en Belgique.

Avec la globalisation, les chaînes de sous-traitance internationale ne cessent de s'étendre et de se compliquer. En 2009, le fabricant de chaussures de sport Nike faisait par exemple travailler 660.000 travailleurs dans plus de 900 entreprises sous-traitantes dans plus de 50 pays. Intel utilise 19.000 sous-traitants dans plus de 100 pays pour fabriquer ses puces électroniques. Ces chaînes permettent aux multinationales de réduire leurs coûts, de contourner les normes plus exigeantes des pays riches, d'échapper aux poursuites. Les sous-traitants sont la plupart du temps des entreprises indépendantes. En cas de problème, ce sont eux qui rendront des comptes, pas Nike ou Intel. C'est la face sombre de la globalisation : en dispersant leur production, les multinationales imposent leur pouvoir aux Etats et aux citoyens. Exploitation brutale, violation des terres indigènes, pollution de l'environnement, travail des enfants et même retour de l'esclavage...

Les choses peuvent changer. Et elles commencent à changer. Des drames comme celui du Rana Plaza forcent les Etats à sortir de leur inertie, à montrer qu'ils agissent. Ainsi, la Commission européenne projette une législation qui forcerait les entreprises à faire preuve d'une « vigilance raisonnable » en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence ou HRDD). En clair, elles s'exposeraient à des poursuites, devant des tribunaux de l'UE, si elles n'ont pas vérifié que les droits humains sont respectés dans toute leur chaîne de sous-traitance. Si cette



loi voit le jour, ce sera un premier pas pour rendre les chaînes de sous-traitance internationale plus transparentes, et donc pour s'assurer que les droits fondamentaux y sont respectés, dans tous les maillons de la chaîne.

CAMPAGNE EUROPÉENNE

Jusqu'au 8 février, la Commission organise une consultation pour recueillir les idées de tous sur ce projet : citoyens, ONG, entreprises. La Confédération européenne des syndicats (CES), en coopération avec d'autres organisations européennes, a déve-

loppé un site web en huit langues, à partir duquel tout un chacun peut adresser ses revendications à la Commission en quelques clics. Sous le slogan #HoldBizAccountable (« Rendre les entreprises responsables »), la CNE, la CSC et d'autres syndicats exigent d'avoir leur mot à dire dans ce processus législatif. Vous aussi, vous pouvez participer à cette campagne en cliquant sur l'adresse suivante : www.enforcinghumanrights-due-diligence.eu/fr

Étienne Lebeau (d'après un article de Laura Eliaerts et de Jaklien Broekx)

Large soutien politique belge au HRDD

La « vigilance raisonnable » décolle aussi en Belgique. Le 14 janvier, la Chambre a adopté une résolution en faveur du devoir de « vigilance raisonnable », à quelque niveau que ce soit (belge, européen et international). Il faut en effet savoir que le Conseil des droits de l'homme de l'ONU discute depuis des années d'un projet de Traité international « entreprises et droits de l'homme ». Deux parlementaires (un Ecolo et un PS) ont été à l'initiative de cette résolution, qui a recueilli cependant un large soutien. Côté francophone, tous les partis ont voté pour, du MR jusqu'au PTB. C'est une première victoire pour les syndicats et les ONG, qui dénoncent depuis longtemps les catastrophes environnementales et les violations des droits humains perpétrées par des multinationales.

Portrait

Manon Lepomme

CELLE QUI CRACHAIT SA VALDA

Elle ne mâche pas ses mots, Manon Lepomme. Ni à la radio, dans ses chroniques, ni dans son spectacle. Et pourtant l'émotion est là, juste derrière...

« J'ai toujours adoré aller dans les manifs », nous confie-t-elle, « moi, dès qu'on peut gueuler, je suis contente. Mes parents étaient tous les deux enseignants, mon père a même été délégué syndical. Un milieu pas forcément aisé mais pas défavorisé non plus. Classe moyenne. Depuis toute petite, je savais que je voulais monter sur scène, mes parents m'ont dit que je devais d'abord avoir un vrai diplôme. Du coup, j'ai fait sciences politiques pendant cinq ans. Après ça, j'ai travaillé dans une ASBL de transport adapté pour les personnes à mobilité réduite. Et puis, j'ai été prof d'anglais et néerlandais pendant trois ans. J'avais des collègues qui trouvaient qu'être syndiqué n'avait aucun intérêt et que manifester pour avoir une meilleure pension ne faisait pas partie de leurs priorités. Je suis hallucinée par ce genre de comportement ! Il faut savoir que, notre génération, on se dit régulièrement que, nous, une pension on n'en aura peut-être pas, ou alors à 80 balais. Du coup, on a une vision pas très joyeuse de l'avenir. »

