

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 mars 2021 / n° 940



OSEZ



RÉAGIR!



16-19
Racisme et discriminations
Osez réagir!

2
29 mars
Journée d'actions
et de grève

10-11 / 24
Ensemble contre
le corona
Ensemble pour la
vaccination

20-23
Revaloriser le travail
des femmes
partout dans
le monde



Sommaire

- EN ACTION**
- 2 **29 mars:** journée d'actions et de grève Ministère des Guichets fermés
- 3 **8 mars:** Les femmes en action partout
- 4-5 **AIP:** il est temps de valoriser les travailleurs!
- 6 **Le non-marchand bruxellois** très déterminé

- NOUVELLES**
- 7 La concertation sociale dans tous ses états

- MESURES CORONA**
- 8-9-10 De nouvelles mesures sanitaires à l'horizon
- 10-11 Soutenez la campagne de vaccination!

- DROIT DU TRAVAIL**
- 12-13 **Travailleurs de plateformes:** vers de meilleures conditions de travail

- DANS L'ENTREPRISE**
- 14 **Agenda du CPPT et du CE** en avril

- ENVIRONNEMENT**
- 15 **Écochèques:** adaptation de la liste des produits et services

- SOCIÉTÉ**
- 16-19 **Campagne «Osez réagir»**
 - Le racisme n'est jamais justifié!
 - Oser dénoncer le racisme, partout
 - Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?

- SANS FRONTIÈRES**
- 20-23 **Dossier droit des femmes**
 - Revaloriser le travail des femmes partout dans le monde
 - «Notre combat le vaut bien»

- BOÎTE À OUTILS**
- 24 **Affiche:** Ensemble contre le corona, ensemble pour la vaccination

29 mars: journée d'actions et de grève

Les syndicats appellent à une journée d'actions et de grève le 29 mars. 0,4% d'augmentation salariale, ce n'est pas sérieux! Ils distribueront un million d'exemplaires de la «Gazette des salaires» dès le 15 mars.

La CSC et la FGTB veulent un accord interprofessionnel (AIP) pour 2021 et 2022. Cet accord bénéficierait à 4 millions de salariés. Malheureusement, les employeurs refusent toute possibilité d'augmenter les salaires au-delà de 0,4 %, ce qui empêche un dialogue constructif.

Le banc patronal se retranche derrière la crise du Covid-19 pour dire que les entreprises n'ont plus de liquidités. Certes, beaucoup d'entreprises et de travailleurs ont souffert. Cependant, certains secteurs se portent très bien. Un certain nombre d'entreprises ont reversé de plantureux dividendes en pleine crise du corona. La période à venir sera celle de la reprise économique. Il ne faut donc pas loger toutes les entreprises à la même enseigne. C'est pourquoi les deux syndicats demandent de réelles négociations et de véritables augmentations de salaire.

Après les journées d'action et de sensibilisation des 12 et 25 février derniers (voir p. 4-5), la CSC et la FGTB appellent à une large journée d'actions assortie de grèves dans diverses entreprises et organisations du secteur privé ce 29 mars et rappellent les points qu'ils souhaitent mettre à l'ordre du jour de la concertation sociale:

- une marge indicative pour l'augmentation des salaires;
- une augmentation sensible du salaire minimum et des bas salaires;
- des accords pour améliorer les carrières professionnelles et les fins de carrière;
- la modification de la loi injuste sur la norme salariale de 2017.

Par ailleurs, dès le 15 mars, nous distribuerons un million d'exemplaires de la «Gazette des salaires» réalisée par la CSC, la FGTB et la CGSLB. Toutes les dimensions de la notion de salaire y sont expliquées: le brut, le net, l'index, le rôle de la concertation sociale, l'importance d'un AIP, etc. (À lire dès le 15 mars sur www.lacsc.be.)

Ministère des Guichets fermés



Le 3 mars, les guichetiers de la SNCB, parmi lesquels des militants de la CSC Transcom, ont rebaptisé le SPF Mobilité en ministère des Guichets fermés. Depuis l'annonce de la fermeture de 44 guichets de gare «non rentables» (1), ils ne décollèrent pas face au ministre (Écolo) fédéral de la Mobilité, Georges Gilkinet. Défendre un service public de qualité, c'est aussi garantir une présence humaine et de qualité auprès des voyageurs. La rentabilité ne doit pas primer dans les orientations de mobilité publique. La qualité, la sécurité et le relationnel sont des facteurs déterminants pour de bons transports publics!

(1) (Re)lire l'article «La SNCB doit être au service du public» dans *Syndicaliste* 938 p19.



colophon

Photo de couverture: Gheleyne Bastiaen
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
 Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83
Courriel: dcoppieters@csc.be
Site Internet: www.lacsc.be
Éditrice responsable: Dominique Leyon
Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.
Lay-out: Gevaert Graphics
Imprimerie: 't Hooft

Journée internationale des droits de femmes

Les femmes en action partout

Ce 8 mars était bien évidemment particulier puisque les grands rassemblements n'étaient pas possibles. Le contraste a donc été frappant par rapport à l'édition 2020 qui avait rassemblé 7.000 personnes à Bruxelles! Cependant, quand on voit le nombre d'actions qui ont eu lieu de manière décentralisée, dans les grandes villes mais aussi dans une foule d'entreprises, nous pouvons affirmer avec certitude que la mobilisation s'est en fait renforcée en s'ancrant localement, notamment via le mot d'ordre «grève des femmes».

Les inégalités entre femmes et hommes ne sont pas nouvelles, mais se sont vues encore exacerbées par la pandémie que nous traversons depuis bientôt un an. La crise sanitaire a montré une fois de plus l'importance du travail des femmes: quand le monde s'arrête, les femmes continuent! Elles sont majoritaires dans les métiers qui sont à la fois essentiels et moins bien payés.

La CSC était présente à des rassemblements à Bruxelles (Marche mondiale des femmes), à Mons, à Namur, à Tournai, à Charleroi (avec Femmes de Mars), à Liège (Cyclo-parade féministe)...

Des actions thématiques ont également été organisées dans plusieurs villes. La CNE s'est rassemblée devant la Gare centrale à Bruxelles pour un haka afin d'exiger

un refinancement du secteur non marchand bruxellois (voir p. 6). À Dinant, les déléguées et délégués CSC de Maxitoys, soutenus par les Femmes CSC de Namur, ont mené une action de sensibilisation aux stéréotypes sexistes diffusés dans le secteur du jouet. À Nivelles, les militantes ont pu déposer auprès de Blanche, permanente Femmes CSC Brabant-wallon, les revendications sur l'égalité femmes-hommes récoltées dans leur entreprise tout au long de février... Ce ne sont que quelques exemples parmi une multitude que vous retrouverez sur la Page Facebook des Femmes CSC.

Notre campagne «L'égalité n'est pas un jeu de hasard» a été diffusée lors de ces différentes actions. Nous avons attiré l'attention sur l'impact de la société et des stéréotypes de genre sur les choix posés par

les femmes notamment au niveau de leur carrière et sur leurs conséquences en termes de sécurité sociale.

Cette Journée internationale des droits des femmes est l'occasion de mettre en avant des revendications que nous défendons toute l'année. Continuons à nous mobiliser quotidiennement dans notre travail pour que les femmes ne soient pas les premières victimes de la grave crise économique annoncée! Car l'autonomie économique et financière pour chacune constitue un des piliers des droits des femmes!

| Florence Notte |



Les photos des actions se trouvent sur la page Facebook des Femmes CSC www.facebook.com/Femmescsc



Voir les photos du 25 février sur la page Facebook de la CSC: <https://bit.ly/3t7ZuSF>

AIP: il est temps de valoriser les travailleurs!

Après une première salve le 12 février, la CSC a organisé le 25 février une nouvelle journée d'actions en front commun syndical à l'heure où les propositions inacceptables des employeurs bloquent les négociations de l'accord interprofessionnel (AIP). Sensibilisation, information et revendications ont été les maîtres-mots des actions qui se sont déroulées dans les rues et les entreprises de tout le pays. Survol de quelques-unes d'entre elles.

Dans le **Brabant wallon**, une caravane a sillonné les routes de la province avec une invitation: «Dessine-moi un AIP». Les travailleuses et les travailleurs des sociétés Twin Disc, TD Williamson, Sabert, GSK Wavre et du Brico de Braine l'Alleud étaient invités à dessiner ou à écrire sur une grande bache leurs attentes pour un AIP solidaire. «Applaudir c'est bien, agir, c'est mieux», «Une vraie augmentation des salaires», «On veut le gâteau, pas les miettes», «Place aux jeunes pour des fins de carrière solidaires», «Plus d'égalité sociale»... La bache mentionnant ces revendications a été envoyée par courrier aux responsables de l'Union wallonne des entreprises.

Dans la région de **Charleroi**, trois cortèges d'une quinzaine de voitures sont partis de lieux symbolisant l'enrichissement de certains secteurs: une grande surface Colruyt, une entreprise biotech du site de Gosselies et la Poste du zoning d'Heppignies. Après avoir donné quelques coups de klaxon en solidarité avec le personnel du Grand Hôpital, le cortège a convergé vers

le centre commercial de Jumet où les deux syndicats, les jeunes (CSC et FGTB) et la Fédération des étudiants francophones (FEF) ont pris la parole.

«On veut un revenu décent, pas des cacahuètes... On mérite mieux!» Le message aux employeurs et au gouvernement est passé, à **La Louvière**, par la distribution masquée (et gantée!) de tracts et de boîtes de cacahuètes à la population et aux travailleurs de quelques sociétés, entre autres du secteur des titres services. À **Mons**, des vélos et des voitures ont sillonné les rues de la Cité du Doudou au son des revendications pour un revenu décent.

«Croyez en vous!»

«Il est temps de valoriser les travailleurs.» C'est le message commun affirmé par la CSC et la FGTB dans deux lieux séparés (pour des raisons sanitaires): la Place de l'Opéra (CSC) et l'Espace Tivoli (FGTB) à **Liège**. Les militants y arboraient tous des chasubles résumant l'intolérable «deux poids, deux mesures» actuel: un carcan

pour les salaires mais aucune limite pour les dividendes. Jean-Marc Namotte, secrétaire fédéral de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, a rappelé «qu'augmenter les salaires, c'est bon pour l'économie et pour la sécurité sociale». Jordan Atanasov, secrétaire permanent de la CSC Metea, insistait sur le fait que la pandémie «ne doit pas être un prétexte pour forcer un confinement des salaires!». Béatrice Bolland, déléguée dans les titres-services, rappelait le scandale que constituait une augmentation de 0,4 % maximum pour un travail considéré à l'heure actuelle comme essentiel. «Battiez-vous, croyez en vous!», a conclu l'artiste Didier Boclinville sur cette place de l'Opéra, haut lieu d'une culture actuellement en grande souffrance.

À **Verviers et à Eupen**, la CSC a mené une action de sensibilisation matinale aux entrées des deux villes où des prises de parole ont également eu lieu. À Verviers, une déléguée CSC est venue dire la colère des travailleurs qui s'investissent pour faire tourner leur entreprise: «Nous voulons du respect», s'est-elle exclamée.

