

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 30 juin 2022 / n° 969



## Pression maximale pour de meilleurs salaires

12-13

**Le deal pour l'emploi  
soumis au Parlement**

18-19

**Accidents de travail  
De plus en plus de refus  
des assureurs**

20-24

**Sécurité et santé au travail  
Un 5<sup>ème</sup> droit  
fondamental pour  
les travailleurs**



## Sommaire

- BOÎTE A OUTILS**
- 2 **Cotisation:** indexation à partir du 1<sup>er</sup> juillet  
Bonnes vacances
- EN ACTION**
- 3 **Aide-ménagères:** l'espoir au bout de l'accord
- 4-5 **Pression maximale** pour de meilleurs salaires
- 6-7 **Loi sur la norme salariale:** «Nous avons enfin été entendus.»
- 7 **Annulation des sanctions administratives communales** contre les actions syndicales!
- 8-9 **La première grève** des travailleuses de l'ombre
- 10-11 **Qui dit que le gouvernement fédéral** est inactif?
- 12-13 **Le deal pour l'emploi** peut être soumis au Parlement
- 14-15 **Conférence pour l'emploi:** «Supprimer les obstacles à l'emploi pour les personnes issues de l'immigration!»
- LÉGISLATION SOCIALE**
- 16-17 **Chômage temporaire** au 1<sup>er</sup> juillet
- DANS L'ENTREPRISE**
- 18-19 **Les assureurs refusent** de plus en plus d'accidents de travail
- SANS FRONTIÈRES**
- 20-24 **Conférence de l'OIT - Sécurité et santé** au travail: un 5<sup>ème</sup> droit fondamental pour les travailleurs

## colophon

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

Indexation à partir du 1<sup>er</sup> juillet

Pour la plupart de nos membres, cela représente une augmentation de leur cotisation. Comme délégué ou déléguée, il y a de fortes chances que vous receviez des questions à ce sujet. Pour y répondre, nous avons créé une FAQ: des réponses très concrètes aux questions difficiles concernant cette cotisation. Nous avons également rassemblé pour vous les avantages dont bénéficient nos membres et nos victoires syndicales. De cette façon, vous disposez de points de départ nécessaires pour entamer une bonne conversation et convaincre les membres hésitants de rester affiliés.



- Vous trouverez ici un aperçu de toutes nos cotisations: [www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation](http://www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation)
- Vous trouverez ici tous les avantages de votre affiliation: [www.avantagescsc.be](http://www.avantagescsc.be)

## Bonnes vacances

**BONNES VACANCES!**  
(et n'oubliez pas votre protection!)

Le droit aux vacances et au pécule de vacances qui y est associé est l'une des grandes réalisations de notre histoire sociale. Profitez-en pleinement, ainsi que du reste de votre protection sociale.

\*Chaque travailleur obtient 12,25% de son salaire brut à la sécurité sociale. L'employeur verse également une partie de votre salaire directement à la sécurité sociale. Sur votre fiche de paie, vous pouvez constater votre protection collective, et même les autres avantages que vous obtenez.

Plus d'infos sur [www.lacsc.be/vacances](http://www.lacsc.be/vacances)

Le Covid qui a laissé des personnes au chômage, le coût de la vie qui explose, les inondations de l'été dernier (des dégâts pas réparés et des victimes toujours pas indemnisées), la guerre en Ukraine... Pour l'une ou l'autre raison, bon nombre de personnes ne partiront pas en vacances cet été. Nous leur souhaitons à elles en particulier et à chacune et chacun d'entre vous de pouvoir prendre du répit malgré tout, de vous ressourcer où que vous soyez et de faire des rencontres riches en humanité et en solidarité. **Syndicaliste** vous retrouve avec plaisir en septembre. Bonnes vacances!

# Pros du nettoyage

## L'espoir au bout de l'accord

**Pour le personnel de nettoyage, ce 20 juin était tout à fait particulier puisque la manifestation nationale coïncidait avec la traditionnelle «Journée des pros du nettoyage» qui les remercie et les met à l'honneur.**

Mais ces remerciements ne suffisent plus. Après deux années de Covid-19 durant lesquels elles et ils ont tout donné, leur besoin de reconnaissance est grand et la flambée des prix met nombre d'entre elles et eux en grande difficulté. Les travailleuses et travailleurs des métiers du nettoyage ont aussi manifesté leur colère et leur désarroi face à leurs salaires de misère. Un stand se trouvait d'ailleurs sur le parcours de la manifestation contre la loi sur la norme salariale pour visibiliser leur situation.

Après avoir multiplié les actions de protestation pendant de nombreux mois, les aide-ménagères voient heureusement leur ciel quelque peu s'éclaircir suite à

l'accord qui a finalement pu être conclu pour le secteur des titres-services (voir encadré). «*Cet accord est un pas dans la bonne direction*», admet Kris Vanautgaerden, secrétaire national de la CSC Alimentation et Services (A&S) et responsable du secteur des titres-services. *Mais le travail est loin d'être fini. Nous continuons de chercher des solutions structurelles et durables pour leurs revenus et conditions de travail.*»

Les futures négociations salariales pour l'ensemble des métiers du nettoyage risquent d'être tout aussi compliquées, si pas plus. «*Si la marge devait être de 0,0% en 2023-2024, ce serait une catastrophe pour le personnel de nettoyage de ces secteurs. À l'occasion de la Journée des pros du nettoyage, nous le clamons haut et fort: leurs salaires sont trop bas et ils le resteront tant que le carcan de la loi de 96 continuera d'exister. Le respect passe aussi par de meilleurs salaires*», conclut Pia Stalpaert, présidente de la CSC A&S.

## Titres-services

### Les aide-ménagères approuvent l'accord

**Après 10 mois de lutte, un accord sur les salaires, les frais de déplacement et les conditions de travail des aide-ménagères du secteur des titres-services a pu être conclu. Une première étape vers l'amélioration de leurs conditions de travail.**

L'accord prévoit:

- à partir de juin 2022, augmentation des salaires (0,4 %).
- à partir de juin 2022, augmentation de l'abonnement social (de 75% à 90%) pour les déplacements domicile-travail (transports publics et voiture) et de l'indemnité vélo (de 0,23 € à 0,25 €/km). Doublement des indemnités pour les déplacements entre deux clients (0,28 €/km) avec un engagement de les porter le plus rapidement possible au niveau des indemnités des fonctionnaires. Les courses pour le client seront aussi liées à cette indemnité.
- adaptation du nombre de jours travaillés pour avoir droit à une prime de fin d'année (de 65 à 30 jours).
- introduction d'une ancienneté sectorielle pour déterminer l'échelle barémique, d'un système de permanence téléphonique (en 2023) et de primes incitatives pour le crédit-temps prévu pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans.

L'accord n'est pas une fin en soi: un secteur durable, de meilleures conditions d'emploi et de travail et une amélioration du système des titres-services restent une priorité. La rémunération moyenne de ces aide-ménagères étant à la limite du seuil de pauvreté, une adaptation de la loi sur la norme salariale est plus que jamais nécessaire. Ces négociations et cet accord prouvent que la lutte paie!



© CSC Alimentation et Services

*Pour les aide-ménagères, l'accord sur les salaires et les frais de déplacement constitue un petit espoir d'amélioration de leurs conditions de travail.*



Cortège funèbre de l'ACV-CSC Metea en hommage au défunt pouvoir d'achat.

## Pression maximale pour de meilleurs salaires

**80.000 personnes ont manifesté le 20 juin pour clamer haut et fort qu'elles ne s'en sortent plus et demandent de modifier la loi sur la norme salariale.**

Quel est le point commun entre les prix de l'énergie, des courses et du logement et les bénéfices de certaines entreprises? Tous explosent! Mais pendant ce temps, les salaires, eux, restent désespérément bloqués.

C'est pour dénoncer la loi sur la norme salariale que, durant tout le printemps, des actions régionales ont mis la pression sur le gouvernement. Le 20 juin, la CSC, la FGTB et la CGSLB l'ont fait grimper au maximum en appelant les travailleurs et travailleuses à venir en nombre pour manifester dans les rues de Bruxelles et exiger la modification de cette loi qui bloque les salaires. Cet appel à l'action a été massivement entendu: quelque 80.000 personnes ont battu le pavé des boulevards de la capitale.

### Trop chère la vie

«20 juin... déjà la faim du mois», «Un budget contre la misère, pas pour la guerre», «Même le PQ augmente de 11%», «Stop au hold-up sur les salaires», «Début du mois

= fin du mois»... Les slogans, les pancartes et les actions symboliques ont rythmé la manifestation dans un mélange d'humour et de détresse. Comme cette procession funéraire de caddies portés comme des cercueils, ou ces travailleurs déguisés en patrons distribuant généreusement des cacahuètes aux manifestants.

Pour tous les participants, le son de cloche est le même: la vie est trop chère et ils ne savent plus faire face aux augmentations des prix dans tous les domaines: gaz et électricité, essence, alimentation... «*Quand on va faire les courses, on n'a plus grand-chose dans le caddie avec 100 euros*», déclare ce travailleur de la chimie. «*Dans les hôpitaux, des travailleurs qui n'ont pas d'autre possibilité que de venir en voiture ne peuvent plus travailler car ils ne peuvent plus faire face à l'augmentation des prix des carburants*», explique cette infirmière.

### «La solidarité, ça rapporte!»

À l'entame de la manifestation, un podium surplombé d'un immense écran a accueilli les discours de représentants du front commun syndical.