« Quand le confinement a commencé », poursuit-elle, « on imaginait qu'il durerait deux semaines. Je travaillais beaucoup et je me suis dit que deux semaines de pause, ce serait super. Au début, on se dit : je vais faire autre chose, je vais lire... Je n'ai jamais autant rangé ! Et puis, un moment, j'ai trouvé que ça devenait quand même un peu long. Je devenais un peu dingue et donc j'ai dû trouver d'autres façons de voir des gens et de travailler. Je suis allée vendre des fraises dans une ferme pas très loin de chez moi, j'ai appris des trucs sur l'agriculture et sur les fraises, mais surtout ça me permettait de voir du monde et de garder un rythme. »

« On a pu jouer au théâtre un peu en septembre, octobre mais, depuis novembre, il n'y a plus rien et là c'est très dur. Je n'aime



pas faire cette comparaison-là, mais je comprends clairement la situation que peuvent vivre certains chômeurs de longue durée qui n'arrivent plus à se remettre à travailler. Je comprends, je n'ai plus envie de rien faire. Et encore, je ne peux pas trop me plaindre parce que j'ai ce droit passerelle qui permet de m'en sortir. Et puis je ne suis pas seule, j'ai un compagnon. Je n'ose même pas imaginer dans quelle détresse psychologique doivent se retrouver les gens qui sont seuls. »

« À un moment donné, il faut arrêter de se foutre de la gueule des gens ! J'avais décidé de ne plus m'énerver, mais rien que d'en parler, ça m'énerve déjà ». Et là, elle s'emporte : « Ce mépris de certains poli-

tiques ! Enfin, le mot culture, ça fait combien de temps que l'on ne l'a plus entendu dans une conférence de presse ? Et puis faire une distinction entre essentiel et non-essentiel, c'est horrible ! Vous dites à des centaines de milliers de gens : vous, là, ce que vous faites, ce n'est vraiment pas utile à la société. Mais qu'est-ce que c'est que cette histoire ? Qu'est-ce que c'est que cette façon de parler aux gens ? Au lieu de parler de secteurs à risques et secteurs non-à risque, ce qui change tout dans la manière d'exprimer les choses et surtout la manière dont les gens vont les recevoir. Et on va aller me faire croire que c'est plus à risque

d'aller au théâtre et de respecter les mesures sanitaires que d'aller s'entasser à 50 dans un bus ou dans un métro ? Je crache un peu ma Valda, là, mais en fait c'est impossible de ne pas s'énerver. La considération du monde politique est pathétique, elle est répugnante. Au début du confinement, en mars, on allait retourner à l'essentiel, à des valeurs superbes et là, maintenant, on en est à dénoncer les voisins qui invitent quatre personnes à souper. Je ne sais pas comment va être le monde d'après. Je ne sais même pas s'il y aura un monde après. En fait, c'est ça qui fait un peu peur. »

Propos recueillis par Linda Léonard

Non Marchand

La vaccination COVID dans les services de la santé et du social

L'INTÉRÊT COLLECTIF DOIT-IL PRIMER SUR LA LIBERTÉ INDIVIDUELLE ?

Pour enrayer la pandémie de COVID-19, la Belgique a décidé d'une campagne massive de vaccination. Cela soulève une série de questions d'ordres technique, scientifique, voire éthique, tant dans la population, le personnel du Non Marchand que chez les militants CNE.

Les autorités belges ont, à ce stade, considéré qu'il ne fallait pas rendre la vaccination COVID obligatoire. C'est selon elles la conviction et l'adhésion à la campagne qui devraient permettre d'atteindre l'objectif fixé au niveau national de 70% de la population vaccinée (ce taux de couverture vaccinale pourrait être porté à 80% si des variants plus contaminants du virus se propagent). La CNE Non Marchand privilégie aussi cette dynamique de conviction qui, sans culpabiliser ni imposer, permettra au personnel de nos secteurs de ne plus vivre les conséquences terribles des deux vagues successives, tant en termes de conditions de travail qu'en termes de santé publique.

Dominique Toubeau, délégué, explique comment s'est passée la vaccination dans un des premiers Service résidentiel pour adultes à être vacciné.