Dans le **Luxembourg**, outre la distribution de tracts dans divers endroits de la province, la journée a été principalement marquée par l'interpellation du monde politique par les représentants de la CSC et de la FGTB sur la place d'Etalle. Bruno Antoine, secrétaire fédéral de la CSC

Luxembourg, leur a demandé de poser un choix politique progressiste: «Le Covid passé par là, bon nombre de règles ont changé et bon nombre de points de cet accord gouvernemental sont dépassés. Pourquoi le point "austérité salariale" ne pourrait-il pas faire l'objet d'une révision?» Et le secrétaire fédéral de rappeler qu'«aujourd'hui n'est qu'un début de mobilisation, la suite dépendra du courage de votre parti et de votre positionnement.»

Travailleurs en détresse

Les militants de la CSC **Namur** – Dinant se sont rassemblés sur la place d'Armes pour rappeler qu'ils «ne se laisseront pas mener en bateau par ceux qui veulent utiliser la crise du Covid pour détricoter les conquêtes sociales». Une troupe de danseuses y a exprimé la pénibilité au travail à travers une chorégraphie hautement symbolique. Les prises de parole de Marc Becker, secrétaire national de la CSC en charge des Affaires wallonnes, et d'Isabelle Meerhaege, secrétaire fédérale de la CSC Namur-Dinant, ont été complétés par celles de deux travailleuses qui ont témoigné, entre autres, des difficultés conséquentes à leurs faibles salaires. Des actions ont également eu lieu dans des entreprises, comme chez Entranam par exemple.

Du côté de **Tournai**, des actions de sensibilisation ont eu lieu durant la matinée, rythmées par des chants militants. La CSC du Hainaut occidental a interpellé les employeurs, les politiques... et les automobilistes qui entraînent dans la ville, sur son exigence d'une hausse des salaires à travers un message fort: «SOS travailleurs et travailleuses en détresse. Un peu de décence face à la souffrance!». Un cortège de voitures s'est également rendu dans des zones de la Wallonie Picarde pour marquer leur soutien aux entreprises où des actions syndicales étaient organisées et pointer celles qui ont arrosé leurs actionnaires sans reconnaissance pour leurs travailleurs.

Du bruit plutôt que le silence

Parmi les actions qui ont eu lieu à Bruxelles, pointons celle où une petite centaine de militants se sont réunis en front commun bruxellois devant la Banque nationale pour faire non pas une minute de silence mais beaucoup de bruit. Le groupe de percussions Fourmiz a frappé fort sur ses bidons pour faire entendre que la limitation stricte de l'augmentation des salaires à 0,4 % était inadmissible. Philippe Van Snick, secrétaire général de la CSC Mouvement Bruxelles, a rappelé la réalité de certains travailleurs de l'ombre: «Sans les techniciennes de surface, les hôpitaux auraient fermé en deux jours! 88 % du personnel des maisons de repos et 80 % du personnel des hôpitaux sont des femmes. 60 % du personnel des commerces alimentaires sont des femmes. Le plus souvent, elles sont forcées de bosser à temps partiel pour des salaires de misère. Plus de 100.000 travailleurs et travailleuses sans papiers travaillent également caché, avec des salaires encore plus bas, de 3 à 5 euros de l'heure, quand ils sont payés. Pourquoi je parle de cela dans le cadre de l'AIP? Parce que ce phénomène casse les mécanismes de solidarité et implante un dumping social inacceptable. Et nous savons que s'ils étaient

ent régularisés, les salaires de beaucoup de travailleuses et travailleurs seraient plus élevés et ils cotiseraient à la sécurité sociale.»

Les travailleurs du nettoyage et du gardiennage ont quant à eux mené des actions à Anderlecht en front commun syndical devant l'hôpital Erasme et le magasin Cora pour réclamer une hausse des salaires digne du travail crucial qu'ils ont effectué. Ce doit être possible dans ces secteurs où certaines entreprises ont reversé des millions de dividendes à leurs maisons-mères. Leurs revendications synthétisent en quelque sorte le sens des actions du 25 février et la détermination des travailleurs: «Nos actions visent à sensibiliser et informer la population que nous avons besoin de hausses de salaires pour relancer l'économie, pour valoriser le travail qui a été fait et aussi pour davantage de justice, explique Cedric Claeys, permanent régional CSC Alimentation et Services, car plafonner les salaires à 0,4 % maximum sur deux ans, cela veut dire qu'une partie du patronat va s'enrichir largement sur le dos des travailleurs. Et ça, c'est inacceptable!»

| David Morelli |



© CSC



© Donatienne Coppeters



© Donatienne Coppieters

Les travailleuses du non-marchand bruxellois ont fait un braquage et un haka (ci-dessous) pour réclamer 100 millions.

Le non-marchand bruxellois très déterminé

Ce 25 février, le secteur non marchand bruxellois était aussi dans la rue pour réclamer une fois de plus la revalorisation de son personnel: aides-soignantes, aides-familiales, éducatrices pour enfants porteurs de handicap, infirmières ou cuisinières en maison de repos...

Les visages couverts des masques de la série Casa de Papel, ces travailleuses ont organisé un braquage de la Banque natio-

nale à Bruxelles (fictif évidemment). Elles ont simulé le vol de 100 millions d'euros, le montant nécessaire pour revaloriser leurs

professions. Parce que de l'argent, il y en a, comme l'a rappelé Vinciane Convens, permanente du secteur non-marchand de la CNE Bruxelles: «*Nous sommes ici devant la Banque nationale pour vous annoncer une bonne nouvelle: il y a de l'argent! Entre mars et décembre 2020, les milliardaires dans le monde ont vu leur fortune augmenter de 3.900 milliards de dollars. En tout, ils ont 11.950 milliards de dollars. Comme le mentionne le rapport d'Oxfam, l'Argentine a montré qu'il est possible de partager cette richesse en instaurant un impôt sur la fortune qui pourrait ramener plus de trois milliards de dollars. Qu'attend-on pour faire la même chose en Belgique?*»

«*Et qu'est-ce qu'elles veulent? Cent millions! Et quand elles le veulent? Maintenant!*» ont clamé les manifestantes. Elles ont aussi fait entendre leur voix le 8 mars devant la Gare centrale à Bruxelles lors de la Journée internationale des droits des femmes (voir p. 3). Alliant chorégraphie et paroles, elles ont fait un haka pour déboucher les oreilles des ministres bruxellois concernés.

| Donatienne Coppieters |



© Donatienne Coppieters

La concertation sociale dans tous ses états

Ça commence à devenir monotone, mais la concertation au sein du Groupe des dix est toujours dans l'impasse. Pour l'instant, nous n'avons pas le début d'un accord inter-professionnel (AIP) pour 2021-2022. Et encore moins de fumée blanche pour la liaison au bien-être des allocations sociales car les employeurs continuent de lier ces deux dossiers. Le gouvernement fédéral ne bouge pas d'un pouce quand on lui demande de trancher la questions des allocations. C'est en effet une constante: il préfère rester au balcon car il n'y a pas de consensus non plus en ses rangs. Il adopte systématiquement la même ligne de conduite: résolvez les problèmes vous-mêmes!

Rien de neuf à l'horizon? Si, quand même. Fin février, le Premier ministre Alexander De Croo et le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne ont adressé une lettre au Groupe des dix. Ils y manifestent, pour la première fois, leur intention d'assouplir la norme salariale de trois manières.

Les deux premières sont risibles. La norme salariale ne tiendrait pas compte du congé de vaccination avec maintien du salaire. Ce qui est le cas de toute façon car c'est une obligation légale et non un coût négocié. Par ailleurs, ce coût est dérisoire et n'est pas proportionnel au coût économique de la non-vaccination. Les indemnités pour le télétravail corona ne seraient pas non plus prises en considération. Ce qui est assez normal puisqu'il ne s'agit pas d'un salaire mais d'une indemnité pour des frais qui relèvent de l'employeur. Reste la troisième proposition qui vise elle à donner un peu de marge en plus des 0,4 % «ponctuels» aux entreprises qui ont bien surmonté la crise du coronavirus. «Too little, too late» pour les syndicats. Desserrer un peu le carcan ne sera d'aucune utilité ont-ils répondu. Il doit tout bonnement être supprimé. Ça passe ou ça casse, donc.

Tir aux pigeons

Autre histoire monotone: nous essayons d'enregistrer des avancées au Conseil national du travail (CNT) et au Conseil central de l'économie (CCE). Avec le Conseil fédéral du développement durable, nous continuons de nous investir

pleinement dans le plan de relance et de résilience des gouvernements. Nous essayons maintenant de dégager un avis pour les projets d'investissement du gouvernement fédéral. Dans la foulée, nous analysons nos points communs sur la liste des réformes structurelles que le gouvernement doit promettre à l'Europe. Il n'y a pas grand-chose à dire car les listes syndicales des réformes nécessaires sont très différentes des listes patronales qui prévoient une diminution des salaires et de la sécurité sociale, plus de flexibilité, un renforcement de l'activation des non-actifs et un allongement de la carrière. C'est donc du véritable tir aux pigeons. Toute proposition de réforme structurelle est directement rejetée par l'autre camp. Fort heureusement, les interlocuteurs sociaux sont d'accord sur une série de dossiers.

Nouvelle liste de produits pour les écochèques!

La concertation sur la liste des produits et services qu'il est possible d'acheter avec des écochèques a également été plus difficile que d'habitude. En principe, cette liste est établie tous les deux ans par voie de CCT au sein du CNT, afin que les négociateurs sachent où ils en sont avant chaque nouveau cycle de négociations collectives lorsqu'ils concluent des accords sur les écochèques. Cette fois, il y a eu beaucoup de discussions autour du nouveau label énergétique européen. Nous sommes parvenus à un accord le 3 mars (voir p. 15).

Vaccination

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection mène toujours une concertation intense sur la stratégie de vaccination, avec l'engagement de tous les interlocuteurs sociaux (voir p. 10-11), bien que nous soyons toujours dans l'attente du congé de vaccination en raison des employeurs qui se montrent réticents. Car un obstacle a été ajouté: le Conseil d'État a demandé au gouvernement de demander l'avis de l'Autorité de protection des données pour vérifier que les informations fournies aux employeurs ne portent pas atteinte à la vie privée. Il ne faut donc pas attendre une loi avant la fin du mois de mars. Il faut espérer que les employeurs continueront à faire preuve de bon sens.

| Chris Serroyen |



© CSC

Les syndicats veulent la suppression totale du carcan budgétaire. Ils organisent une nouvelle journée d'actions et de grève le 29 mars (voir p. 2).



© Shutterstock

Les travailleurs des secteurs qui étaient encore fermés au 1^{er} mars 2021, tels que les centres de fitness, bénéficieront d'une prime de protection à condition d'avoir eu au moins 53 jours de chômage temporaire (lié au corona) de mars à décembre 2020.

De nouvelles mesures sanitaires à l'horizon

Les statistiques du coronavirus laissent peu de marge pour des assouplissements. Le 26 février, les autorités n'ont donc laissé que peu d'ouverture, sauf pour les professions de contact non médicales. Il en a été de même lors du Comité de concertation du 5 mars qui a donné plus d'espace pour les activités privées en plein air, mais pratiquement aucun assouplissement économique. Par conséquent, l'attention se focalise à nouveau totalement sur les mesures de soutien aux secteurs et entreprises concernés.