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, a évoqué la question du rembour-

sement des frais de déplacement domicile-travail: «*Cessons d'amputer la fiche de paie d'une partie de celle-ci avant même d'avoir commencé à travailler. Nous disons au gouvernement et aux parlementaires: trouvons des solutions rapides et récurrentes pour rembourser les frais de déplacement domicile-travail.*» Elle leur demande également de «*faire la transparence sur la facture d'énergie pour tout le monde*» et «*de ne plus accepter des dividendes exorbitants, qui traduisent une absence de stratégie d'entreprise*». Enfin, s'agissant de la loi de 96, elle leur propose de «*revoir ensemble une loi qui a montré ses limites, qui nous bloque et qui est profondément injuste.*»

S'adressant aux entreprises et à leurs syndicats, elle les appelle à «*oser la solidarité au sein et entre les entreprises. Oser la solidarité, cela rapporte gros*» et leur rappelle que «*ce n'est pas aux travailleuses et aux travailleurs de payer la crise.*»

### Revoir la loi

Cette manifestation qui envoie un signal fort est une nouvelle étape franchie dans ce combat de longue haleine pour le pouvoir d'achat. Celui-ci s'est poursuivi le 29 juin, avec une audition sur la loi salariale au parlement, rendue possible grâce aux 87.690 citoyens qui ont signé la pétition (voir p. 6-7).

| David Morelli |



### Gaetano, GSK

«Quand j'ai commencé en tant que délégué syndical, la norme salariale était indicative. On pouvait aller chercher un peu plus. On sait que la marge pour les prochaines négociations, sera de 0% alors que l'inflation augmente. On doit se

rassembler dans le combat syndical pour combattre ce capitalisme à outrance.»



### Nadine Legrève, déléguée permanente pour les hôpitaux Iris, et Véronique Bolly, déléguée au CHU Brugmann

«Nous demandons notamment le remboursement des frais de voiture. Dans les hôpitaux, des travailleurs ne peuvent plus venir travailler car ils viennent

en voiture et ne peuvent plus faire face à l'augmentation des prix des carburants. Il y a des gens qui viennent de Charleroi, du Brabant wallon, de Liège et qui ne peuvent pas venir en transports en commun. Une collègue qui vient de Liège doit se lever à 3h du matin pour commencer à 6h45. Quand elle termine à 22h, elle rentre chez elle passé minuit. Se retrouver dans une gare tôt le matin ou tard le soir, c'est dangereux. Donc on prend notre voiture par défaut malgré qu'elle nous coûte à 100%. Seuls les transports publics sont entièrement remboursés. Il y a aussi une indemnité vélo et pour ceux qui viennent à pied. C'est discriminant par rapport aux frais remboursés.»



### Lahcen, chauffeur Stib

«Augmentations du gaz, des produits de première nécessité, des loyers... Pour un salaire moyen, ça devient insupportable. Les services publics ont déjà fait la grève le 2 juin, il n'y a pas eu de réponse du gouvernement. On est là pour mettre une pression en plus. Les salaires

d'un chauffeur de bus, d'un ouvrier ou d'un fonctionnaire ne suffisent plus pour vivre.»



### Jean Léon Kabamba, tri et distribution chez Bpost

«Le gouvernement s'il le souhaite peut faire quelque chose. Il peut dégager des moyens en mettant ses priorités et les priorités, ce sont les travailleurs. Nous générons les recettes de l'État et l'État doit voir comment nous soutenir par

rapport au prix de la vie, la hausse des prix des produits alimentaires, le carburant, la fin de carrière, la retraite...»

### Enzo Maragliano, CNE Industrie

Enzo est déguisé en «patron» avec des billets sortant de sa poche et des cacahuètes dans une main: «Je représente la masse de tous les patrons des industries et des entreprises qui fonctionnent et font fonctionner la Belgique, le Bel20, le Cac40, le Nasdaq, tout ceux qui vous permettent de vivre vous les gueux. Aujourd'hui, on distribue des cacahuètes aux travailleurs et surtout de l'argent à nos actionnaires. Nous représentons ce que les actionnaires veulent, c'est-à-dire engranger le maximum de bénéfices en distribuant des cacahuètes aux travailleurs. Comme employeurs, nous ne comprenons pas qu'il y ait tellement de monde dans cette manifestation alors que nous distribuons tellement d'argent à nos actionnaires. C'est un peu compliqué pour nous de pouvoir continuer à discuter avec les syndicats qui exigent de plus en plus de bien-être pour les travailleurs, de plus en plus de pouvoir d'achat alors que nous faisons en sorte que chaque travailleur ait au moins quelque chose pour survivre. On ne comprend pas qu'on nous attaque tout le temps comme ça.»



| Propos recueillis par Donatienne Coppieters |



© Donatienne Coppieters



Les trois syndicats disposaient d'un temps de parole global de 45 minutes pour présenter leurs propositions en vue d'une réforme approfondie de la loi de 1996 sur la norme salariale.

## Loi sur la norme salariale «Nous avons enfin été entendus»

**Après le succès de notre manifestation qui a rassemblé 80.000 participants contre la loi sur la norme salariale, nous avons enfin pu nous exprimer devant le Parlement le 29 juin. Nous avons rendu cette audition obligatoire grâce à notre pétition, signée par plus de 87.000 personnes. Nous avons ainsi finalement été entendus par la Chambre et avons pu présenter nos propositions pour adapter la loi. Nous ne devons pas attendre de résultat immédiat mais, comme l'a très bien résumé Kristof Calvo (Groen), «le génie est sorti de sa bouteille».**

Les trois syndicats disposaient d'un temps de parole global de 45 minutes pour mettre en pièces la loi actuelle sur la norme salariale et présenter leurs propositions en vue d'une réforme approfondie. Pour la CSC, notre président, Marc Lee-mans, et notre secrétaire générale, Marie-Hélène Ska, ont pris la parole. Leur message principal: «Nous devons revenir à une norme salariale indicative, qui respecte le droit à des négociations collectives libres. C'est d'ailleurs l'une des normes du travail fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Nous pouvons tenir compte ici de l'évolution du coût salarial dans les pays voisins, mais la comparaison doit être correcte. Elle ne peut pas être basée sur un logiciel truqué. Nous ne pouvons pas partir uniquement du coût salarial. Il faut prendre en compte tous les facteurs importants pour la compétitivité.»

Nous avons étayé ce plaidoyer avec des chiffres précis. Ces chiffres montrent que l'écart salarial présumé avec les pays voisins a été éliminé depuis longtemps et que, de manière globale, les entreprises continuent à engranger de très bons bénéfices, mais aussi que la part de l'augmentation du bien-être qui revient aux travailleurs continue à rétrécir.

### Un jeu prévisible

Les politiciens des partis de droite ne s'étaient clairement pas attendus à un tel plaidoyer chiffré et étayé. Ils n'ont dès lors pas été en capacité de riposter. La N-VA a bien mis en avant le chiffre de la FEB, selon lequel notre coût salarial horaire serait 10% plus élevé que chez nos voisins, mais nous avons rapidement

pu le corriger. Ce n'est pas ce que l'on coûte par heure mais bien ce que l'on rapporte par heure qui est déterminant pour la compétitivité. Sans oublier que l'on peut se demander si ce pourcentage a été calculé correctement.

Pour le reste, le débat était relativement prévisible. Les partis de gauche du gouvernement sont fondamentalement d'accord sur le fait que la loi doit être réformée, mais ils sont bloqués par l'accord de gouvernement. Le PTB-PVDA met ces partis au défi de constituer une majorité alternative. Le MR et l'Open VLD campent sur leurs positions: ils menacent, en cas de réforme de la loi sur la norme salariale, de remettre en cause l'indexation. La N-VA a suivi la même ligne que les partis libéraux. Il restait à voir comment le Vlaams Belang allait se positionner. «En 1996, nous avons voté contre la loi sur la norme salariale», ont-ils affirmé, en oubliant de dire qu'en 2017, sur les bancs de l'opposition, ils avaient pleinement soutenu le durcissement de cette loi. Pendant l'audition, ils ne se sont pas prononcés en faveur d'une réforme de la loi.

## Annulation des sanctions administratives communales contre les actions syndicales!

**Le 14 juin 2022, le tribunal de police de Flandre orientale a annulé les sanctions administratives communales (SAC) infligées dans le cadre d'une action syndicale menée à Gand le 8 septembre 2020. Une sérieuse avancée!**

Ce jour-là, l'organisation patronale VOKA organisait un événement au cinéma de Gand. «Nos militants imaginèrent alors de mener une action en s'inspirant du slogan "Arrête ton cinéma", explique Sebbe Vandeputte de la CSC BIE. Dans le secteur de la chimie, tout le monde a continué à travailler pendant la crise sanitaire. Le contraste était frappant entre les dividendes versés dans ce secteur et le manque de respect et de valorisation des travailleurs. Il s'agissait d'une action silencieuse, dans le respect de la distanciation sociale, en plein air. Les 15 militants portaient des T-shirts avec l'inscription «Arrête ton cinéma!» exposés ostensiblement aux personnes invitées à cet événement. Les mesures sanitaires ont été respectées. Comme il s'agissait d'une action spontanée, le délai d'un mois pour demander l'organisation de cette action à la ville de Gand avait expiré.»

Plus tard, Sebbe et son homologue de la centrale générale de la FGTB ont reçu une amende de 350 euros en guise de SAC. Injustifié, selon le tribunal de police! Le juge a plus particulièrement reproché à la ville de Gand de ne pas avoir permis aux intéressés de les entendre pour se défendre contre cette sanction. Par conséquent, le juge n'a même pas eu à répondre à l'argument que nous avons soulevé devant le tribunal, à savoir que de telles amendes sont contraires au droit aux actions collectives.