« Nous avons été prévenus début janvier que nous aurions la possibilité d'être vaccinés en même temps que nos résidents fin janvier. On nous a bien signalé que c'était sur base volontaire et que nous devons nous inscrire rapidement afin de réserver les vaccins. Même si c'était sur base volontaire, le message distillé nous le conseillait vivement mais sans subir de pression. L'ensemble des résidents a accepté ainsi que 95% des travailleurs. La direction a stressé car le ma-

tériel est arrivé en toute dernière minute et que, de plus, la Ministre avait annoncé sa présence. Mais tout s'est bien passé et aucun malaise n'est apparu suite à la petite piqûre. »

La CNE insiste sur trois aspects. La pression et la répression ne peuvent pas supplanter la conviction. De même, la confidentialité doit rester garantie à tous les niveaux (procédures, listes, résultats...). Enfin, le temps de vaccination est du temps de travail. Même si nous soutenons la campagne, la CNE réagit à ce genre de dérives.

Alain Antoine

Pas de profit sur la pandémie.

Le vaccin pour tous ! Appel à signature

En avril, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a déclaré que tout futur vaccin contre le Covid-19 devrait être "disponible dans tous les coins du monde [...] à des prix abordables. Ce doit être notre bien universel et commun". Conformément à cette promesse, l'UE se doit de faire passer la santé publique avant les profits privés.

Une Initiative Citoyenne Européenne a été déposée à la Commission européenne pour demander que les vaccins et les traitements contre les pandémies soient un bien public mondial, librement accessible à tous.

Le but est de récolter un million de signatures européennes pour visibiliser la demande croissante des citoyens, des experts de la santé et des dirigeants du monde entier selon laquelle l'heure n'est pas aux bénéfices excessifs et aux contrats secrets, mais au contrôle public.

Signez et diffusez largement www.noprofitonpandemic.eu/fr

Comment fonctionnent les vaccins ? Quelle est leur fiabilité ? Quelles sont les différences fondamentales ? Quels sont les effets secondaires à court/moyen/long terme ? Quelle est la durée de protection ? Puis-je choisir mon vaccin ?

En tant qu'organisation syndicale, la CNE n'est certainement pas compétente pour répondre à ces questions, mais son rôle est bien d'aider les militants et les travailleurs à trouver des réponses fiables. Le site fédéral <https://www.info-coronavirus.be/fr/vaccination/> est assez complet et centralise les liens vers d'autres sites (Région wallonne, Iriscare, Agence fédérale des médicaments, Europe) ainsi qu'une FAQ.

Transports et logistique

671 emplois menacés chez TNT-FedEx

LE PERSONNEL EST SOUS LE CHOC !

En janvier, la Direction du transporteur aérien américain a annoncé son intention de licenciement collectif et de remaniement des contrats de ses travailleurs sur le site de l'aéroport de Liège. Anne-Marie Dierckx et Raymond Vrijdaghs, permanents CNE en charge de ce dossier, répondent à nos questions.

Quel est le plan de restructuration ?

C'est une annonce de 671 licenciements et de 861 remaniements de contrats à la baisse et de flexibilité plus grande. Et la Direction a été claire : ils doivent accepter les nouvelles conditions ou ils sont potentiellement licenciés. Les travailleurs sont sous le choc ! Cela représente donc le licenciement d'un tiers d'entre eux. Plus globalement, 75 à 80% du personnel est concerné par cette annonce.

Comment ont-ils réagi à cette annonce ?

Ils ont été surpris et sont maintenant dégoûtés et en colère. Lors de la fusion de TNT et Fedex, une réorganisation interne était prévue, mais jamais il n'a été question de projet pareil. D'ailleurs, la Direction avait certifié aux représentants des travailleurs que Liège deviendrait le pôle n°1 mais ils sont revenus sur leur décision ! Paris va devenir le numéro 1 et Liège devra se partager le reste avec Cologne. La direction affirme que nous serons n°2. Cependant, les travailleurs

se posent des questions quand ils voient une partie de leur travail être dirigé sur Paris et Cologne.

Pourquoi ont-ils pris cette décision ?