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons détaillé les mesures de soutien décidées par le gouvernement fédéral le 12 février, sur la base de ce qu'il nous avait alors communiqué. Nous préférons néanmoins travailler sur des textes légaux concrets. Ils nous parviennent progressivement. Quels sont ces principaux nouveaux éléments?

Variante 2021 de la prime de protection

La «prime de fin d'année» versée par l'Onem aux chômeurs corona à la fin de l'année 2020 constituait déjà une bizarrerie. La variante 2021 l'est encore plus. Il s'agit en fait d'une prime de début d'année, cette fois limitée aux travailleurs des secteurs encore fermés au 1^{er} mars 2021, à condition que les intéressés comptent au moins 53 jours de chômage temporaire (force majeure non médicale

ou chômage économique) de mars à décembre 2020. L'Onem estime ce groupe à quelque 94.000 travailleurs. La prime sera versée automatiquement par les syndicats ou la Capac aux travailleurs occupés dans les secteurs d'activité suivants:

- commission paritaire de l'industrie hôtelière (horeca), mais limité aux codes NACE 55.1, 55.2, 56.1 et 56.3;
- commission paritaire de l'industrie du spectacle;
- cinémas (NACE 59.140);
- organisation de congrès et de foires (NACE 82.3);
- activités créatives/arts/divertissement (NACE 90.0);
- centres de fitness (NACE 93.130);
- parcs d'attractions forains (NACE 93.21);
- salles de billard et de snooker (NACE 93.291).

Les travailleurs qui ne la reçoivent pas automatiquement peuvent la demander dans un délai d'un an via leur syndicat ou la Capac, à condition de remplir les conditions de base: occupation au 1^{er} mars 2021 dans un secteur fermé et au moins 53 jours de chômage temporaire pendant les mois de mars à décembre 2020.

Initialement, cette prime devait s'élever à 10 euros par jour de chômage au premier trimestre 2021. La formule a été sensiblement modifiée. La prime s'élèvera à 780 euros pour les travailleurs dont le salaire mensuel brut ne dépasse pas 2.388 euros par mois. Pour les salaires plus élevés, l'avantage sera progressivement réduit pour s'annuler à partir d'un salaire de 2.755 euros par mois (plafond de calcul des allocations de chômage). Il s'agit de montants bruts. Un précompte de 15 % est directement prélevé. En principe, l'impôt final réduit encore le montant de la prime.

Demi-chômage corona

Les travailleurs qui présentent une demi-journée et sont sans emploi l'autre demi-

journée n'ont pas droit à une allocation de chômage temporaire. Le secteur des titres-services, notamment, a demandé de résoudre ce problème en accordant des demi-allocations de chômage temporaires.

Le gouvernement accepte maintenant cette requête. Initialement, il semblait vouloir élargir le champ d'action mais il se limite désormais à deux secteurs: les titres-services et le transport des élèves au départ de et vers les écoles. La nouveauté réside dans la nécessité de modifier aussi le droit du travail. En effet, un travailleur qui commence le matin et pour lequel il n'y a pas de travail l'après-midi doit en principe être payé pour une journée complète. Le Conseil national du travail (CNT) débat actuellement d'une loi visant à prévoir une exception temporaire. Il doit s'agir de deux missions clairement distinctes; les heures perdues représentant au moins une demi-journée.

Dans l'intervalle, le lobby de l'horeca fait déjà pression pour qu'une telle réglementation soit mise en place en cas de réouverture, si les terrasses ne sont pas ensoleillées l'après-midi.

En l'occurrence, il n'est pas question de mission clairement définie.

Les employeurs du secteur de la construction et du nettoyage sont à l'avenir car une telle suppression de l'obligation de payer une journée complète de salaire ne passe pas inaperçue.

Norme salariale + 75%

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, vous avez pu lire qu'une série de mesures visant à faire face à d'éventuelles pénuries de personnel seront prolongées jusqu'à la fin juin 2021. La plupart se limitent aux secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de la sylviculture, aux secteurs des soins et à l'enseignement.

Une de ces mesures a cependant été considérablement étendue: les chômeurs temporaires qui conservent 75 % de leur allocation (en plus du nouveau salaire) peuvent désormais travailler non seulement dans les secteurs susmentionnés, mais aussi dans tous les «secteurs cruciaux». Il s'agit de toutes les entreprises, institutions et administrations énumérées dans l'annexe de l'arrêté d'Annelies Verlinden, qui sont moins tenues de respecter la distanciation sociale d'un mètre et demi et le télétravail obligatoire. Cette mesure s'applique également à tous leurs sous-traitants et fournisseurs. Difficile à avaler, quand certains travailleurs ne se voient accorder par le gouvernement qu'une augmentation salariale de 0,4 %, mais doivent accepter que d'autres conservent les trois quarts de leur allocation en plus de leur salaire.

Une possibilité similaire avait également été prévue l'an dernier pour les bénéficiaires du RCC: reprendre le travail tout en conservant le supplément et 75 % de l'allocation de chômage. Il ne semble pas que cette formule soit reprise.

Nouvelle mission pour la sécurité sociale: soutien économique

Les **secteurs des voyages** et de l'événementiel sont dans un profond marasme. Cela ne fait aucun doute. Il faut évidemment les soutenir. C'est ce que l'on appelle le soutien économique et cette compétence relève en principe des Régions. Or, le gouvernement fédéral entend absolument assumer sa part lui aussi, ce qu'il a d'abord fait pour le secteur des voyages en lui versant une subvention salariale via l'ONSS. Depuis, le Conseil d'État s'y est fermement opposé parce que cette aide économique ne relève pas des compétences du gouvernement fédéral mais de celles des Régions. La réponse du gouvernement: nous al-

lons la remplacer par une réduction de cotisations sociales qui relève de notre compétence. Un nouveau projet de loi est donc prêt. Certes, sans la moindre compensation pour la sécurité sociale.

Le 12 février, le gouvernement avait déjà annoncé une mesure similaire pour le **secteur de l'événementiel**. Elle se profile également à l'horizon et concernerait la commission paritaire du secteur du spectacle d'une part, et un large éventail d'autres activités d'autre part: tout ce qui a trait aux arts, y compris les centres culturels et les halls d'exposition, l'organisation de congrès et de foires et l'organisation de manifestations sportives. Les nouvelles conditions par rapport au secteur du voyage sont les suivantes:

- pas d'augmentation du chômage temporaire après le 31 mars 2021;
- réduction des cotisations sociales limitée à 5 travailleurs;
- ces 5 travailleurs ne peuvent être licenciés;
- proposer 5 jours de formation en 2021 pour tous les travailleurs (et pas uniquement aux 5 personnes concernées).

L'employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise (à défaut, la délégation syndicale) de cette aide, tant pour le secteur des voyages que pour celui de l'événementiel.

Boîte à outils contre les licenciements secs

La fameuse «loi Brexit» entrera en vigueur le 22 mars prochain. Elle vise à éviter les licenciements dans les entreprises qui doivent réduire leurs effectifs en raison du départ du Royaume-Uni de l'Union européenne. Ces mesures concernent une réduction du temps de travail, l'octroi de crédits-temps sans motif et un assouplissement du chômage économique. Nous demandons depuis long-

Soutenez la campagne de vaccination!

temps qu'une boîte à outils similaire soit élaborée pour les restructurations liées à la crise sanitaire, avec, espérons-le, une plus large gamme d'outils (en particulier des mesures en fin de carrière) et non pas en créant une boîte à outils Corona parallèlement à celle du Brexit, mais en les intégrant l'une dans l'autre. Les employeurs et le ministre de l'Emploi semblent se montrer intéressés. Les interlocuteurs sociaux doivent présenter une proposition au gouvernement de toute urgence. Les discussions à ce sujet sont en cours. Toutefois, les employeurs ne savent pas encore vraiment quelle position adopter car ils nourrissent l'espoir de continuer à bénéficier du chômage corona le plus longtemps possible.

Indemnités de télétravail

La nouvelle circulaire fiscale pour les interventions dans les frais de télétravail a été publiée.

Elle prévoit notamment la possibilité de porter temporairement le forfait à 144,31 euros par mois au deuxième trimestre 2021. Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons également évoqué l'augmentation du forfait maximum des agents de la fonction publique fédérale de la fonction publique, passant de 20 à 40 euros. Cette proposition est désormais légèrement modifiée. Les 20 euros subsistent, au titre d'indemnité pour les frais de communication et de connexion à internet. Par ailleurs, on peut éventuellement y ajouter 20 euros maximum pour les autres frais encourus de janvier à août 2021.

| Chris Serroyen |

Avec les autres interlocuteurs sociaux, la CSC entend contribuer à l'objectif de faire vacciner volontairement un maximum de personnes contre le coronavirus. Au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et du Conseil national du travail, les syndicats et les organisations patronales ont convenu de soutenir la stratégie de vaccination des pouvoirs publics afin de vacciner un maximum de personnes dans les meilleurs délais. Une fois que la majorité de la population aura été vaccinée, il sera possible de revenir au travail normalement, car le virus ne pourra plus circuler ou difficilement. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale développe une campagne de soutien. Le site de la CSC comporte une FAQ détaillée sur les vaccinations. Voici les réponses à quelques questions fréquemment posées.

Quand est-ce que ce sera mon tour de me faire vacciner?

Trois phases sont prévues:

- Phase 1: les résidents et le personnel des centres de soins résidentiels et d'autres établissements de soins collectifs, leurs bénévoles, les soignants dans les hôpitaux et en première ligne, le personnel non médical des hôpitaux et des établissements de soins
- Phase 2: les personnes de 65 ans et plus, les personnes ayant des problèmes de santé sous-jacents, les personnes exerçant des métiers essentiels
- Phase 3: le reste de la population adulte

Le moment précis dépend de la livraison des vaccins.

Comment procéder en pratique pour la vaccination?

- **Convocation:** si vous n'avez pas été vacciné lors de la phase 1 et si vous avez 18 ans ou plus, vous recevrez une convocation personnelle, par lettre, courriel ou SMS. Elle précisera le lieu, la date et l'heure de vaccination.
- **Confirmation:** vous devez ensuite confirmer l'invitation en ligne ou par téléphone afin de réserver votre place. Vous ne pouvez être vacciné que si vous avez fait une réservation. Si la date ne vous convient pas, vous pouvez en choisir une autre. La deuxième vaccination est immédiatement réservée

lorsque vous recevez la première.

- **Centre de vaccination:** votre convocation mentionne le centre de vaccination où vous devez vous rendre. Vous ne pouvez pas changer le lieu. Des transports publics adaptés sont prévus pour vous rendre dans tous les centres de vaccination.
- **À la maison:** si vous n'êtes pas en mesure de vous rendre dans un centre de vaccination pour des raisons médicales, vous pouvez vous faire vacciner à la maison. Votre médecin généraliste ou l'infirmière à domicile vous administrera le vaccin.
- **Enregistrement:** votre vaccination contre le coronavirus est enregistrée dans le système d'enregistrement électronique Vaccinet. Vous trouverez ces informations sur le site www.marsante.belgique.be. Vous disposez donc de la preuve en ligne que vous avez été vacciné.
- **Gratuité:** le vaccin est gratuit pour tous les résidents belges, ainsi que son administration.
- **Droit à un congé de vaccination payé:** les travailleurs disposent du temps nécessaire pour se faire vacciner et reçoivent leur salaire normalement.