Les actions sociales constituent l'un des fondements d'une démocratie vivante. Les autorités locales doivent donc continuer à garantir le droit à ce type d'actions. Nous nous opposerons toujours aux entraves injustifiées à ces actions. Avec succès dans le cas présent!

### Manœuvres de diversion

Comme prévu, les tentatives de diversion se sont multipliées: «Avec la crise du Covid, la guerre en Ukraine et l'inflation élevée, est-ce le bon moment?», «Ne faut-il pas plutôt augmenter le pouvoir d'achat par le biais d'une réforme fiscale, pour avoir plus en net et pas en brut?», «Pourquoi n'essayez-vous pas d'abord de trouver une solution entre interlocuteurs sociaux?», «Ne devrions-nous pas prendre le temps de mener un débat en profondeur, avec des auditions supplémentaires?». Message sous-jacent: grâce à nos efforts pour rassembler 87.000 signatures, les employeurs vont aussi obtenir une audition. Nous avions prévu toutes ces réactions.

Deux nouveaux accents ont toutefois été mis en avant lors du débat avec les parlementaires: «Pourquoi ne pas aller vers une indexation sous la forme d'un montant fixe plutôt que d'un pourcentage? Avec l'indexation en pourcentage, un travailleur dont le salaire est élevé obtient davantage.»

Nous avons dû rappeler aux politiques que personne ne s'enrichit avec l'indexation. Elle protège uniquement contre une perte de pouvoir d'achat.

La redistribution est un objectif noble, mais elle passe par la fiscalité et par des augmentations en brut au-delà de l'indexation. Aucun des parlementaires présents n'avait d'ailleurs compris que les seuls gagnants d'une telle indexation sous la forme de montants fixes, ce sont les employeurs. Et de surcroît, les plus grands gagnants sont souvent les employeurs qui disposent des plus grandes

marges pour des augmentations salariales.

La deuxième nouveauté en termes de manœuvres de diversion était la suivante: «Que pensez-vous d'une indexation plus rapide pour tout le monde, comme nous la connaissons pour les allocations sociales et les fonctionnaires? Les travailleurs ne doivent ainsi plus attendre un an, comme le prévoient les conventions de certains secteurs.» Il s'agit là d'un tournant intéressant, après 35 ans de pression ininterrompue pour ralentir l'indexation. Notre réponse a été identique. L'indexation protège uniquement contre l'appauvrissement et ne permet pas de redistribuer le bien-être. La redistribution doit passer par des augmentations au-delà de l'index.

Notre principale constatation reste néanmoins que nous n'avons pas assisté à un dialogue de sourds. Nous sentons que, sur différents bancs parlementaires, on prend de plus en plus conscience qu'un statu quo n'est plus possible et qu'il faut rouvrir le débat. Nathalie Muylle du CD&V a d'ailleurs souligné que des mesures devront

être prises pour compenser la baisse de la part du bien-être qui revient aux travailleurs. La manière dont le débat sera mené au Parlement n'est toutefois pas encore claire. Dans un premier temps, un rapport du débat va être établi. Le Parlement réfléchira ensuite à la manière d'organiser les travaux. Notre premier objectif sera de maintenir l'attention sur ce débat, même si ce sera probablement pour l'automne.

| Chris Serroyen |

| Piet Van den Bergh |





La parlement des travailleuses domestiques a voulu interpeller les politiques sur les conditions de travail des travailleuses domestiques sans papiers en Belgique.

## La première grève des travailleuses de l'ombre

**Les travailleuses domestiques sans papiers demandent aux représentants politiques de prendre leurs responsabilités et de leur permettre de travailler dignement en reconnaissant l'utilité de leur travail.**

Le 16 juin dernier, à l'occasion de la Journée mondiale des travailleuses et travailleurs domestiques, la place du Luxembourg à Bruxelles a accueilli le parlement des travailleuses domestiques.

Cette assemblée a voulu interpeller les politiques et le grand public sur les conditions de travail des travailleuses domestiques sans papiers en Belgique. Pour sortir de l'invisibilité, une vingtaine d'entre elles ont décidé de faire grève ce jour-là. Une première pour ces travailleuses de l'ombre. Pourquoi si peu de travailleuses en grève alors que leur nombre est évalué à 70.000 en Belgique? La plupart d'entre elles ne peuvent pas faire grève parce qu'elles s'occupent d'enfants, de soins aux personnes ou qu'elles n'ont pas les capacités financières. Ou parce qu'elles n'osent pas: étant sans papiers, elles prennent des risques en se montrant ou en prenant la parole sur la place publique.

Mais depuis qu'elles s'organisent via la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles, appuyée par le Moc Bruxelles, elles peuvent enfin faire entendre leur voix. En ce jour de grève, elles étaient aussi soutenues par la CNE qui leur a octroyé un numéro de grève et par la CSC Alimentation et Services. Une première pour ces travailleuses de l'ombre!

### Exploitation

Durant l'assemblée, des travailleuses ont témoigné de leur parcours, comme Madame Gorecha, dont le témoignage a été lu car elle n'a pas pu faire grève. «*La Colombie n'est pas un pays sûr pour les femmes qui sont victimes de harcèlement, de viols ... Je suis arrivée en Belgique en 2019. Après six mois dans la rue, un ami m'a accueillie. J'ai trouvé un emploi chez une Vénézuélienne. Je devais m'occuper de ses deux enfants de 8 et 16 ans. L'aîné est handicapé en fauteuil roulant. Je devais tout faire: les chercher à l'école, aller aux réunions de parents, faire les courses, cuisiner, nettoyer... Je travaillais de 6h30 à 21h et j'étais payée 4 euros de l'heure. En Belgique, je me sens plus en sécurité, plus libre.*

*Mais je suis exploitée au travail. Je suis accablée et épuisée. Si vous perdez votre travail, vous n'avez rien. C'est pourquoi, il faut un permis de travail.»*

### Des papiers!

La plupart des travailleuses domestiques sont des femmes qui ont quitté leur pays et leur famille parce qu'elles étaient menacées, se sentaient en insécurité, ou pour subvenir aux besoins de leurs enfants. En Belgique, elles prennent soin des enfants et des parents des autres, des personnes malades ou font le ménage.

«*Nous pallions une pénurie d'emplois dans le secteur des soins aux autres (aide-familiales, aide-ménagères, puéricultrices, aide aux personnes handicapées, etc.) pour répondre de manière adéquate aux besoins des familles. Ces besoins sont de plus en plus importants au vu du vieillissement de la population et l'augmentation de la pression du travail sur les familles qui laisse de moins en moins de temps pour qu'elles s'occupent de leurs enfants et/ou de leurs parents âgés et/ou des personnes malades et handicapées.»*

Elles travaillent parfois non-stop 7 jours sur 7, pour gagner entre 3 et 10 euros de l'heure, sans accès à la sécurité sociale ni à l'assurance santé. Et quand les familles partent en vacances, elles se retrouvent sans travail ni paye. Elles ne peuvent pas se plaindre et porter plainte quand elles sont victimes de harcèlement sexuel car elles ont peur.

## Lutte contre l'exploitation du travail domestique

Pour être protégée, être reconnues dans leur travail d'utilité publique et avoir des conditions de travail dignes, elles demandent la reconnaissance de l'utilité de leur travail en appliquant la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et ce qu'elle implique:

- un accès à la sécurité sociale: une couverture maladie, le droit aux allocations de chômage et à la pension;
- des conditions de travail dignes: un salaire minimum, des horaires stables, des heures supplémentaires payées;
- un accès à la formation, et notamment à Actiris.

Cela passe essentiellement par un permis de travail non seulement pour les travailleuses domestiques, mais également pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs sans papiers.

Elles plaident également pour que les politiques bruxelloises soient articulées aux politiques fédérales pour avancer vers des critères clairs et permanents de régularisation des personnes sans papiers et la mise en place d'une commission indépendante de l'Office des étrangers.

| Donatienne Coppieters |

## Pourquoi les travailleuses domestiques sans papiers ont fait grève?

- Pour protester contre l'exploitation qu'elles subissent au quotidien
- Pour mettre en lumière leur travail indispensable et invisible effectué dans des maisons privées
- Pour que leur travail soit reconnu et leurs vies respectées
- Pour demander un permis de travail et la régularisation sur la base de critères clairs et de la reconnaissance de la valeur de leur travail.

## Ce qui peut les soutenir légalement

- Que les personnes sans papiers victimes de violences (physiques, sexuelles, psychologiques) puissent porter plainte et être protégées pendant la durée de la procédure.
- La mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, adoptée en 2017, qui a pour but de protéger les femmes contre toutes les formes de violence.
- Que la Belgique applique la convention 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques, qu'elle a ratifiée en 2015. Cette convention a pour but d'améliorer les conditions de travail et de vie des dizaines de millions de travailleuses domestiques du monde entier.