À l'heure actuelle, c'est encore très flou. La société se porte bien, engendre beaucoup de bénéfices. Mais certaines voix disent que ce n'est pas assez... Ils cherchent donc à faire encore plus de bénéfices. Ce qui est contradictoire, c'est qu'à Paris, ils n'ont actuellement pas le droit de voler la nuit alors qu'à Liège, c'était 24h sur 24. Cela pose donc pas mal de questions sur leur réelle volonté. Et puis, ils annoncent vouloir faire aboutir ce plan pour mars 2022. Pourquoi un délai si long ? Certaines négociations sont-elles toujours en cours à Paris ? Ont-ils besoin des travailleurs liégeois jusque-là ?

Quel est l'impact pour le reste de l'aéroport ?

Il est grand ! Le nombre de travailleurs impactés par cette annonce est bien plus large. Certaines sociétés de pilotes par exemple se sont déjà tournées vers nous : en passant de 50 à 15 avions par nuit, leur travail va également considérablement se réduire. C'est pareil pour la maintenance de ces avions mais également pour la logistique. Actuellement, 100 camions quittent chaque nuit l'aéroport de Liège. Ce nombre va être réduit à 21. Le travail des chauffeurs va du coup également diminuer. Cela va donc toucher un grand nombre de travailleurs.

Quel message syndical voulez-vous faire passer ?

Il y a deux grands messages syndicaux. Le premier, c'est vis-à-vis des actionnaires qui en veulent toujours plus. Une fois encore, la collectivité va payer la restructuration d'une société dont les bénéfices sont bons mais jugés insuffisants par cette dernière. C'est scandaleux qu'une fois de plus, la Sécurité sociale paye les pots cassés.

Le deuxième, c'est vis-à-vis des pouvoirs politiques. Il faut arrêter de donner des aides étatiques à des entreprises qui viennent s'installer chez nous sans la moindre condition. Elles peuvent partir du jour au lendemain ! Il faut des engagements clairs, comme par exemple leur faire payer elles-mêmes les restructurations le cas échéant. Mais il ne faut pas vivre cette mauvaise histoire une fois de plus !

Et maintenant ?

Notre boulot va être, avec toutes les aides externes possibles, de faire diminuer leurs chiffres et d'être aux côtés des travailleurs pour le maintien de l'emploi. Après une grève de 48h, ils ont repris le boulot mais ils sont derrière les organisations syndicales. Suivant les prochaines annonces, ils se donneront le droit de réagir. Ils sont déprimés certes, mais solidaires et prêts au combat.

Propos recueillis par Alice Mazy



iStock



L'équipe à la une

BEO BEOBANK : ADAPTATION RÉUSSIE POUR L'ÉQUIPE SYNDICALE

Ce n'est un secret pour personne, ces derniers mois nous ont obligé à changer nos habitudes, y compris dans notre manière de travailler. Cette crise sanitaire et la mise en place du télétravail qui en a suivi n'a bien évidemment pas été sans conséquence pour l'équipe syndicale et les employés de la Beobank. Marc, délégué CNE, a accepté de nous en parler.

Votre travail syndical a-t-il été plus dur à effectuer durant cette période ?

Oui, il a fallu s'adapter. Je travaille au siège et avais donc énormément de contacts avec mes collègues du siège. Mais depuis le télétravail, le contact est devenu plus difficile. Il est toujours là, par mail, par téléphone, par Teams, mais dans l'ensemble, la proximité qu'on avait avant n'existe plus. En ce qui concerne les collègues qui travaillent en agence, j'avais déjà un peu plus l'habitude du contact téléphonique, même si je me déplace parfois en agence également.

Ça a été particulièrement compliqué également pour les élections sociales. Il a fallu mener une campagne digitale alors qu'on avait déjà tout prévu pour la faire en présentiel. On a donc créé un site intranet, mis des affiches électroniques, envoyé des mails personnalisés, etc. Donc oui, le travail syndical a beaucoup changé. Il a fallu s'adapter très vite à toutes ces nouvelles méthodes. Mais heureusement, on est une équipe qui fonctionne bien, dynamique. On analyse la situation actuelle de manière pragmatique. Suite aux élections sociales, on va d'ailleurs agrandir un peu notre équipe : on va récupérer 3 personnes qui ont été non élues. Il faut du sang jeune, pour amener de nouvelles idées.

En novembre dernier, vous avez protesté devant le siège de la Beobank pour réclamer des mesures d'hygiène pour protéger les employés. Quel était votre sentiment à ce moment-là ?

Au mois d'octobre, on s'est rendu compte qu'il y avait un problème dans les agences au niveau de la protection des employés. Des mesures étaient mises en place, mais pas de manière suffisamment poussée. On voulait notamment que les agences puissent travailler uniquement sur rendez-vous et à volets fermés.