Je suis en bonne santé. Pourquoi me faire vacciner?

Tout le monde peut être contaminé par le coronavirus et le transmettre aux personnes vulnérables, même sans présenter de symptômes.

Pour parvenir à une immunité de groupe, il importe qu'au moins 70 % des Belges soient vaccinés. L'immunité de groupe permet à un groupe suffisamment important de développer une résistance au virus qui ne peut plus circuler, ou seulement avec difficulté. De cette façon, il ne peut plus provoquer une grave épidémie qui entraîne des mesures de confinement.

Autre aspect très important: l'immunité de groupe protège ceux qui ne peuvent pas se faire vacciner tels que les femmes enceintes et les malades du cancer en cours de traitement.

J'ai été vacciné. Puis-je encore être infecté par le Covid-19?

Il faut de 10 à 14 jours après la première vaccination pour que votre organisme développe des anticorps et que la protection commence à fonctionner correctement. Si vous êtes exposé au virus pendant cette période, votre système immunitaire n'a pas encore été suffisamment stimulé par le vaccin et vous pouvez encore tomber malade.

À l'instar d'autres vaccins, les vaccins Covid-19 qui ont été mis au point n'offrent pas une protection totale, même après deux doses. Les vaccins Pfizer-BioNTech et Moderna offriront une protection de 94 à 95 % après une vaccination complète.

Il est donc important de continuer à appliquer les mesures sanitaires, même après la vaccination et jusqu'à nouvel ordre.

Mon employeur dit que je dois me faire vacciner. Peut-il m'y contraindre?

Non, il ne peut pas. La vaccination contre le Covid-19 est volontaire en Belgique.

Vous décidez donc vous-même si vous voulez le vaccin ou non.

La législation sur la protection de la vie privée n'autorise pas non plus votre employeur à:

- vous demander si vous avez été vacciné ou si vous avez l'intention de le faire. S'il vous pose cette question, vous n'êtes pas tenu d'y répondre;
- dresser une liste des travailleurs qui n'ont pas été vaccinés. La législation RGPD interdit le traitement et l'enregistrement de ce type de données.

L'employeur ne peut donc pas vous licencier si vous décidez de ne pas vous faire vacciner.

Toutefois, ce n'est pas parce que votre employeur ne peut pas vous contraindre à vous faire vacciner qu'il ne peut vous encourager à le faire. Avec votre équipe CSC et les autres syndicats, vous pouvez aussi inviter vos collègues à se faire vacciner.

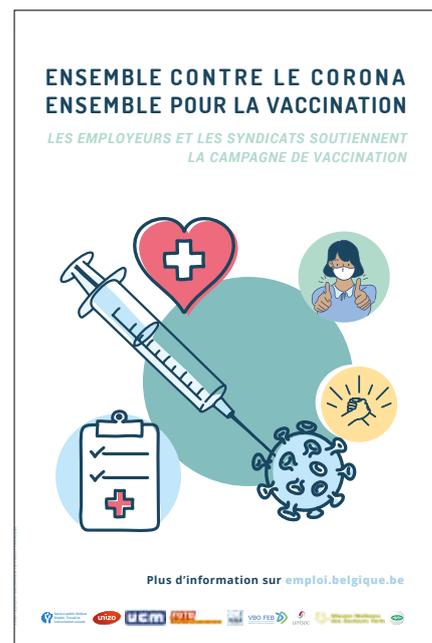
Je n'ai pas été vacciné, mais je tombe malade. Mon employeur peut-il refuser de payer un salaire garanti?

Non, il ne le peut pas. Si vous avez des problèmes de santé et si votre médecin vous déclare inapte au travail, votre employeur doit vous verser un salaire garanti.

Lorsque je postule pour un emploi, l'employeur peut-il me demander si j'ai été vacciné ou m'imposer cette condition pour me recruter?

Non, il ne le peut pas. Un futur employeur n'est pas autorisé à demander ou à traiter des données médicales. Ces dispositions sont établies par la législation sur

Les syndicats et les organisations d'employeurs mettent en avant l'importance de la vaccination contre le coronavirus au moyen d'une affiche commune téléchargeable sur <http://bit.ly/affiche-vaccination> (voir p. 24).



la protection de la vie privée. Il ne peut donc pas refuser de vous engager sur cette base ou vous imposer cette condition pour vous recruter.

Pour certaines fonctions, vous devez être déclaré apte par le médecin du travail. Avant de commencer à travailler, vous devez donc consulter le médecin du travail. Il décidera si vous êtes apte et en informera votre employeur, sans entrer dans les détails.

| Caroline Hielegems |

Toutes les informations sur la vaccination contre le coronavirus sont disponibles sur www.vaccination-info.be/maladie/covid-19/
Consultez la foire aux questions (FAQ) sur www.lacsc.be.



La Commission européenne a lancé une initiative pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Travailleurs de plateformes Vers de meilleures conditions de travail

Le 24 février, la Commission européenne a lancé la première phase de la consultation des interlocuteurs sociaux européens sur l'amélioration des conditions de travail des personnes actives sur les plateformes numériques. L'Europe semble prendre leur situation au sérieux. Dans ses orientations politiques, la présidente de la Commission, Ursula Von der Leyen, a promis de «chercher des moyens d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes». Dans son programme de travail 2021, la Commission européenne a annoncé une initiative législative visant à améliorer leurs conditions de travail d'ici la fin de cette année.

Le travail de plateforme se développe rapidement au sein de l'Union européenne dans un nombre croissant de secteurs d'activité. Ses partisans affirment qu'il offre une plus grande flexibilité, davantage de perspectives d'emploi et des revenus supplémentaires, y compris aux personnes qui ont plus de mal à trouver un travail sur le marché de l'emploi traditionnel. Toutefois, certains types d'emplois sur les plateformes sont désormais associés à des conditions de travail précaires, comme le manque de transparence et de prévisibilité des contrats, les problèmes de santé et de sécurité, ainsi que l'accès insuffisant à la protection sociale. La crise sanitaire a encore souligné la précarité des travailleurs de l'économie des plateformes: leur exposition aux risques en matière de

santé et de sécurité et leur accès limité à la protection et aux allocations sociales. Ces développements et le caractère transfrontalier des plateformes numériques ont mis en évidence la nécessité que l'Union européenne prenne une initiative pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes, déclare la Commission européenne dans une communication.

Consultation des interlocuteurs sociaux européens

La première étape de la consultation des interlocuteurs sociaux vise à connaître les positions des interlocuteurs sociaux européens sur la nécessité et l'orientation de mesures éventuelles de l'Union européenne pour améliorer les condi-

tions de travail des travailleurs de plateformes. La consultation durera au moins six semaines, jusqu'au début du mois d'avril. Nicolas Schmit, commissaire à l'Emploi et aux droits sociaux, a déclaré: «En pleine transition numérique, nous ne devons pas perdre de vue les fondements de notre modèle social européen. Nous devons tirer le meilleur parti du potentiel pour l'emploi de plateformes numériques tout en garantissant la dignité, la protection et le respect des travailleurs de ces plateformes. Les positions des interlocuteurs sociaux nous permettent de garantir une initiative équilibrée en matière de travail sur les plateformes au sein de l'Union européenne».

La CSC United Freelancers fait pression

«Espérons que nous obtiendrons une avancée qui place les droits des travailleurs au centre des préoccupations», déclare Martin Willems, responsable de United Freelancers, le service de la CSC chargé de défendre les droits des indépendants sans personnel (ISP), qu'ils travaillent comme freelance, au sein d'une société unipersonnelle ou en tant qu'in-

Uber interdit en Région bruxelloise

Il est normal pour la Région bruxelloise de faire appliquer les règles en vigueur et on peut se réjouir qu'enfin ce soit le cas. Après l'interdiction d'UberPop, Uber a dévoyé l'activité «limousine» (ou location de voiture avec chauffeur) avec un montage pour y caser au chausse-pied son service «taxi», ce que la règle ne permet pas, comme l'a rappelé l'arrêt du 15 janvier 2021 de la Cour d'Appel de Bruxelles.

dépendants exerçant à titre accessoire. United Freelancers s'engage pleinement en faveur des travailleurs de plateformes. Avec la CSC Transcom, elle invite les coursiers de Deliveroo à se joindre à l'action auprès du Ministère public. Ce dernier a jugé qu'il fallait considérer les coursiers comme des travailleurs salariés.

Deliveroo doit donc les déclarer comme tels, payer des cotisations sociales et leur verser un salaire conforme aux barèmes et avantages applicables dans le secteur du transport et de la logistique. L'action de l'auditorat est une créance «générale»: chaque coursier doit effectuer une «intervention volontaire» pour que le jugement et les avantages qui en découlent soient appliqués à sa situation personnelle. Pour éviter que chaque coursier doive engager et payer son propre avocat, United Freelancers et la FGTB ont chargé deux avocats de représenter tous ceux qui veulent se joindre à cette action en justice. Martin Willems: *«Cette action en justice a pour but de faire confirmer la décision de l'Auditorat par le tribunal du travail. Vu l'ampleur du dossier et le nombre de parties concernées, nous devons attendre la fin de 2021 pour obtenir un jugement. Nous déplorons que Deliveroo menace dans la presse de réduire, voire de cesser ses activités si les coursiers doivent être considérés comme des travailleurs salariés. Il n'est pas impossible de traiter les coursiers comme des salariés à part entière. Un concurrent de Deliveroo, Takeaway.com, le fait déjà. Il est choquant que Deliveroo propose aux pouvoirs publics de modifier la loi pour l'adapter à son modèle d'entreprise, sans quoi, la société quittera le pays.»*

| Patrick Van Looveren |

Ce faisant, le secteur du taxi officiel a subi une concurrence déloyale, les règles qui protègent les usagers ont été contournées et de nombreux travailleurs ont été incités par ces plateformes à investir dans une activité construite sur du sable.

Il est regrettable que ce soit les travailleurs (tant du secteur taxi que des plateformes) qui paient les pots cassés des hésitations et contradictions des pouvoirs politiques, qu'ils soient régional, national ou européen. Nous aurions souhaité que ce changement d'attitude aille de pair avec une réflexion de fond sur l'organisation du secteur et des mesures permettant aux travailleurs qui avaient fait confiance aux plateformes de se reconverter dans le service taxi ou de trouver une alternative en douceur.

Suite à une intervention de la CSC et du Collectif des travailleurs du taxi, la question du statut d'un chauffeur Uber a été traitée par la commission Relation de travail du SPF Affaires sociales fin 2020. Celle-ci a constaté que les conditions de travail telles que fixées par Uber sont incompatibles avec un statut d'indépendant pour le chauffeur. Uber doit donc déclarer ses chauffeurs comme des salariés ou modifier complètement son fonctionnement pour que ces chauffeurs soient réellement indépendants.

La question du statut des chauffeurs se pose aussi dans le secteur du taxi «officiel». À appliquer les critères légaux, de nombreux chauffeurs de taxi sont de faux-indépendants ou de faux-salariés, ou dans une situation hybride en marge de la légalité.