**Lucine** a quitté le Cameroun en 2007, laissant son boulot d'aide-soignante et ses enfants de 22 et 24 ans, parce que sa vie était en danger. «*J'ai pris l'avion pour Paris où personne ne m'a accueillie. Après deux jours d'errance dans l'aéroport Charles De Gaulle, un homme du nettoyage a proposé de m'héberger. Au bout d'une semaine, il m'a demandé 100 euros et demandé de partir. J'ai rencontré une Belge qui m'a emmené à Bruxelles. Là, j'ai de nouveau erré jusqu'à aboutir au Samu social. J'ai fait des petits boulots comme la plonge. Un jour, une amie m'a demandé de la remplacer une semaine pour assurer les soins d'une personne âgée. Cette dame était très contente de mes services et a commencé des démarches pour me régulariser et pour pouvoir m'engager, mais elle est décédée sans aboutir. Je suis de nouveau dans la rue, je fais des petits jobs par ci par là...*»



Venue des Philippines, **Nancy Dacawag**, 57 ans, a trois enfants de 32, 30 et 29 ans et deux petits-enfants de 7 et 12 ans. «*À 18 ans, je faisais des études d'infirmière. Quand je suis tombée enceinte, j'ai dû arrêter mes études car pour l'université, on ne peut pas être enceinte sans être mariée. Je me suis mariée plus tard et séparée quand j'étais enceinte de mon 3<sup>ème</sup> enfant car le père ne prenait pas ses responsabilités. Je travaillais dur. En 1991, j'ai décidé de quitter le pays pour assurer les besoins de mes enfants. En Arabie du Sud, j'ai travaillé comme domestique dans une famille. Ça a été un choc culturel. Il n'y avait pas internet. Je dépendais des courriers tous les quatre mois. Je tenais le coup en me disant «Je dois faire ça pour mes enfants.» En 1995, je suis retournée à la maison et mes enfants ne m'ont pas reconnue car ils étaient petits quand je les ai quittés. Par après, j'ai travaillé en Grèce, en Israël, à Taiwan, Singapour, Hollande. Finalement, une amie m'a trouvé un job en Belgique. Je travaille dans une famille avec deux enfants. Je n'ai pas obtenu de papiers. J'ai tellement peur de sortir. Je ne peux pas aller chez le docteur car je n'ai pas de carte d'identité. J'ai entendu parler de la Ligue des travailleuses domestiques et en participant aux réunions, j'ai réalisé que je n'étais pas seule. Notre espoir est d'avoir des papiers.»*



La réduction à 6% de la TVA sur l'électricité et le gaz est prolongée jusqu'à la fin 2022.

## Qui dit que le gouvernement fédéral est inactif?

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous vous avons donné un aperçu des différents dossiers qui sont sur la table du gouvernement fédéral. Entre-temps...

- À la CSC, nous nous sommes pleinement consacrés à la deuxième conférence pour l'emploi, qui s'est tenue les 14 et 15 juin. Elle traitait cette fois des travailleurs issus de pays extérieurs à l'Union européenne (voir p. 14-15).
- Si nous n'en savons pas beaucoup plus sur la réforme des pensions, nous avons obtenu des informations concernant le deal pour l'emploi, sur lequel le gouvernement s'est mis d'accord le 17 juin dernier (voir p12-13).
- Cette décision a été suivie, le 18 juin, d'un accord du gouvernement pour consentir des investissements supplémentaires dans la Défense et la Coopération au développement, liés à une prolongation des interventions du gouvernement face à la hausse des coûts de l'énergie (cf. infra).
- Nous revenons sur la manifestation contre la loi relative à la norme salariale, qui a été organisée le 20 juin et a rencontré un franc succès (voir p.4-5).

- L'audition au Parlement concernant cette loi (le 29 juin dernier) a également eu lieu (voir p. 6-7).
- Le gouvernement a clarifié ses décisions concernant le chômage temporaire au premier semestre 2022 (voir p. 16-17).
- Le nouveau statut des artistes se concrétise (cf. infra).

### Augmentation des dépenses dans la Défense, baisse des coûts de l'énergie

Le samedi 18 juin, nous avons été surpris par une conférence de presse que le gouvernement a organisée en soirée pour annoncer une augmentation des fonds consacrés à la Défense et, dans le même temps, une prolongation des interventions dans les coûts de l'énergie, en réponse à la guerre en Ukraine. Ne s'agissait-il pas plutôt d'une tentative de couper court à la manifestation du 20 juin? Le gouvernement s'est engagé à porter le budget de la Défense à 2% du PIB d'ici 2035, sous certaines conditions. Simultanément, il s'engage (pour la énième fois) à porter, d'ici 2030, l'investissement dans la coopération au développement à 0,7% du PIB, soit la norme des Nations unies de-

puis 52 ans! Cette décision est liée à un accord politique visant à prolonger une série de mesures en matière d'énergie:

- La réduction à 6% de la TVA sur l'électricité et le gaz est prolongée jusqu'à la fin 2022. Dans les secteurs où les salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier, cela signifie toutefois que la brusque augmentation des prix de l'énergie liée au retour de la TVA à 21% en janvier 2023 ne se répercutera sur les salaires qu'à partir de janvier 2024.
- Le tarif social pour l'énergie est, lui aussi, prolongé jusqu'à la fin de l'année.
- La diminution de la TVA sur le gaz serait étendue aux formes d'habitat collectif, parmi lesquelles les centres d'hébergement et de soins, et ce, du 1<sup>er</sup> août jusqu'à la fin de l'année.
- La prime énergétique unique de 100 euros pour les ménages serait étendue aux formes d'habitat collectif, y compris les maisons de repos et de soins.
- Le chèque mazout, qui peut également être utilisé pour le propane, reste valable jusqu'à la fin de l'année et son montant est porté de 200 à 225 euros.

Le groupe d'experts «Pouvoir d'achat et compétitivité» que le gouvernement avait

instauré à la suite de la crise ukrainienne n'était pourtant pas vraiment favorable à une telle réduction générale de la TVA. Il l'avait signalé dans son rapport intermédiaire du 11 juin et avait formulé d'autres propositions, comme l'extension du tarif social pour l'énergie aux ménages à faible revenu aujourd'hui abandonnés à leur sort, l'accélération de l'adaptation des taux d'imposition en fonction de l'index, afin d'éviter les augmentations d'impôts, et même une taxe sur les bénéfices mirobolants engrangés par les entreprises énergétiques. Nous nous demandons ce qu'il restera de ces mesures dans le rapport final. Et surtout ce que le gouvernement en fera.

### Artifices pour les artistes & co

La réforme du statut des artistes avait déjà été annoncée dans l'accord de gouvernement. La crise sanitaire a révélé l'extrême vulnérabilité de ce groupe, mais elle a également donné des ailes au lobbying des associations d'artistes. Début mai, le gouvernement soumettait des projets de textes au Conseil national du travail (CNT) pour une réforme approfondie, en lui demandant de formuler un avis pour le 7 juin. Le délai était particulièrement court étant donné qu'il s'agissait d'une réforme majeure du statut. L'actuelle Commission des artistes sera remplacée par une Commission du travail des arts. Comme son nom l'indique, ce statut – qui est essentiellement une réglementation spécifique du chômage – sera étendu au secteur artistique. Ainsi, ne seront plus seulement concernés les artistes actifs dans ce secteur mais aussi, par exemple, les techniciens.

En outre, les compétences de cette nouvelle commission seront beaucoup plus larges et la procédure de demande sera désormais simplifiée; elle se fera par voie numérique uniquement. Les différentes attestations seront remplacées par une attestation unique, l'attestation du travail des arts, qui remplacera le visa d'artiste et qui permettra à l'artiste d'accéder au régime spécial de chômage, mais aussi au statut d'indépendant s'il le souhaite. À cela s'ajoute la possibilité d'être rémunéré

par le biais d'une «indemnité des arts en amateur», égale à 70 euros par jour, limitée à 30 prestations par an et exonérée d'impôts et de cotisations sociales. La carte d'artiste sera supprimée et l'indemnité des arts en amateur deviendra une application sans évaluation du caractère artistique des prestations.

L'attestation du travail des arts, qui est valable cinq ans, donne droit à l'allocation spéciale de l'Onem en cas de manque de travail: l'allocation du travail des arts. Pour les jeunes fraîchement diplômés de l'enseignement supérieur artistique, la durée de cette allocation est limitée à trois ans. La grande différence avec l'ancienne réglementation réside dans le fait que l'Onem n'est plus compétent pour évaluer le caractère artistique des activités visées. Les conditions pour accéder à ce statut sont également assouplies: 156 jours de prestations au cours de 24 mois, quel que soit l'âge. La condition pour conserver ce statut est toutefois durcie: 78 jours au cours de 36 mois, alors qu'auparavant trois prestations artistiques par an suffisaient. Quoiqu'il en soit, il s'agit d'un régime très souple, comparé aux conditions strictes applicables aux autres chômeurs complets. Dans son avis, le CNT a

donc souligné le caractère éventuellement discriminatoire de ce régime par rapport aux autres chômeurs qui sont souvent confrontés aussi à une grande précarité. En outre, la problématique du secteur des artistes et des professions associées n'est pas fondamentalement abordée. Il y a un manque d'emplois fixes et stables et les donneurs d'ordre poussent à toujours plus de précarité en raison de la diminution des subsides des Régions et Communautés. On peut craindre que la réforme s'apparente davantage à l'instauration d'un revenu de base, mais pas pour tous les artistes, plutôt pour les artistes et techniciens confirmés. Il est également à craindre que des artistes moins connus, et donc moins demandés, ne soient laissés pour compte alors qu'actuellement ils peuvent conserver leurs droits au chômage. Il faudra donc certainement évaluer ce nouveau régime. Cette réforme devrait entrer en vigueur en septembre 2022. En tant que syndicat, nous resterons vigilants et ferons en sorte que tous les artistes et travailleurs du secteur aient autant que possible accès au statut réformé car, s'il faut en croire les réactions de nos affiliés, ce principe ne semble pas garanti.

| Chris Serroyen & Nathalie Diesbecq |



*Pour les artistes, les différentes attestations seront remplacées par une attestation unique, l'attestation du travail des arts, qui remplacera le visa d'artiste.*



*La semaine de travail de quatre jours à temps plein devient possible.*

## Le deal pour l'emploi peut être soumis au Parlement

**Le gouvernement a finalisé le texte définitif du projet de loi relatif au deal pour l'emploi. Il doit maintenant le soumettre au Parlement et espère obtenir son aval avant le 21 juillet. Voici les principales nouveautés.**

### Communication des horaires aux travailleurs à temps partiel à horaire variable

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le délai minimum de notification des horaires de travail sera en principe de trois jours, mais avec des exceptions. Une dérogation à ce principe est toutefois maintenue pour l'horeca (CP n° 302), pour autant qu'une nouvelle CCT soit conclue. Trois secteurs peuvent également déroger à ce principe sans devoir conclure une nouvelle CCT: l'horticulture (CP 145), le nettoyage (CP 121) – mais uniquement pour les activités en cas d'inondations et d'incendies – et la commission paritaire auxiliaire des employés (CP n° 200), mais uniquement pour les auto-écoles et le transport des élèves.