On a interpellé la direction, mais sans vraiment être entendus. On a donc décidé de mener une action de sensibilisation devant le siège de la banque, lors de laquelle nous avons contacté la presse. La banque a alors décidé de nous écouter. S'en est donc suivie une concertation avec la direction où nous avons obtenu que nos conseillers travaillent uniquement sur rendez-vous, à volets fermés, la fermeture d'une tardive par semaine et quelques mesures de sécurité en plus (plexiglas, gel hydroalcoolique, etc.). Ces mesures ont permis d'assurer la protection de l'ensemble des collègues en agence.

Que retiendrez-vous de ces derniers mois ? Une petite note positive ?

S'il y a une note positive à retenir, c'est celle du télétravail. Même s'il peut avoir des limites, ce dernier peut grandement bénéficier à la satisfaction du personnel. Au début, il a fallu un petit temps d'adaptation. Mais la banque a fait beaucoup d'efforts pour développer les process et l'organisation du travail pour permettre à tout chacun d'avoir accès facilement au télétravail (nouveaux laptops, etc.). Cela a permis de travailler dans des zones sécurisées et de se rendre compte qu'on peut aussi bien travailler à la maison qu'à la banque.

Comment voyez-vous l'avenir à la Beobank suite à cette crise du coronavirus ?

Il est prévu dans nos agendas de discuter du télétravail structurel, pour l'entièreté du personnel. On travaille déjà à cette négociation qu'on devra mener certainement d'ici peu de temps.

Nous avons forcément également des inquiétudes liées à l'avenir économique de la banque : les banques fonctionnent plus ou moins bien aujourd'hui, mais on sent qu'il y a un ralentissement et qu'on n'est pas au bout de nos peines sur le plan économique...

Propos recueillis par Gwenaëlle Blase

Jugement 3M

LES DROITS SYNDICAUX DES CADRES DE TOUS LES SECTEURS ENFIN RECONNUS ?

Dans certains secteurs, principalement dans l'industrie, la reconnaissance de la représentativité syndicale collective des cadres est systématiquement refusée par les organisations patronales.

Le 13 janvier 2021, à l'issue du procès intenté par des collaborateurs contre leur employeur 3M (firme du secteur de la chimie), la Cour du travail d'Anvers a confirmé que les cadres ne peuvent être exclus de la délégation syndicale et de la concertation sociale et reconnaît leur droit à être représentés collectivement.

Historiquement, les cadres chez 3M à Zwijndrecht, étaient confrontés à la réticence persistante de l'employeur à conclure des accords sur des thèmes qui les concernent, tels que la rémunération et une politique préventive contre le stress et le burn-out.

Après des années, au cours desquelles toutes les tentatives de parvenir à une concertation aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel ont échoué, le front commun syndical a intenté un recours auprès de la Cour du travail pour mettre fin à cette discrimination et faire déclarer nulles les dispositions discriminatoires de la

Convention Collective de Travail (CCT) qui font une distinction entre les cadres et les employés.

Dans son jugement, la Cour du travail confirme que les cadres ne peuvent être exclus ni en tant qu'électeur, ni en tant que candidat lors des élections pour la délégation syndicale, ni pour déterminer le nombre de délégués ou le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale. Toute disposition de CCT sectorielles qui exclut les cadres est déclarée illégale par la Cour du travail.

Précédemment, la Cour du Travail de Mons avait, à deux reprises (Caterpillar en 2014 et Alstom en 2018 toutes deux issues du secteur Métal), rendu un verdict dans le même sens, en obligeant la direction de ces entreprises à accepter la représentativité collective des cadres.

UNE PREMIÈRE DANS LE NORD DU PAYS

L'arrêt de la Cour d'Anvers est très important car c'est une première dans le Nord du pays. Jusqu'à présent, certains patrons osaient prétendre sur un ton humoristique que les juges de Mons étaient des communistes et que seule la province du Hainaut avait statué de la sorte. À présent, que vont-ils dire des juges de la Cour d'Anvers ?

Cet arrêt vient renforcer notre position dans les négociations que nous entreprenons dans plusieurs secteurs de l'industrie concernés par ce refus vis-à-vis des cadres (Chimie, Métal). Si les avancées ne s'avéraient pas significatives, d'autres recours juridiques seraient entrepris.