Notre demande est donc à la fois simple et complexe: mettre de l'ordre dans ce secteur, réorganiser le service taxi, en y intégrant de nouveaux acteurs comme les plateformes, mais à certaines conditions fortes (pour éviter la concurrence déloyale, pour que tous les chauffeurs travaillent dans des conditions valorisantes et que les consommateurs soient protégés). S'il est bien régulé et organisé, le taxi est une partie de la solution vers de nouvelles mobilités alternatives à la voiture individuelle, et un gisement d'emplois.

United Freelancers est le service de la CSC pour les travailleurs indépendants (à titre principal ou complémentaire), les travailleurs de plateformes et autres freelancers - www.unitedfreelancers.be

La **CSC Transcom** est la centrale de la CSC pour le secteur du transport - www.lacsc.be/csc-transcom

Le **Collectif des travailleurs du taxi** (CTT) est une association de travailleurs du secteur du transport de personnes - www.facebook.com/Collectiftravailleurstaxi/

Agenda du CPPT et du CE *en avril*

Au CPPT

La réunion d'avril doit au moins traiter les points suivants:

- **Points récurrents mensuels de l'ordre du jour:**
 - Approbation du rapport de la réunion précédente du CPPT et suivi des accords conclus.
 - Information et discussion sur le rapport mensuel du service interne PPT.
 - État d'avancement du plan d'action annuel 2021.
- **Rapport annuel du service interne et externe PPT:** veiller à ce qu'une copie du rapport annuel soit envoyée aux membres effectifs et suppléants du CPPT, du CE et de la délégation syndicale.
- **L'évaluation annuelle obligatoire des mesures pour prévenir les risques psychosociaux** sur la base, entre autres, des données dans le rapport annuel des services de prévention.
- Suite de la discussion sur la **politique environnementale** de l'entreprise initiée lors de la réunion de mars.
- **Mesures corona:** étant donné l'évolution constante de la pandémie, il est

nécessaire de surveiller ces mesures et de les ajuster si nécessaire. Le CPPT donne un avis préalable sur ces mesures.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT abordent aussi les matières économiques, financières et sociales. Ils doivent notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi.

Au conseil d'entreprise (CE)

En avril, le CE doit discuter de **l'information économique et financière périodique** (AR du 27.11.1973) et de **l'information sur l'emploi** (CCT n° 9). Le réviseur doit certifier le caractère fidèle et complet de cette information. Un résumé écrit des informations, avec des chiffres et les éléments nécessaires à leur interprétation, est communiqué aux membres du CE quinze jours avant la réunion.

- **En matière économique et financière,** l'employeur doit fournir par écrit aux membres du CE des données chiffrées

relatives aux ventes, aux commandes, au marché, à la production, aux coûts et aux prix de revient, aux stocks, à la productivité, etc. Ces chiffres porteront sur les trois mois écoulés et sur les prévisions pour les trois mois à venir. Des informations seront aussi données sur les incitants fiscaux et financiers accordés par les pouvoirs publics et les mesures prises en vue de réduire les cotisations ONSS. L'impact de ces mesures, y compris celles qui sont liées à la crise du coronavirus, sera mis en avant. L'employeur doit commenter les données de sorte que les membres du CE puissent suivre l'évolution de l'entreprise et comparer ces données avec celles de l'information annuelle et de l'information de base.

Il est évident que dans de nombreuses entreprises, les questions porteront surtout sur les conséquences de la crise sanitaire sur l'activité, la situation économique et financière, les perspectives d'avenir et l'emploi.

- **En matière d'emploi,** outre les informations annuelles contenues dans le bilan social et celles fournies sur la base de la CCT n° 9, les informations écrites suivantes doivent aussi être communiquées tous les trois mois par l'employeur (CCT n° 9):

- la réalisation des prévisions annuelles en matière d'emploi;
- le cas échéant, les raisons pour lesquelles les prévisions n'ont pas pu être atteintes;
- les modifications dans les prévisions pour le trimestre suivant.

- L'aperçu annuel ONSS des **mesures en faveur de l'emploi (Trillium)** que l'employeur reçoit de l'ONSS entre le 1^{er} février et le 10 mars sera aussi communiqué, présenté et discuté au CE d'avril. Si ce n'est pas le cas en avril, il sera communiqué avec le bilan social lors de l'information annuelle.

| Geneviève Laforêt & Kris Van Eyck |

La réunion du CPPT du mois d'avril doit prévoir l'évaluation annuelle obligatoire des mesures pour prévenir les risques psychosociaux.



Écochèques: adaptation de la liste des produits et services

Les écochèques sont des chèques que les travailleurs peuvent recevoir de leur employeur et qu'ils peuvent utiliser pour acheter des produits et services écologiques en Belgique. Depuis le mois de janvier, il n'est plus question nulle part de chèques, mais bien de versements sur votre «carte-chèques». Les interlocuteurs sociaux réunis au Conseil national du travail (ré)examinent tous les deux ans la liste des produits et services que l'on peut acheter. Ils tiennent compte également des nouvelles conceptions environnementales et des évolutions dans les labels écologiques décernés aux produits. Une nouvelle liste est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021. Elle tient compte, en particulier, des nouveaux labels européens pour les gros appareils électriques.

Les organisations syndicales et patronales ont conclu un accord au sujet d'une nouvelle liste qui serait d'application à partir du 1^{er} mars 2021. De nouveaux labels bio ont été ajoutés à la liste, ainsi que la location de certains produits de seconde main et les abonnements ainsi que l'affiliation à des jardins potagers collectifs. (Pour la liste complète, voir www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Ecocheques/2021-03-03-Liste-produits.pdf).

Nouveau label énergétique

Le nouveau label énergétique européen a été une priorité significative de la mise à jour de la liste des écochèques. Depuis le 1^{er} mars 2021, un label plus clair est entré en vigueur pour les frigos, les lave-vaisselle, les lave-linge et les écrans électroniques, notamment les télévisions.

Les autorités européennes ont conclu que le consommateur ne comprend plus très bien les différences existantes entre les catégories A+, A++ et A+++ . Les labels avec ces multitudes de «plus» ont été systématiquement remplacés par des labels plus simples et plus contraignants, échelonnés de A à G. L'objectif consiste à encourager, à terme, les producteurs à créer des appareils (encore) moins énergivores. Depuis l'instauration du label précédent, les appareils sont devenus beaucoup plus respectueux de l'environnement et on espère que ce nouveau label aidera à accomplir un

nouveau progrès en ce sens.

Le nouveau label énergétique est aisément reconnaissable au code QR affiché dans le coin supérieur droit. Il suffit de scanner ce code à l'aide de votre smartphone pour obtenir toutes les informations énergétiques requises à propos de l'appareil.

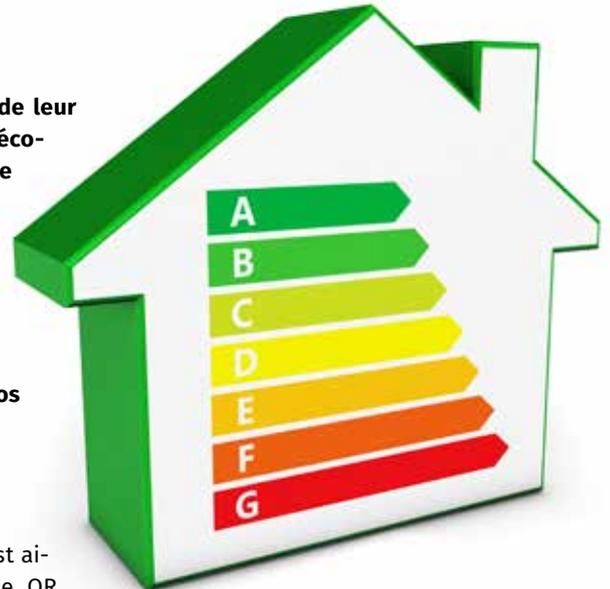
Les interlocuteurs sociaux ont défini, pour chaque catégorie d'appareils, les nouveaux labels qui peuvent être achetés grâce à des écochèques:

- congélateurs de la nouvelle classe A, B, C ou D;
- lave-vaisselle de la nouvelle classe A, B ou C;
- lave-linge de la nouvelle classe A;
- écrans électroniques, y compris les télévisions, de la nouvelle classe A, B, C ou D.

Tous les autres appareils et lampes électriques qui présentent encore l'ancien label peuvent toujours être achetés avec des écochèques, pour autant qu'ils appartiennent aux classes A+, A++ ou A+++ . Après épuisement du stock dans les magasins, seule la nouvelle liste sera d'application.

Intégrer les circuits courts

La nouvelle liste ne restera pas valable très longtemps. En effet, une nouvelle liste sera présentée le 1^{er} septembre 2021. Pourquoi? D'une part, parce que les interlocuteurs sociaux ont aussi convenu d'ajouter des produits que l'on peut



© Shutterstock

Depuis le 1^{er} mars 2021, un nouveau label énergétique européen est entré en vigueur pour les frigos, les lave-vaisselle, les lave-linge et les écrans électroniques.

acheter dans des magasins de fermes labellisées. Cette opération s'inscrit dans le cadre de la promotion des circuits courts. Pourquoi faire venir des produits agricoles et horticoles de l'autre bout du monde? Ce type de label est en préparation, mais il doit encore faire l'objet d'une concertation entre les trois Régions. D'autre part, un nouveau label énergétique européen sera mis en œuvre pour l'éclairage à partir du 1^{er} septembre 2021. Et comme ce fut le cas pour les appareils électriques, nous devons nous adapter pour les lampes. Cette révision pour le 1^{er} septembre permet aussi de procéder à une évaluation de la nouvelle liste des appareils électriques labellisés. En effet, nul ne peut dire aujourd'hui précisément si la liste n'est pas trop restrictive ou trop laxiste. Lorsque le marché se sera quelque peu stabilisé, nous pourrions mieux évaluer la situation.

| Thomas Vael |

Le racisme n'est jamais justifié!

Pas de paroles déplacées, pas de violence verbale ou physique: le racisme structurel prend la forme sournoise d'une candidature qui n'aboutit pas ou d'une promotion qui n'arrive jamais à cause de la couleur de peau ou de l'origine du candidat. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, Syndicaliste fait le point sur ce phénomène invisible.

Au 1^{er} janvier 2020, la Belgique comptait dans sa population 19,7 % de Belges d'origine étrangère et 12,4 % de personnes de nationalité étrangère (source: Statbel). Des chiffres qui témoignent de la diversité des origines dans le pays. Une diversité en augmentation, tout comme le racisme ordinaire qui l'accompagne. Insultes, propos haineux, agressions physiques ou verbales, le racisme se nourrit du manque d'information, des clichés et des stéréotypes, régulièrement alimentés par l'extrême-droite sur les réseaux sociaux, et aboutit à une vision, à un ressenti tronqué pour certains citoyens. En 2017, une enquête de l'Insti-

tut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) pointait que les Wallons imaginaient que les immigrés représentaient 30 % de la population. Or, il n'y a en Wallonie que 16 % de personnes d'origine immigrée, dont la moitié sont Européens...