### Le droit de demander un autre horaire

Les travailleurs obtiennent le droit de demander à leur employeur de concentrer la durée du travail sur 4 jours de 9,5 heures au maximum, ou d'alterner des semaines

durant lesquelles ils présentent plus d'heures et d'autres durant lesquelles ils présentent moins d'heures. L'employeur peut refuser cette demande mais, dans ce cas, il doit justifier son refus. La durée quotidienne du travail peut être portée de 9,5 heures à 10 heures, mais il faut pour cela conclure une CCT. Sur la proposition des syndicats, la semaine de quatre jours s'accompagne d'une interdiction de prescrire des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine. Ce droit de demander un autre horaire de travail entre en vigueur 10 jours après la publication de la loi au Moniteur. Attention: si le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale (DS) le demande, l'employeur doit communiquer les contrats de travail à l'organe de concertation.

### Le droit à la déconnexion, comment ça marche?

Le droit à la déconnexion doit être concrétisé pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023 dans une CCT ou, à défaut, dans le règlement de travail. Cette partie du deal pour l'emploi n'a plus été modifiée. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs.

### E-commerce de nuit: sans CCT

Cette partie n'a guère été modifiée jusqu'à

présent: dix jours après la publication de la loi au Moniteur, il sera permis de travailler tard le soir (jusqu'à minuit) dans l'e-commerce sur la base de CCT conclues avec un seul syndicat. Pire, à partir de cette date, les entreprises peuvent aussi entreprendre des expériences temporaires, d'une durée maximale de 18 mois, sans concertation. Une seule avancée est à relever: désormais, la loi précisera, pour les deux systèmes, qu'il ne peut s'agir que de l'e-commerce de biens mobiliers et donc pas de services, par exemple dans le secteur des banques et assurances. Le conseil d'entreprise (ou à défaut le CPPT, ou à défaut la délégation syndicale) doit être impliqué dans la mise en place de l'expérience sans CCT, ainsi que dans l'évaluation.

### Une protection légèrement améliorée pour les travailleurs de plateformes

Un accord a finalement été conclu à propos de la mise en œuvre d'une présomption réfragable, selon laquelle les personnes qui travaillent pour une plateforme numérique sont des travailleurs salariés, pour autant que certaines conditions soient réunies. Cet accord ne s'applique toutefois ni aux initiatives du secteur non marchand, ni aux plateformes qui exploitent ou partagent des actifs ou revendent des biens ou services. La pré-

somption réfragable peut être invoquée à partir du dixième jour qui suit la publication de la loi au Moniteur.

Le ministre Dermagne aurait également volontiers assujéti les travailleurs de plateformes sous statut d'indépendant à l'assurance «accidents du travail» des travailleurs salariés, mais il a dû faire marche arrière. Il s'agira d'une assurance ordinaire de droit civil, mais qui doit être équivalente à une vraie assurance «accidents du travail». Et pour les litiges éventuels, c'est le tribunal du travail qui est compétent. La date d'entrée en vigueur de cette assurance obligatoire contre les accidents doit encore être déterminée par arrêté royal.

### Détachement en cas de préavis

L'interdiction de la mise à disposition a encore été davantage assouplie dans le cadre du deal pour l'emploi: avec la collaboration d'une agence de travail intérimaire ou d'un service de placement, un travailleur peut être mis à la disposition d'un autre employeur. Sur la proposition des syndicats, il est désormais précisé que cette possibilité n'existe que si le préavis est donné par l'employeur. En outre, seules les agence de travail intérimaire agréées et les services publics de placement peuvent jouer un rôle dans ce contexte. Dans ce cas également, la date d'entrée en vigueur est fixée au dixième jour qui suit la publication de la loi au Moniteur.

### Un sac à dos pour l'employabilité

Le ministre Dermagne avait imaginé une alternative à l'article 39ter du statut unique: les travailleurs salariés conservent leur délai de préavis ou leur indemnité de préavis d'au moins 30 semaines, mais il est possible d'investir les cotisations patronales dues sur 1/3 du salaire pendant le préavis ou 1/3 de l'indemnité de préavis dans l'employabilité du travailleur licencié. Il s'agit d'un budget que les travailleurs peuvent dépenser librement pour de la formation, de l'accompagnement de la carrière, la validation des acquis professionnels, etc. Pour l'utilisation

de ce budget, le travailleur peut prendre congé dès le premier jour de son préavis. Cette partie du deal pour l'emploi entrera en vigueur pour tous les licenciements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Un droit individuel à la formation pour 4 puis 5 jours

Aujourd'hui, le personnel des entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs dispose d'un droit «moyen» à un certain nombre de jours de formation. Sauf si une CCT prévoit un nombre de jours plus élevé, la limite est actuellement fixée à 2 jours par an. Ce droit doit être élargi et transformé en un droit individuel, à concrétiser en vertu d'une CCT sectorielle. Le deal pour l'emploi promettait 3 jours en 2022, 4 jours en 2023 et 5 jours à partir de 2024. Toutefois, ces 3 jours en 2022 ont été retirés des textes en dernière minute. Nous commençons par 4 jours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, puis 5 jours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ce nombre de jours peut être modifié, à la hausse comme à la baisse, par voie de CCT, mais il ne peut jamais être inférieur à 2, ni inférieur à ce que la CCT prévoit actuellement. Sur la proposition des syndicats, il est désormais également possible de convertir les jours en un nombre d'heures. La première CCT sectorielle doit être déposée le 30 septembre 2023. À défaut d'une CCT sectorielle, l'employeur doit garantir le droit individuel à la formation par le biais d'un «compte formation individuel».

### Plan de formation

Désormais, après avoir consulté le CE ou, à défaut, la DS, les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs doivent élaborer un plan de formation. Le texte a encore été quelque peu amélioré, sur la proposition des syndicats. L'objectif est de présenter un plan par année civile, pour le 31 mars de l'année en question. Le CE ou, à défaut, la DS doit rendre un avis pour le 15 mars. À cet effet, l'employeur doit communiquer le projet de plan 15 jours avant la réunion durant laquelle il sera examiné. Sur la proposition des syndicats, il est demandé une attention plus soutenue pour les différents groupes à

risques. Ainsi, le plan de formation ne doit plus seulement s'intéresser aux travailleurs âgés et aux différences liées au genre, mais aussi aux personnes souffrant d'un handicap et originaires d'un pays extérieur à l'Union européenne. Les commissions paritaires sont conviées à détailler le contenu du plan de formation par voie de CCT sectorielles. Les premières CCT sectorielles, qui concerneront les plans de formation de 2023, doivent être déposées pour le 30 novembre 2022.

### Trio pour les secteurs

Trois parties du deal pour l'emploi, qui intéressent principalement les négociateurs sectoriels, n'ont pas été modifiées:

- Chaque commission paritaire doit réaliser une analyse des manquements sur le marché sectoriel de l'emploi. Cette analyse servira de base à un avis. Cet avis doit être remis pour la première fois le 31 décembre 2022 puis tous les deux ans.
- Les secteurs où l'on observe des déficits de diversité difficilement explicables doivent, après incitation du SPF ETCS, présenter un plan sectoriel pour la diversité. Un service «Diversité» sera créé à cet effet au sein du SPF.
- La possibilité est créée que plusieurs commissions paritaires créent ensemble un Fonds de sécurité d'existence.

| Chris Serroyen |



Une assurance obligatoire contre les accidents du travail est introduite pour les travailleurs de plateformes.



*La Belgique se situe depuis des années au bas de l'échelle en termes de taux d'emploi des personnes issues de l'immigration.*

## «Supprimer les obstacles à l'emploi pour les personnes issues de l'immigration!»

**La deuxième conférence pour l'emploi, organisée les 14 et 15 juin dernier, s'est focalisée sur la discrimination à l'encontre des personnes issues de l'immigration (hors Union européenne) sur le marché de l'emploi en Belgique. Ce problème n'est pas neuf dans notre pays. Les interlocuteurs sociaux – dont la CSC – ont formulé leurs remarques et leurs propositions. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, va à présent les analyser.**

En 2020, le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration (pays hors Union européenne) s'élevait à seulement 53,6% dans notre pays, contre 70% en moyenne pour l'ensemble de la population en Belgique la même année. À titre de comparaison, au sein de l'UE, ce pourcentage était de 57,6%. La Belgique affiche donc un résultat bien pire. Avec un écart de 17 points de pourcentage en matière d'emploi, elle se situe depuis des années au bas de l'échelle en termes d'occupation des personnes issues de l'immigration.