Jean-Marc Lepied

Le Droit de l'Employé 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

Alain Antoine - Gwenaëlle Blase - Gaëlle Demez - Danièle Ernotte
Etienne Lebeau - Linda Léonard - Jean-Marc Lepied - François-Xavier
Lievens - Alice Mazy - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes - Alsy

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)

FORTES ET FIÈRES (mais fatiguées...)

Ce lundi 8 mars, comme chaque année, fortes et fières, les femmes se mobiliseront dans le monde entier pour défendre et célébrer leurs droits, et faire avancer l'égalité. Et comme chaque année, la CNE-CSC se joint à leurs actions et appelle à la **Grève Internationale des Femmes** (lire pp 4-5).

Parce que l'injustice, l'oppression et les violences faites aux femmes continuent, partout dans le monde. Moins bien payées, écartées des fonctions de direction, portant la plus grande part du travail domestique (non payé !) sans lequel la vie est impossible, les femmes sont aussi victimes de harcèlement dans la rue et au travail, de violences conjugales et de viols, et jusqu'au féminicide. En Belgique, malgré qu'il y soit obligé par une convention internationale, l'Etat ne décompte pas officiellement le nombre de ces femmes assassinées. On sait pourtant qu'il y a eu ces dernières années plus de 30 féminicides par an. **Tous les 11 jours**, dans notre petit pays, une femme est assassinée (presque toujours par son conjoint ou son ex) pour la seule raison qu'elle était une femme.

Pourtant les femmes que je vois autour de moi, que vous voyez autour de vous, dans notre syndicat et dans nos entreprises, ne ressemblent pas à des victimes ! Fortes et fières, elles portent de front leur travail, les soins à leur famille et à leurs proches, et, parmi d'autres luttes, celle pour l'égalité qui fera un monde plus humain pour toutes et tous.

Votre syndicat a pour mission et pour raison d'être de créer des droits et de les faire respecter en vue de la justice sociale. Il est clair pour nous que la justice de genre, l'égalité réelle entre hommes et femmes, fait entièrement partie de cette aspiration à la justice - tout aussi bien que l'égalité entre les personnes de différentes orientations sexuelles, ou entre personnes « blanches » et « racisées ».

C'est pourquoi ce 8 mars est important pour nous, et que nous vous invitons toutes et tous à y participer.

Mais ce mois de mars 2021 n'est pas comme les autres. Nous « fêtons » un an de confinement. Une année où la pandémie, la maladie et le deuil nous ont frappées,

ainsi que le chômage (temporaire ou total), le travail à domicile ou dans des entreprises à risque...

Face à cette pandémie, il fallait bien que les autorités prennent des mesures. L'idée n'est pas de discuter ici du contenu de ces mesures, et de leur bien-fondé. Mais nous voulons souligner ceci : une fois de plus, **elles ont pesé lourdement et injustement sur les femmes**. Nettement majoritaires parmi les professions « essentielles » mais mal payées (soins, accueil des enfants, nettoyage, commerce...), les femmes ont dû continuer à travailler en risquant leur santé. Face au casse-tête du télétravail avec des enfants confinés, les femmes ont porté une lourde part d'un quotidien très difficile - en particulier les 500.000 femmes qui élèvent seules des enfants. Sans parler de celles qui, exposées depuis longtemps à la violence conjugale, se sont retrouvées confinées avec leur agresseur.

Alors oui, pour leurs victoires passées et pour celles à venir, les femmes peuvent être fières, et elles sont fortes. Mais il est temps que ces hommes qui décident presque seuls de presque tout, et notamment des mesures face à la pandémie, entendent aussi qu'elles sont fatiguées et très en colère ! Il est temps que les mesures soient rapidement **rééquilibrées** pour tenir enfin compte du poids disproportionné qu'elles font peser sur les femmes ! Un exemple ? Il faut d'urgence supprimer le statut de cohabitante dans la réglementation du chômage. Ce statut appauvrit les femmes qui perdent leur emploi. Il est condamné pour discrimination par le Conseil économique de l'ONU depuis plus de 20 ans. **Sous confinement plus que jamais, chaque personne doit pouvoir choisir avec qui elle habite, sans être pénalisée dans les droits pour lesquels elle a cotisé, ni tomber dans la pauvreté du simple fait de partager un toit.**

Quand tout s'est arrêté, les femmes ont continué - sinon nous ne serions plus là pour en parler... Il est temps qu'elles soient associées aux décisions et à la définition des solutions face à cette pandémie.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*