Selon Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, les discriminations induites par le racisme s'expriment principalement dans le domaine des biens et des services (location de logements, accès aux discothèques, etc.), les réseaux sociaux et les secteurs de l'emploi où il peut prendre la forme de harcèlement sur le lieu de travail: allusions à la couleur de peau, dévalorisation du travail d'une personne d'origine étrangère, ou encore sa mise à l'écart de postes la mettant en relation avec la clientèle.

Un racisme insidieux

Parallèlement à ce racisme «ordinaire» existe aussi une autre forme de racisme, tout aussi discriminante mais plus insidieuse: le racisme structurel.

Aujourd'hui, dans une société où être blanc est la «norme», le simple fait d'être racisé mène à ce que certaines personnes subissent des violences ou un traitement inégalitaire et soient catégorisées de manière stéréotypées en fonction du groupe auquel on les relie (couleur, nationalité, etc.). Ce racisme structurel et la discrimination qui en découle trouvent leur origine dans l'organisation de la société, mais aussi dans ses valeurs, ses modes de pensées, ses pratiques, etc.

«Le côté insidieux du racisme structurel, c'est qu'il est ancré au cœur de nos institutions, et qu'il contribue fortement à renforcer nos préjugés sur les personnes dites "racisées"», explique Malika Borbouse, responsable du service Diversité de la CSC. Dans l'enseignement, par exemple, un ou une élève de couleur en difficulté sera plus systématiquement dirigé vers une option technique ou professionnelle, là où l'élève non racisé va plutôt être encouragé à redoubler une année pour se remettre à niveau. On l'observait déjà dans les années 50-60 avec les Italiens. La façon dont les logements sont moins accessibles aux personnes de couleur ou dont la police va être encline à procéder à un contrôle au faciès dirigé vers les personnes "d'origine étrangère visible"... sont d'autres témoignages de ce racisme structurel. Dans l'emploi, c'est pareil. C'est pour cette raison que, si on veut vraiment lutter contre le racisme, on doit d'abord déconstruire le système qui en fait le lit». Une lutte qui s'annonce longue et ardue du fait que les normes qui structurent la vie en société perpétuent des inégalités structurelles sans que ce ne soit nécessairement intentionnel ou manifeste.

Reproduction des inégalités

La discrimination à l'embauche, qui constitue une des formes de ce racisme, contribue à une «ethnostratification» du marché de l'emploi, c'est-à-dire à une concentration des personnes d'origine étrangère dans certains secteurs, dans les emplois plus précaires et moins payés, avec des horaires irréguliers et des conditions de travail plus pénibles: l'intérim, la construction, le nettoyage et l'horeca.

«En tant que syndicat, nous devons dénoncer la façon dont bon nombre d'entrepreneurs profitent de la main d'œuvre étrangère et s'en servent comme des Kleenex que l'on prend et que l'on jet-



te, affirme Malika. Il s'agit en effet d'une réalité extrêmement dangereuse entraînant du dumping social. Les travailleurs belges les jugent coupables de venir travailler en Belgique et cela renforce les propos racistes à leur égard. Au contraire, ils doivent connaître leurs droits pour lutter contre l'exploitation des employeurs et le dumping social.»

Test de situation

Une des difficultés liées à ce racisme structurel consiste pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi discriminés à apporter une preuve tangible de l'injustice qu'ils ont subie. Comment prouver que le concept d'égalité des chances, dans leur cas, est presque systématiquement bafoué?

Le législateur a mis en place des mesures notamment en matière de discriminations à l'emploi. Parmi celles-ci, le «test de situation» est une méthode destinée à débusquer les discriminations. L'ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017 autorise l'inspection sociale bruxelloise à envoyer des paires de CV similaires qui ne varient que d'un critère potentiellement discriminant, comme l'origine ethnique par exemple, pour observer si le fait de s'appeler «Sophie Dupont» ou «Rose Mukumba» aboutit à une réponse différente de la part de l'employeur potentiel. La Wallonie étudie également la possibilité d'autoriser cette méthode sur son territoire. Cette mesure peut être complétée par des «appels mystères» qui autorisent les inspecteurs sociaux à se faire passer pour des travailleurs potentiels auprès des employeurs afin de vérifier l'existence de discriminations. Une méthode qui porte ses fruits et se développe: en octobre dernier, la Cour d'appel de Bruxelles jugeait que les enregistrements téléphoniques pouvaient être utilisés pour prouver une discrimination au logement.

>>

Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?

Au niveau légal, il existe dix-neuf critères de discrimination. Ces critères sont protégés par la législation anti-discrimination. Cinq de ceux-ci sont dits «raciaux»: prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique. Toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

Certaines entreprises intègrent dans leur règlement de travail, bien que cela ne soit pas obligatoire, un chapitre consacré à la discrimination.

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service Diversité de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation pour vérifier si la personne subit effectivement une discrimination sur la base des critères raciaux par exemple. Le dossier va être traité soit sous la forme d'une concertation avec le délégué/le permanent professionnel, soit sous la forme d'une instruction juridique. Le dossier est instruit avec les parties prenantes pour voir si, derrière le terme «racisme», ne se retrouve pas autre chose, comme l'expression d'une injustice ou de problèmes interpersonnels entre collègues. Unia, le Centre inter-fédéral pour l'égalité des chances, est un partenaire externe qui peut intervenir dans l'instruction d'un dossier à la demande de la CSC et d'une personne.

À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement et d'intenter une procédure juridique avec le concours la CSC pour s'adresser à un tribunal.

Les permanents du service Diversité vous accompagnent pour vous outiller et vous former à la lutte contre le racisme, et récolter vos signalements/plaintes.

Au niveau national: Malika.Borbouse@acv-csc.be
(02.244.32.25)

Mons-La Louvière: François.Mary@acv-csc.be

Charleroi: Aurelie.Courtois@acv-csc.be

Namur-Dinant: Sandrine.Pierlot@acv-csc.be

Liège: Catherine.Deloo@acv-csc.be

Verviers: diversite-verviers@acv-csc.be (087.85.99.99)

Bruxelles: Rachida.Kaoaiss@acv-csc.be (diversité)

EvaMaria.JimenezLamas@acv-csc.be (racisme)

Brabant wallon: Christian.Guldentops@acv-csc.be

Hainaut occidental: diversite-tournai@acv-csc.be

Luxembourg: diversite-arlon@acv-csc.be

Plus d'infos:

www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d'une-discrimination

Oser dénoncer le racisme, partout

>> Au rayon des avancées, il faut noter également que, depuis janvier 2020, les organisations établies dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent choisir parmi trois formes différentes de plan de diversité. En Wallonie, rien de comparable n'existe encore.

Soutien de la CSC

Pour la CSC, le racisme constitue un danger car il est une source de division et d'inégalités entre les travailleurs. À son échelle, le syndicat tente de faire bouger ces structures dans lequel se niche le racisme afin d'améliorer la situation des travailleurs. Via son service Diversité, la CSC soutient les affiliés qui pensent être victimes de discrimination dans leur entreprise (lire l'encadré) et accompagne les délégués en entreprise pour répondre aux demandes spécifiques de l'organe de concertation concerné. «En ce sens, conclut Malika Borbouse, nous pouvons faire bouger les lignes dans les entreprises. Nous avons même eu une demande d'un employeur d'une entreprise liégeoise qui s'apprêtait à agrandir son entreprise et souhaitait, vu la grande diversité convictionnelle de son entreprise, collaborer avec les délégués syndicaux pour aménager des changements bénéfiques pour l'ensemble des travailleurs de différentes confessions religieuses. Il souhaitait ainsi garantir l'harmonie et l'efficacité du travail au sein de l'entreprise. Ce genre de démarche proactive est idéale.»

| David Morelli |

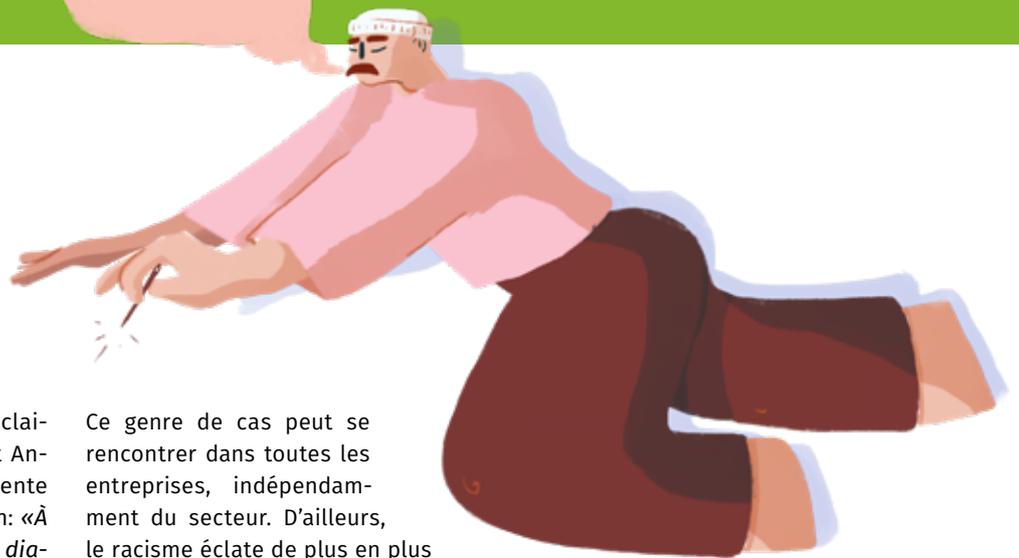
À l'occasion de la Journée de lutte contre le racisme du 21 mars, nous mettons en avant les témoignages d'une fervente jeune militante et d'un délégué en entreprise.

Sarah milite chez les Jeunes CSC à la fédération de Mons-La Louvière. Selon elle, le racisme est souvent lié au manque de connaissance et à la peur de l'autre. Elle l'illustre en nous partageant une anecdote: *«Je venais d'acheter une glace chez un marchand ambulant, j'en savoure illico une bouchée et il s'exclame fièrement que c'est délicieux et qu'il imagine qu'on n'a pas ça "dans mon pays". Parce que je suis une fille de couleur, il imagine que je suis forcément étrangère. Je lui ai rétorqué que je vivais à cinq minutes d'ici et que j'étais née en Belgique. Il a rigolé et est parti».*

Cette histoire peut prêter à sourire, mais elle est symptomatique de l'ignorance de certaines personnes ou d'un mépris déguisé en ignorance. Derrière cette forme de racisme qui renvoie à l'idée d'une différence de race, alors qu'il n'existe que la race humaine, il y a le racisme haineux et humiliant, sans équivoque.

Anthony est délégué syndical dans une entreprise wallonne. Un jour, une dispute a éclaté entre deux de ses collègues. L'un a alors tenu des propos racistes sur l'origine du second en lui sommant de «retourner dans son pays





de dromadaires!». Ces propos sont clairement répréhensibles par la loi et Anthony a procédé de manière intelligente pour ramener l'agresseur à la raison: «À ce moment-là, j'ai décidé de nouer le dialogue avec mon collègue. Je lui ai expliqué que les propos qu'il tenait pouvaient être condamnés par un tribunal. Il m'a répondu, excédé, qu'on ne pouvait plus rien dire et qu'après tout, c'était sa liberté d'expression. En en discutant à plusieurs reprises à tête reposée avec lui, il a fini par comprendre qu'il était dans l'illégalité et que ses propos étaient en effet intolérables. Si bien qu'il a finalement présenté ses excuses au collègue victime de ses paroles racistes, et le climat s'est apaisé».