### Éliminer ces obstacles autant que possible!

Seuls 12% des personnes qui arrivent chaque année en Belgique en provenance de pays extérieurs à l'UE le font avec l'intention de travailler. Le groupe principal

se compose de personnes en quête de regroupement familial, de demandeurs d'asile et d'étudiants. Ces personnes sont soit plus difficiles à orienter vers le marché du travail, soit confrontées à des obstacles pour y accéder. Aujourd'hui, environ une personne sur deux travaille, alors que le gouvernement souhaite atteindre un taux d'activité de 80% pour la Belgique d'ici 2030. Il faut donc éliminer ces obstacles autant que possible.

### La discrimination subsiste!

Faire en sorte que ce groupe de personnes puisse travailler n'est pas évident. La discrimination sur le lieu de travail subsiste. Par ailleurs, divers leviers sont nécessaires pour activer ce groupe. «Il s'agit d'instaurer des services de garde d'enfants qui soient de qualité et abordables. La langue est éga-

lement très importante», déclare Stefaan Peirsman, qui a participé à la conférence au nom de la CSC. *La discrimination subsiste: elle est moins présente dans les secteurs de la construction et de l'alimentation, mais dans les secteurs bien rémunérés comme la chimie, le secteur des banques et des assurances ou les fonctions d'employés, il y a peu de personnes issues de l'immigration. Les migrants de deuxième ou troisième génération qui ont un diplôme sont également discriminés à cet égard.* Autre difficulté: bon nombre de ces leviers relèvent actuellement des compétences des Régions et des Communautés. Il faut donc collaborer avec le gouvernement fédéral.

### Rôle important pour le syndicat

En tant que syndicat, la CSC peut également jouer un rôle important. Bien qu'il ne soit pas toujours facile de faire en sorte que ces personnes venant d'un pays hors UE accèdent au syndicat. «Nous avons la plus grande représentation de personnes issues de l'immigration si l'on compare avec d'autres organisations de la société civile, mais ce n'est certainement pas encore un



«La balle est à présent dans le camp des pouvoirs publics.»

Stefaan Peirsman

*miroir de la société, affirme Stefaan Peirsman. Le syndicalisme en Belgique diffère de celui du pays d'origine. Il en découle une forme d'ignorance. Les nouveaux venus sont trop tributaires de ce que leur dit leur employeur.»*

### Les sans-papiers

Dans les cinq groupes de travail (voir encadrés), les interlocuteurs sociaux ont discuté des principaux thèmes. «La discussion était ouverte et, généralement, la plupart des thèmes ont fait l'objet d'un consensus. La question des sans-papiers est restée délicate, car les employeurs entendent intensifier la lutte contre le travail au noir et les sans-papiers n'ont d'autre choix que de ne pas déclarer leur travail. Dans le même temps, les employeurs n'ont pas proposé de solution pour ce groupe-cible.»

### Suivi après les vacances d'été

Le ministre de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a clôturé la conférence de deux jours et a partiellement confirmé les décisions des groupes de travail. «La balle est à présent dans le camp des pouvoirs publics. Ils ont amorcé les discussions, nous avons donné notre avis. Les autorités ont indiqué qu'elles soumettraient un plan de suivi après les vacances d'été. Espérons que les propositions de loi suivront rapidement! Sinon, nous devons, en tant que syndicat, les amener à formuler ces propositions», conclut Stefaan Peirsman.

| Bram Van Vaerenbergh |

## Groupe de travail 1: Diversité

La présidente de ce groupe de travail – Els Keytsman (UNIA) – a décidé d'amener les interlocuteurs sociaux à dégager un consensus au travers d'une proposition politique, à savoir les actions positives. Il existe déjà un arrêté royal de 2017 à ce sujet, mais il est pratiquement resté lettre morte jusqu'ici. Les interlocuteurs sociaux demandent le soutien des autorités fédérales pour mettre en place des actions positives dans les entreprises: création d'une page web, soutien aux entreprises et simplification des procédures pour instaurer un plan d'actions positives. Un plan d'actions positives est un plan visant à amener un groupe-cible spécifique vers l'entreprise grâce à des actions bien définies.

## Groupe de travail 2: Accès au marché de l'emploi

Ce groupe de travail a étudié ce qui peut être fait pour donner aux personnes issues de l'immigration un meilleur accès au marché de l'emploi. Les interlocuteurs sociaux demandent de simplifier les procédures pour pourvoir des emplois en pénurie de main-d'œuvre. On pourrait par exemple, demander un permis combiné en Belgique, en l'ouvrant aux sans-papiers qui travaillent ici depuis longtemps. Aucun consensus n'a pu être dégagé sur ce dernier point. Les interlocuteurs sociaux soulignent également l'importance d'une bonne collaboration entre les autorités fédérales et régionales. Ils demandent que des efforts supplémentaires soient consentis pour orienter le groupe-cible vers les formations linguistiques et les formations aux métiers en pénurie de main-d'œuvre. Ils demandent également de mettre davantage l'accent sur les compétences et moins sur les diplômes.

## Groupe de travail 3: Conditions et environnement de travail

Ce groupe de travail s'est concentré sur les initiatives nécessaires en matière de sécurité et de santé au travail. Il a indiqué que la langue joue un rôle important car elle entraîne des problèmes dans la communication des instructions de sécurité.

En outre, il existe une différence – y compris au sein de l'UE – dans les compétences effectives des travailleurs. Il faut davantage insister sur le contrôle et la sanction, et les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple dans le cadre des marchés publics.

Les interlocuteurs sociaux demandent également une définition claire de l'exploitation économique et une meilleure protection des travailleurs – souvent des sans-papiers – qui signalent des abus.

## Groupe de travail 4: Détachement de travailleurs et dumping social

Ce groupe a tenté de définir précisément le dumping social et le rôle de l'inspection et des interlocuteurs sociaux, ainsi que les mesures nécessaires pour prévenir et combattre le dumping social. Les principaux thèmes d'action restent la durée du travail, la sécurité, la rémunération, le statut (phénomène des faux indépendants) et les conditions de séjour.

## Groupe de travail 5: Genre

Comment contacter les femmes issues de l'immigration, le groupe-cible le plus faiblement représenté sur le marché de l'emploi? Telle était la principale question à laquelle a tenté de répondre ce groupe de travail. Le droit au travail dans le cadre du regroupement familial, le soutien nécessaire, la lutte contre les stéréotypes: tous ces sujets ont été abordés. Il faut également des services de garde d'enfants de qualité et abordables pour permettre aux femmes de travailler. L'instrument de l'action positive a également été mis en avant dans le cadre de ce groupe de travail, afin d'orienter ce groupe vers le marché de l'emploi.



*Le chômage corona étant terminé, nous revenons aux systèmes classiques de chômage temporaire, mais avec des mesures transitoires.*

## Chômage temporaire à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le retour aux systèmes classiques du chômage temporaire marque la fin du chômage corona. Plusieurs assouplissements sont toutefois prévus à titre de mesure transitoire jusqu'au 31 décembre 2022, notamment le chômage économique des employés, à lire conjointement avec la CCT n° 159 du Conseil national du travail (CNT), qui court encore jusqu'au 30 juin 2023. Le stage d'attente pour le chômage économique est définitivement supprimé.

### Chômage économique aussi pour les nouveaux venus

Commençons par cette dernière mesure. En 2016, le gouvernement avait instauré un «stage d'attente» (nombre minimum de jours de travail) pour avoir droit aux allocations de chômage économique (pas pour les autres régimes de chômage temporaire), soi-disant pour lutter contre la fraude sociale. Pendant la crise sanitaire, le nouveau gouvernement a temporairement annulé cette mesure. Sur la proposition du CNT, le gouvernement supprime désormais ce stage d'attente. Pour le reste, il instaure plusieurs mesures transitoires temporaires.

### Quelles sont ces mesures transitoires?

1. **Le travailleur reste dispensé de carte de contrôle jusqu'à la fin de 2022.**
2. **Pas de notification préalable des jours de chômage temporaire jusqu'à la fin de 2022:** il suffit que l'employeur déclare le nombre d'heures de chômage temporaire à la fin du mois.
3. **Jusqu'à la fin de 2022, assouplissement du chômage économique des ouvriers:**

- L'employeur doit informer préalablement l'Onem du chômage économique. Ce délai de notification est raccourci de 7 à 3 jours civils.
- L'employeur doit également informer les ouvriers au moins trois jours à l'avance et communiquer les motifs économiques au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale.
- Au lieu de devoir introduire une semaine de travail obligatoire après 4 semaines de suspension totale ou 3 mois de travail partiel (notons que certains secteurs ont une réglementation différente), la réglementation est assouplie: respectivement 2 semaines de reprise du travail après 8 semaines de suspension totale et 3 semaines de reprise du travail après 12 semaines de suspension totale.

### 4. Assouplissement du chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés.

Pour les employés, le chômage économique était autrefois plus strict, basé sur des critères économiques objectifs et à condition de disposer d'une CCT ou d'un plan d'entreprise. Quoi qu'il en soit,

la CCT du CNT n° 159 reste d'application jusque fin juin 2023, conformément à l'accord social conclu pour 2021-2022. Si l'entreprise n'est pas encore couverte par une CCT d'entreprise ou sectorielle, ou si elle dispose d'un plan d'entreprise, elle n'a pas besoin d'une nouvelle CCT ou d'un nouveau plan d'entreprise, car elle est couverte par la CCT du CNT.