Ce genre de cas peut se rencontrer dans toutes les entreprises, indépendamment du secteur. D'ailleurs, le racisme éclate de plus en plus souvent dans l'espace public et s'exprime de manière totalement décomplexée sur les réseaux sociaux. Mais dans le cas d'Anthony, ce qui est intéressant, c'est de constater l'impact positif qu'il a eu en tant que délégué sur ses collègues et sur l'ambiance de travail. Il aurait pu fermer les yeux sur ces paroles racistes, mais il a décidé d'entamer un travail de pédagogie et d'éducation permanente, sans pour autant aller au conflit. Il l'explique par ses valeurs humaines et syndicales intrinsèques: «Avant de devenir délégué, on

est avant tout des militants qui défendons la solidarité et la nécessité de faire partie d'un collectif de travailleurs soudés.»

Si Anthony a pu changer la donne et faire évoluer si favorablement une situation de racisme en entreprise, nous sommes toutes et tous capables de le faire, tout le temps, partout. Osons réagir face au racisme! Faisons tous notre part!

| François Mary |

«Osez réagir!»

La parole raciste s'exprime de manière de plus en plus décomplexée sur les réseaux sociaux. Cette situation appelle une réaction collective. Les services Diversité de la CSC (Wallonie et Bruxelles) et ACV-Samenwerkers (Flandre) mènent, dans le sillage de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, une campagne contre le racisme au départ d'un slogan simple et fort: «Osez réagir!». Des témoignages de déléguées et de délégués ayant pris la défense d'une personne victime de racisme sont publiés sur les réseaux sociaux. Des victimes témoignent également de l'importance d'être soutenu face à un acte raciste. Par ces vidéos, les services Diversité de la CSC entendent encourager les personnes qui seraient témoins de propos ou d'actes racistes, au travail ou partout ailleurs, de réagir et d'apporter un soutien à la personne visée.

Une série de vidéos de témoignages seront diffusées via les réseaux sociaux et une page de campagne (www.lacsc.be/osezreagir) sera mise en ligne. En plus des témoignages, cette page proposera de nombreux liens utiles, ainsi qu'un lien vers une sous-page reprenant des conseils pour réagir face au racisme.

N'hésitez pas à contacter le service Diversité si vous souhaitez apporter votre témoignage et partager l'expérience que vous avez vécue.

Plus d'infos: www.csc-diversite.be – diversite@acv-csc.be – 02.246.32.16.



Revaloriser le travail des soins partout dans le monde

Dans le cadre de la pandémie de Covid-19, nous entendons souvent dire «Nous sommes tous pris dans la tourmente, mais nous ne sommes pas tous sur le même bateau». Le virus ne fait pas de discrimination: tout le monde peut être contaminé, mais la pandémie renforce les inégalités. Les femmes et les minorités sont plus durement touchées et ce, partout dans le monde.

Moins de soins de santé, plus de violence

Pendant la crise, les soins de santé non urgents ont été et sont encore suspendus dans de nombreux pays. Les femmes et les filles ont donc moins accès à la contraception, ce qui entraîne un plus grand nombre de grossesses non désirées (chez les adolescentes). Le coronavirus engendre un manque d'effectifs dans les services de maternité. La peur d'accoucher dans un hôpital ou l'impossibilité de s'y rendre accroît dès lors le taux de mortalité maternelle. En outre, nous constatons partout une augmentation très alarmante de la violence à l'égard des femmes.

Droit à la protection sociale

Dans le monde, 740 millions de femmes travaillent dans l'économie informelle par exemple, comme vendeuses de rue ou comme employées domestiques. Elles

n'ont pas accès à la protection sociale, au chômage... Les mesures sanitaires les plongent dans la pauvreté, car l'absence de revenus. En outre, les femmes travaillent davantage dans des situations professionnelles précaires et dans des secteurs où la crise a frappé de plein fouet. Songeons aux travailleuses du secteur de l'habillement au Bangladesh qui ont perdu leur emploi (et leur revenu) du jour au lendemain, tout comme les femmes qui travaillent dans l'industrie du tourisme en République dominicaine ou au Népal. Sans revenus de remplacement, de nombreuses familles sont plongées dans la pauvreté. Seul un système structurel de protection sociale, avec des revenus de remplacement décents, peut leur apporter une solution.

Revaloriser le travail des soins

70 % des prestataires de soins de santé dans le monde sont des femmes. Elles

étaient et sont toujours en première ligne. Depuis des années, le secteur de la santé souffre d'un manque d'investissements, ce qui se traduit par des sous-effectifs et de mauvaises conditions de travail. *«Nous les avons applaudies depuis nos fenêtres et nos balcons et nous encensons leurs actes formidables, déclare Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI), mais force est de constater que le monde leur doit un salaire équitable.»* Le besoin de personnel dans le secteur des soins va augmenter – notamment à cause du vieillissement de la population. Nous devons donc saisir cette occasion pour plaider en faveur d'investissements structurels dans un secteur public des soins de qualité.

... et redistribuer le travail non rémunéré

Selon le rapport d'Oxfam *«Time to care»* (2019), rédigé avant la pandémie, les filles et les femmes consacrent chaque jour 12,5 milliards d'heures à des tâches de soins du travail informel. Chaque année, elles fournissent ainsi une contribution invisible de 10.800 milliards de dollars à l'économie mondiale. Pendant la pandémie, la pression de ce travail de soins non rémunéré s'est encore accrue pour les femmes, avec les enfants à la maison, davantage de malades à soigner ou de soins à prodiguer aux personnes âgées. Investir dans des services publics forts (accueil de la petite enfance, soins aux personnes âgées et handicapées, etc.) peut certainement diminuer la pression. De même qu'en répartissant les tâches de façon plus équilibrée au sein des familles. La crise sanitaire révèle douloureusement ce qui se joue dans l'ombre depuis bien longtemps. Nous devons profiter de cette crise pour revaloriser le travail dans le secteur des soins. Il mérite plus que des applaudissements quotidiens.

La pandémie de Covid-19 renforce les inégalités existantes. Les femmes et les minorités sont plus durement touchées.



© Moschta-WSM

| Klaar Degroote
& Annemie Janssens (WSM) |



Chaque année, le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes est consacrée à la lutte et à la solidarité des femmes du monde entier. (Photo pré-corona.)

© WSM

«Notre combat le vaut bien»

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, est un jour de grève, de protestation et d'actions des femmes dans le monde entier. Qu'en est-il de leurs droits en ces temps particuliers de crise sanitaire un peu partout dans le monde? Nous avons rencontré des militantes de trois continents: Ingrid Mulamba du Congo, Alexandra Arguedas du Costa Rica et Lut Cromphout de Belgique. La pandémie a particulièrement frappé les femmes, mais leur cohésion ne cesse de croître. Même au-delà de nos frontières.

La crise sanitaire a-t-elle eu un impact important sur votre entourage?

Ingrid: Absolument. Le gouvernement congolais impose des mesures, fermeture d'écoles, couvre-feu, port du masque, mais il n'instaure aucune mesure de soutien ni aucun revenu de remplacement. C'est la raison pour laquelle tant de personnes sombrent dans la pauvreté.

Alexandra: Le secteur du tourisme, principal pourvoyeur d'emplois au Costa Rica, s'est complètement effondré. C'est une tragédie pour beaucoup de familles.

Lut: Bien sûr que la crise sanitaire a un impact important sur le travail à l'hôpital. Au début, nous nous sommes sentis très soutenus par cette chaleureuse solidarité. Un an plus tard, l'économie semble à nouveau primer sur les soins. Nous avons traversé beaucoup d'épreuves l'an dernier. Initialement, personne ne connaissait la pathologie, le matériel de protection était insuffisant et nous avons dû

revoir toute l'organisation de l'hôpital. Les travailleurs devaient être très flexibles, par exemple en termes d'horaires. Travailler avec un équipement Covid est très lourd et fatigant. Le coronavirus ne s'est pas répandu tout de suite dans notre hôpital. Nous l'avions déjà complètement réorganisé, mais il n'y avait pas de patients au début, de sorte que de nombreux collègues ont été renvoyés chez eux contre leur gré.

L'impact est-il différent pour les hommes et les femmes? Y a-t-il des groupes de femmes spécifiques qui sont plus touchés que d'autres?

Lut: Oui, il y a certainement un impact spécifique sur les femmes et c'est lié aux stéréotypes sexistes tenaces. Aujourd'hui encore, les mères assument l'essentiel des soins prodigués aux enfants. Combiner une flexibilité accrue à l'hôpital avec des enfants à la maison n'est pas une sinécure. Et puis, certains groupes sont souvent négligés dans un hôpital: les services de soutien, tels que les ser-

vices de nettoyage et les services techniques. On leur accorde généralement moins d'attention. Pourtant, ils ressentent aussi les effets de cette crise.

Alexandra: Les femmes souffrent beaucoup de la pandémie. Les «chanceuses» peuvent travailler à la maison, mais elles assument alors la plupart des tâches ménagères. Les femmes sont majoritaires dans les secteurs les plus touchés: travail domestique auprès des familles, commerce et tourisme. Beaucoup ont été licenciées ou ont vu leur contrat temporairement suspendu. Et celles qui travaillent dans le secteur informel voient subitement leurs revenus diminuer drastiquement, voire disparaître. Bon nombre de ces femmes essaient de nouer les deux bouts en vendant des repas ou des masques.

Ingrid: La pandémie a accentué les inégalités existantes entre hommes et femmes. Par exemple, une grande partie des travailleuses domestiques, des femmes qui gèrent le ménage d'autres familles, ont perdu leur emploi en raison des mesures de confinement. Beaucoup d'entre elles vendent désormais des masques, des poches d'eau, des repas, etc. dans la rue. Elles n'ont pas de sécurité sociale! Fort heureusement, elles peuvent compter sur la solidarité mutuelle.

Pouvez-vous préciser en quoi consiste cette «solidarité» sur laquelle les travailleuses informelles peuvent compter?

Ingrid: Les «malewistes» en sont un exemple. Ce sont les femmes qui exploitent les restaurants de rue, en quelque sorte les cantines populaires et informelles de Kinshasa. Comme elles travaillent dans le secteur informel, elles n'ont pas accès à la protection sociale officielle. Mais chaque femme contribue à une sorte d'épargne avec laquelle elles se soutiennent mutuellement en cas de besoin. Ce pot est très utile actuellement, car en raison des mesures de confinement, de nombreuses «malewistes» sont privées de revenus. Au Congo, la maladie frappe principalement les expatriés et les personnes qui vont souvent en Europe, dans les classes supérieures. Et les mesures de confinement touchent principalement les pauvres.