En outre, les critères économiques et la procédure de vérification de ces critères sont assouplis jusqu'à la fin de 2022:

- Aucun contrôle préalable des critères économiques n'est requis. On utilise une déclaration sur l'honneur rédigée par l'employeur (nouveau formulaire C106A régime transitoire), avec un contrôle ultérieur de l'Onem.
- Pour éviter qu'en cas d'erreur de l'employeur, le chômeur temporaire soit ensuite victime de récupérations (par son syndicat ou la caisse auxiliaire), la responsabilité incombe à l'employeur: il doit payer le salaire, rembourser les allocations à l'Onem et les récupérer auprès du travailleur.
- Si l'employeur évoque une baisse substantielle (minimum 10%) du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, il peut la comparer avec le trimestre correspondant en 2019 (donc avant la pandémie). Pour le secteur non marchand, la réglementation sera adaptée car des notions telles que le chiffre d'affaires et la production lui sont totalement étrangères.

- Si l'employeur a eu recours à au moins 10% de chômage temporaire au cours du trimestre précédent, il peut alors également recourir aux jours de chômage corona et donc pas seulement aux jours de chômage économique.

### 5. Chômage temporaire pour cas de force majeure jusqu'à la fin de 2022, y compris comme droit pour le travailleur.

La procédure normale d'introduction du chômage temporaire pour force majeure est à nouveau applicable; l'ancienne définition stricte de la force majeure est restaurée et l'employeur doit prouver qu'il est effectivement question d'un cas de force majeure. En concertation avec les interlocuteurs sociaux, l'objectif est toutefois de préciser de façon centralisée ce qui sera reconnu ou non comme cas de force majeure dans les mois à venir.

Sur proposition du CNT, la possibilité de bénéficier du chômage temporaire pour cause de quarantaine sans maladie (sans possibilité de télétravail) ou de fermeture de l'école ou de la garderie pour cause de Covid-19 est également maintenue dans la législation jusqu'à la fin de 2022.

Sur la proposition du CNT, une loi conservera de toute façon jusque fin 2022 la possibilité de bénéficier du chômage temporaire pour cause de quarantaine sans maladie (sans disposer de la possibilité de télétravailler) ou de fermeture de l'école ou de la garderie pour cause de coronavirus. Ce droit du travailleur est donc préservé, y compris à l'égard de l'employeur.

### Disponible après trois mois

Le précédent numéro de *Syndicaliste* vous a déjà informé qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, des obligations supplémentaires seront instaurées tant en cas de chômage économique qu'en cas de chômage pour force majeure. Dans les deux systèmes, il faudra obligatoirement s'inscrire comme demandeur d'emploi temporaire après trois mois et rester disponible pour le Forem, Actiris ou le VDAB selon les Régions. Dans l'intervalle, le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, a précisé qu'aucune sanction n'y serait liée. Le droit

aux allocations est donc garanti, même sans inscription et aucune sanction ne sera infligée à défaut de collaboration. Le projet d'arrêté qui nous sera soumis devrait être précisé dans ce sens.

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, de nouvelles obligations seront imposées dans le cadre du chômage économique et de la force majeure: après trois mois, inscription obligatoire comme chômeur temporaire et disponibilité obligatoire pour le Forem, Actiris ou le VDAB. Entretemps, le ministre Pierre-Yves Dermagne a précisé

qu'aucune sanction ne serait liée à ces obligations: le droit à une allocation est donc garanti, même si le chômeur ne s'est pas inscrit, et il ne sera pas sanctionné s'il ne collabore pas. Le projet d'arrêté devrait encore être précisé en ce sens.

Qu'en est-il de l'assimilation du chômage corona au cours du premier semestre 2022 pour les vacances annuelles? Le gouvernement n'a toujours pas réglé cette question.

| Chris Serroyen & Patrick Van Looveren |

## Qu'en est-il de l'allocation?

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet, l'allocation de chômage temporaire est à nouveau fixée à 65% (et non plus à 70%) du salaire brut moyen (plafonné).
- Le supplément journalier de 6,10 euros que l'Onem versait dans le cadre du chômage corona sera également supprimé à partir du 1<sup>er</sup> juillet.
- Le précompte professionnel réduit (15% au lieu de 26,75%) ne sera plus d'application à partir du 1<sup>er</sup> juillet.
- Outre l'allocation de l'Onem, il y a évidemment les suppléments qui ont été préalablement convenus dans les secteurs et les entreprises pour le chômage économique et (dans une moindre mesure) la force majeure.
- Notons que pour le chômage économique des employés, la CCT n° 159 du CNT reste d'application jusqu'au 30 juin 2023. À défaut d'autres accords, cette mesure garantit un supplément de 5,63 euros (non indexés) par jour. Si les ouvriers bénéficient d'un supplément plus élevé, les employés reçoivent également ce montant plus élevé.



© Donatienne Coppieters

À partir du 1<sup>er</sup> juillet, l'allocation de chômage temporaire est à nouveau fixée à 65% - et non plus à 70% - du salaire brut moyen.

# Les assureurs refusent de plus en plus d'accidents de travail

**En Belgique, les employeurs du secteur privé sont tenus de souscrire une assurance contre les accidents de travail auprès d'une compagnie d'assurances agréée. C'est l'assureur, et non l'employeur, qui décide de reconnaître ou non l'accident de travail et de verser une indemnité à la victime. Fedris, l'agence fédérale des risques professionnels, supervise le travail des assureurs. Force est de constater que les choses dérapent souvent en cas de refus d'accidents de travail.**

Les assureurs refusent de plus en plus souvent de reconnaître les accidents de travail. En 2020, dernière année pour laquelle nous disposons de chiffres, les assureurs ont refusé 13,4% de tous les accidents de travail déclarés dans le secteur privé, soit 17.560 accidents de travail refusés sur un total de 131.646 accidents déclarés. Le nombre de déclarations a cependant chuté en raison de la pandémie qui a éclaté début 2020. Cela s'explique par les différentes périodes de confinement entraînant la fermeture d'entreprises et le recours accru au télétravail.

## De grandes différences entre les assureurs

Tout comme les années précédentes, nous constatons en 2020 des disparités frappantes entre les assureurs (voir tableau). Avec 20% de refus, Ethias se classe en tête

du peloton, suivi de Fédérale Assurance et d'Axa. Toutefois, Fédérale Assurance conserve la première place en ce qui concerne le nombre de refus pour les accidents sur le chemin du travail. Pas moins de 28,6% de tous les accidents de travail déclarés à Fédérale Assurance ont été refusés. Avec presque un accident de travail refusé sur quatre (24,4%), Ethias fait également piètre figure.

Comment expliquer les grandes disparités entre assureurs? Serait-ce dû à une composition différente de leur portefeuille de clients? Si oui, les clients (et leurs travailleurs) d'Ethias et de Fédérale Assurance sont-ils de plus grands fraudeurs que ceux de, disons, Belfius ou KBC? Ou est-ce plutôt lié aux assureurs? Il est difficile de ne pas imaginer que la vraie raison soit plutôt celle-ci. En effet, il est hautement improbable que le type d'accidents sur le che-

min du travail que l'on observe chez Fédérale Assurance et chez Ethias soit très différent de celui dont sont victimes les travailleurs assurés par leur employeur auprès de KBC et de Belfius. Ces deux groupes de travailleurs circulent sur les mêmes routes belges et sont statistiquement susceptibles d'avoir le même risque d'accident, avec ou sans témoins, que les autres.

## Les accidents refusés donnent matière à réflexion

Bien sûr, il n'y a rien de mal à ne pas reconnaître un accident de travail si, effectivement, aucun accident de travail n'a eu lieu. Néanmoins, certains éléments nous font réfléchir. Au fil des ans, on constate une augmentation continue du nombre de refus. Il y a dix ans, le pourcentage de refus était encore en deçà des 10% (chiffre de 2010). Par ailleurs, dans les années 80, seuls 2,5% de toutes les déclarations ont été refusées. Ce constat soulève de sérieuses questions sur la manière dont les assureurs évaluent aujourd'hui les demandes d'indemnisation des accidents de travail.

### Pourcentage d'accidents de travail refusés par assureur (2010-2020)

ASSUREUR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Ethias</b>	11,3	13,6	15,0	15,0	15,1	14,6	14,3	14,3	14,8	16,4	20,0
<b>Fédérale Assurance</b>	9,1	9,6	8,7	8,8	8,9	9,1	14,4	15,0	15,3	15,5	17,1
<b>AXA</b>	11,8	13,0	14,7	15,2	15,5	16,6	12,7	14,0	16,3	16,1	13,9
<b>Moyenne du secteur</b>	<b>9,8</b>	<b>10,6</b>	<b>11,8</b>	<b>12,1</b>	<b>12,3</b>	<b>12,7</b>	<b>11,5</b>	<b>11,7</b>	<b>12,7</b>	<b>13,2</b>	<b>13,4</b>
<b>Vivium</b>	5,8	6,9	8,6	8,3	7,5	8,9	7,7	8,5	9,9	12,3	11,6
<b>Moyenne du secteur</b>	12,8	10,7	13,1	12,0	11,7	8,6	6,9	9,5			
<b>AG Insurance</b>	9,4	10,3	12,5	12,0	11,7	12,7	10,8	9,4	10,3	10,7	11,2
<b>Allianz</b>	9,3	9,2	9,1	10,6	10,7	11,6	11,2	11,4	11,1	11,4	11,1
<b>Securex</b>	9,0	11,2	10,8	9,6	9,5	8,5	9,4	8,8	10,0	10,5	10,6
<b>Baloise</b>	3,9	4,6	7,5	8,4	8,1	8,7	8,6	8,5	8,3	9,6	8,5
<b>KBC</b>	4,1	4,3	4,3	6,2	7,4	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	8,0
<b>Fidea</b>	5,7	5,0	5,8	5,4	5,2	1,3	4,1	3,5	6,8	8,7	7,6
<b>Belfius</b>	9,2	8,2	7,7	7,0	8,7	8,5	8,3	7,5	7,6	7,8	6,9