Alexandra: L'organisation «Femmes pour le Costa Rica» a formulé des propositions



Ingrid Mulamba

- Habite dans les faubourgs de Kinshasa, capitale de la RDC.
- Professeuse de à l'Université de Kinshasa.
- Chercheuses à la Chaire de la Dynamique sociale.
- Conseillère auprès de très nombreuses organisations féministes.

concrètes pour soutenir les femmes en situation de précarité. L'une d'elles préconise notamment d'intégrer le travail du personnel domestique dans les projets d'économie sociale financés par les pouvoirs publics.

Quel rôle le syndicat a-t-il joué?

Lut: Au début, l'hôpital ne s'est pas soucié de nous associer au processus. Après avoir insisté, nous avons pu exprimer nos préoccupations sur le terrain. On nous demande beaucoup de flexibilité.

Au conseil d'entreprise, nous avons entamé un dialogue avec l'employeur afin d'instaurer autant que possible une structure et un maximum de régularité. Un blog a également été créé, afin d'informer les travailleurs en continu sur la situation réelle de l'hôpital, par exemple le nombre de patients atteints du Covid. Informer correctement les collaborateurs aide aussi à leur apporter une certaine tranquillité d'esprit. Il était également important pour nous de soutenir les actions d'autres secteurs, par exemple l'obligation du port du masque dans le secteur de la distribution. Nous sommes descendus dans la rue en juin avec le secteur de la santé, car il était vraiment nécessaire d'agir. Dans notre hôpital, la volonté d'agir était très forte. Pratiquement tout le monde a participé à l'action. Nous avons également pu conclure un accord social historique! Il prévoit à la fois une augmentation salariale et des embauches supplémentaires. Il ne résout pas encore tous les problèmes, mais c'est un grand pas dans la bonne direction.

Alexandra: Au Costa Rica, le mouvement syndical est principalement actif dans le secteur public.

Nous avons vraiment fait beaucoup de progrès dans la mobilisation des affiliées! Et il y a aussi plus de femmes dans les instances décisionnelles des syndicats. Dès lors, on est aussi plus attentif à la situa-



Alexandra Arquedas

- Habite dans la province de Heredia, au Costa Rica.
- A obtenu un diplôme d'assistante sociale à l'université d'Alcalá, Madrid, Espagne.
- Active auprès de WSM au Costa Rica.
- Précédemment chargée de programme pour l'égalité des genres au sein de la Confédération syndicale latino-américaine.

tion des travailleuses et à leurs droits spécifiques. Le chemin est encore long, mais nous avons déjà beaucoup avancé et nous sommes devenues plus fortes ensemble. Malheureusement, les personnes les plus touchées par la crise ne sont pas affiliées. Ce sont très souvent des femmes – migrantes – car elles sont surreprésentées dans les professions informelles les plus précaires. Nous pensons par exemple aux travailleuses domestiques et du secteur rural. Les mouvements féministes se sont également manifestés et ont demandé que les mesures prennent en compte la dimension du genre.

Le 8 mars est la Journée internationale des droits des femmes, une journée de militantisme et de solidarité. Des actions spécifiques ont-elles été organisées dans votre région ?

Ingrid: Cette année, la journée était placée sous le thème du «Leadership fémi-

nin: pour un avenir égalitaire dans le monde du Covid-19» et le ministère du Genre et de la Famille a organisé une action malgré les mesures. Les mouvements sociaux qui travaillent avec les femmes et les filles s'organisent également chaque année. Ils soulignent que la pandémie contribue à creuser les inégalités entre les sexes, ce qui accroît encore la pauvreté et l'insécurité de beaucoup de personnes. En particulier si les pouvoirs publics n'offrent aucun soutien.

Alexandra: Au Costa Rica, aucune grande mobilisation ou autre action n'était prévue, car elles ne sont toujours pas autorisées en raison de la pandémie. Il y a quand même quelques forums en ligne sur des sujets tels que le leadership des femmes en temps de crise et la violence dans le monde du travail.

Lut: «L'égalité n'est pas un jeu de hasard» est le slogan de la campagne des Femmes CSC cette année. La CSC entend sensibiliser les travailleuses aux conséquences de leurs choix de carrière sur leur autonomie économique, financière, leurs droits, leurs pensions....

Si vous pouviez décider, quelle serait la première mesure que vous prendriez pour promouvoir l'égalité des genres?

Lut: Je défendrais certainement une réduction générale du temps de travail. Pourquoi ne pas instaurer la semaine des 30 heures? Je constate aujourd'hui que bon nombre de mes collègues épuisent tous leurs crédits-temps et optent ensuite pour le travail à temps partiel afin de combiner leur travail avec les tâches domestiques. Une réduction générale du temps de travail, pour les hommes et les femmes, pourrait offrir une solution.

Ingrid: Question difficile! Il n'y a pas de réponse simple car beaucoup de discriminations sont causées par la persistance forcenée de stéréotypes culturellement déterminés. Si je pouvais choisir,



Lut Cromphout

- Infirmière à l'hôpital Jan Portaels de Vilvorde.
- Fait partie de l'équipe volante et est affectée là où c'est nécessaire.
- Militante et secrétaire au conseil d'entreprise de l'hôpital.
- Présidente élue ACV PuLs (la CNE flamande).

j'adopterais une mesure de discrimination positive: la gratuité de l'enseignement supérieur et universitaire pour les femmes et les filles. En outre, j'encourage les ONG et les associations à organiser une formation afin que les femmes comprennent qu'elles sont capables d'occuper les mêmes fonctions que les hommes, et osent poser leur candidature pour ces postes.

Alexandra: Je pense qu'il est très important de reconnaître que les effets de la

Je défendrais certainement une réduction générale du temps de travail. Pourquoi ne pas instaurer la semaine des 30 heures?
Lut Cromphout

crise su Covid-19 sont différents pour les femmes et les hommes. Ce n'est pas seulement une crise sanitaire, mais aussi une crise sociale et économique. Il faut aussi accorder une attention particulière aux groupes de femmes vulnérables qui sont les plus touchées par cette crise. Beaucoup d'entre elles sont des migrantes. J'intégrerais la perspective de genre dans les mesures de prévention, de relance et de protection sociale et économique.

Avez-vous un souhait ou un message pour l'avenir pour toutes celles et ceux qui mènent le combat de l'égalité des genres en ces temps difficiles?

Ingrid: J'encourage tout le monde à ne pas abandonner, même si l'égalité reste souvent théorique. Nous devons encourager, accompagner et conseiller d'autres femmes. Tout commence par un soutien mutuel. Nous allons changer le monde, avec les hommes.

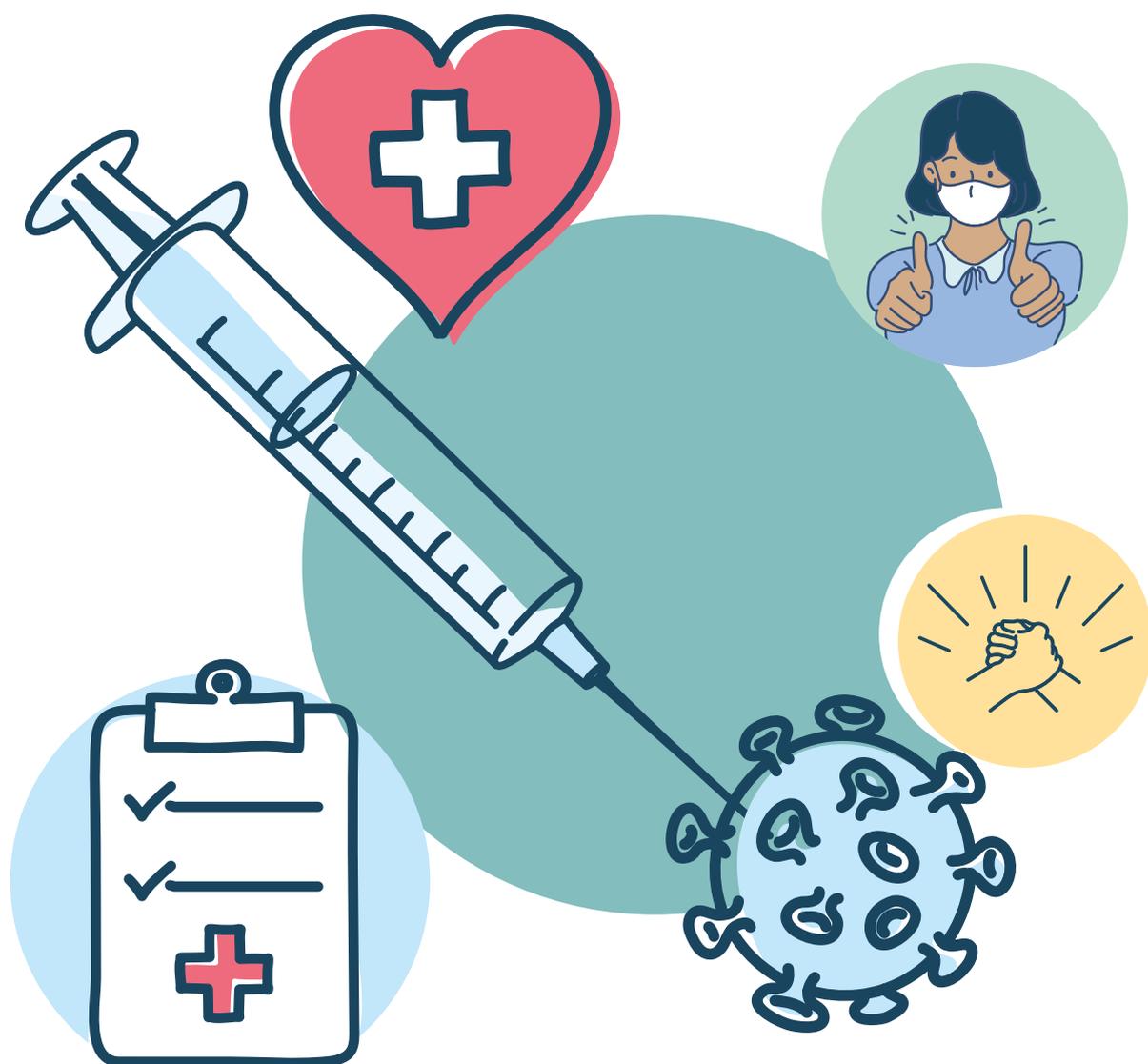
Lut: Suivez votre cœur et sachez que vous n'êtes pas seule. Regardez les résultats positifs de l'action: le changement est possible, même s'il faut parfois plusieurs générations.

Alexandra: Quand nous faisons le bilan, nous constatons que nous avons déjà accompli beaucoup de choses. Mais il reste encore beaucoup à faire. Au cours de cette crise, nous avons vu nos droits reculer. Nous sommes toutes dans le même bateau, mais nous voyageons chacune dans des classes différentes. Nous devons toujours et partout nous battre ensemble. Parce que ce que je veux pour moi c'est la même chose que pour toutes les autres femmes. La solidarité et l'empathie entre nous sont essentielles, afin qu'un jour nous puissions dire ensemble: notre combat en valait la peine!

| Klaar Degroote
& Annemie Janssens (WSM) |

ENSEMBLE CONTRE LE CORONA ENSEMBLE POUR LA VACCINATION

*LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS SOUTIENNENT
LA CAMPAGNE DE VACCINATION*



Plus d'information sur emploi.belgique.be