Nous savons que les intérimaires sont plus souvent victimes d'accidents de travail que les autres travailleurs. Par-dessus le marché, ils sont également confrontés à des taux de refus extrêmement élevés. Les recherches de Fedris révèlent cependant que ces refus sont souvent «justifiés et correctement motivés par l'assureur». Lorsqu'on va voir plus loin, on constate que le manque de coopération de la victime et l'absence de preuves des faits présentés sont les principales raisons invoquées pour refuser des accidents de travail chez les intérimaires. Étonnant? Pas vraiment, à notre avis. On peut très bien imaginer que de nombreux travailleurs intérimaires ne prêtent pas (ou ne veulent pas prêter) beaucoup d'attention à un accident de travail (surtout s'il n'est pas trop grave) s'ils ne sont que temporairement occupés dans une entreprise. Toutefois, ils ont eux aussi droit à une reconnaissance adéquate (et, le cas échéant, à une indemnisation) de leurs accidents de travail. Heureusement, Fedris en prend de plus en plus conscience et, à la demande des syndicats et des organisations patronales, elle va, dans les années à venir, collaborer plus étroitement avec Prévention & Intérim, le service central de prévention pour le secteur intérim, afin de lutter contre ce problème.

### Près de 2.500 accidents du travail refusés à tort

Les chiffres qui ne laissent aucune place à l'interprétation sont ceux publiés par Fedris à la suite de ses propres inspections des accidents de travail refusés. Ces contrôles ont lieu tant à la suite de plaintes (par la victime elle-même ou par son syndicat, sa mutuelle, son avocat, etc.) que de sa propre initiative pour un groupe de refus d'accident de travail choisi aléatoirement.

En 2021, Fedris a effectué un total de 2.797 inspections de ce type (dans le secteur privé). Dans pas moins de 13,9% des cas enquêtés, le refus de l'accident du travail



*Ethias refuse de reconnaître 20% des accidents de travail déclarés et se classe en tête du peloton, suivi de Fédérale Assurance et d'Axa.*

s'est avéré injustifié. Si nous appliquons ce pourcentage au nombre total de refus d'accidents de travail en 2020, nous arrivons à 2.447 refus injustifiés. Autrement dit, environ 2.500 travailleurs du secteur privé victimes d'un accident de travail ont été injustement déboutés et n'ont donc pas pu être indemnisés. Cette situation est tout à fait hallucinante et demande une approche résolue.

### La CSC continue d'exiger des améliorations

Le nombre d'accidents de travail injustement refusés n'a pas diminué ces dernières années. Au contraire. Il semblerait plutôt qu'il y ait une légère augmentation. La CSC a donc transmis depuis longtemps une série de revendications au monde politique afin d'améliorer cette situation.

En premier lieu, la CSC souhaite que les victimes (ou leurs ayants droit) reçoivent immédiatement et en même temps que

l'assureur une copie de la déclaration d'accident de travail faite par l'employeur. De cette façon, ils sauront immédiatement si une déclaration a été établie et quel en est le contenu. Ils peuvent ainsi vérifier que la déclaration contient tous les éléments nécessaires et qu'elle est le reflet fidèle de l'accident. La description de l'accident est-elle conforme? Les noms des témoins ont-ils été fournis? La déclaration des blessures est-elle correcte? Les données liées au salaire sont-elles justes? Dans le cas contraire, la victime pourra réagir directement et éviter des refus inutiles.

Afin d'avoir une idée plus précise du nombre d'accidents de travail indûment rejetés, mais aussi pour mieux appréhender le comportement répréhensible de certains assureurs, il faut que Fedris dispose d'un nombre suffisant de collaborateurs et d'outils de travail modernes. Actuellement, les effectifs sont insuffisants. Or, investir dans Fedris entraînerait des économies pour les autorités, les victimes et les employeurs. En cas d'accident refusé, la victime est souvent couverte par l'assurance maladie et l'employeur doit prendre en charge le salaire garanti. Les assureurs perçoivent les primes d'assurance, mais répercutent les coûts sur l'assurance maladie, la victime et l'employeur.

**En 2021, Fedris a constaté que dans 13,9% des cas enquêtés, le refus de l'accident du travail s'est avéré injustifié.**

| Stijn Gryp |



Unique agence tripartite de l'Organisation des Nations unies, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États.

# Sécurité et santé au travail

## Un 5<sup>ème</sup> droit fondamental pour les travailleurs

Dans le *Syndicaliste* n°967, vous avez pu découvrir en détails les enjeux de la **Conférence internationale du travail** qui a eu lieu du 27 mai au 11 juin à Genève. Nous avons alors évoqué la question principale, à savoir la reconnaissance, par l'Organisation internationale du travail (OIT), d'une norme fondamentale du travail relative à la sécurité et à la santé au travail. Cette question a été finalisée et ce n'est pas le seul résultat positif pour les travailleurs et les travailleuses. Bilan de la conférence.

### Le droit à un environnement professionnel sûr et sain

Les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics ont convenu à Genève de reconnaître le droit à un environnement de travail sûr et sain comme norme fondamentale du travail. Au travers de cette reconnaissance, le droit à un environnement de travail sûr et sain s'ajoute aux quatre normes fondamentales du travail existantes: (1) la liberté d'association et le droit à des négociations collectives, (2) l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, (3) l'interdiction du travail des enfants et (4) l'interdiction de la discrimination. Un travailleur ne doit jamais

craindre pour sa santé, et encore moins pour sa vie, lorsqu'il effectue son travail. La réalité est toute autre. Chaque année, 1,9 million de personnes dans le monde perdent la vie du fait d'accidents ou de maladies liés au travail et 360 millions de travailleurs sont victimes d'un accident du travail.

Une question importante se pose dans cette discussion: quelles conventions de l'OIT faut-il lier à cette norme fondamentale du travail? Tous les pays membres de l'OIT doivent respecter les conventions de l'OIT liées à une norme fondamentale du travail, même s'ils n'ont pas encore ratifié ces conventions. Sous la pression

des syndicats notamment, mais aussi de l'Union européenne et des pays africains, les conventions n° 155 et n° 187 de l'OIT ont enfin été liées à la nouvelle norme fondamentale du travail. Le lien avec la convention n° 155 de l'OIT est particulièrement important à cet égard.

En effet, cette convention fixe non seulement les principes fondamentaux d'une politique nationale en matière d'environnement de travail sûr et sain, mais elle définit aussi clairement les responsabilités des pouvoirs publics et des employeurs dans ce domaine, y compris au niveau de l'entreprise.

Cette corrélation ne s'est toutefois pas établie sans mal. Des pays comme l'Inde, l'Indonésie ou le Bangladesh n'y étaient pas favorables, arguant qu'ils ne sont pas encore suffisamment avancés pour appliquer la convention. L'OIT ne demande pas la perfection mais un effort maximal pour respecter ces principes et les concrétiser efficacement à terme. Bien entendu, cette politique requiert

des investissements de la part des pouvoirs publics et des employeurs, ce qui n'est pas toujours évident dans des pays où les pouvoirs politique et économique sont très imbriqués.

Mais que signifie concrètement la reconnaissance du droit à un environnement de travail sûr et sain en tant que norme fondamentale du travail? Nous espérons que cette convention sera rapidement transposée dans la législation et que les principes des conventions n° 155 et n° 187 seront appliqués dans les pays où ce n'est pas encore le cas. Il faut également renforcer l'attention portée à la sécurité et à la santé au travail dans les pays qui appliquent ces principes. L'OIT durcit déjà son contrôle et en rendra plus souvent compte lors de la Conférence internationale du travail annuelle. En outre, la reconnaissance en tant que norme fondamentale du travail contraint l'OIT à assister ses membres de toutes les manières possibles pour créer un environnement de travail sûr et sain.

## Économie sociale et solidaire

Une commission distincte de la Conférence internationale du travail s'est penchée sur le rôle de «l'économie sociale et solidaire». Ce jargon international désigne la part de l'économie dont le but n'est pas de générer des profits. L'OIT y est attentive depuis sa création, il y a 103 ans. Pour la première fois, l'organisation y a consacré une discussion cette année.

En tant que syndicat, nous nous félicitons de cette première occasion de discuter du rôle de l'économie sociale et solidaire (ESS), une forme d'organisation et de vie étroitement liée au mouvement syndical et ouvrier. En Belgique, le mouvement ouvrier chrétien accorde une importance certaine aux initiatives d'économie sociale et solidaire qui sont prises par les citoyens car c'est un véritable moteur déjouant les inégalités et la pré-

carité. La CSC s'est donc impliquée fortement dans les travaux de cette commission, forte de son expérience au niveau national, mais aussi sur d'autres continents, via ses partenariats internationaux qui font la part belle à de nombreuses initiatives d'économie sociale et solidaire. Loin d'être une simple solution à l'exclusion, l'économie sociale et solidaire constitue un modèle économique alternatif, qui offre aux personnes (travailleurs, producteurs, épargnants, consommateurs) un mode de vie meilleur, en plaçant le bien commun, le bien-être collectif des communautés, au cœur d'une économie socialement durable pour les générations actuelles et futures.

Dans l'ensemble, ces discussions se sont déroulées sans heurts, sans trop de tensions.

Elles ont débouché sur un texte ambitieux, qui fixe les orientations des futurs travaux de l'OIT et de ses États membres

dans ce secteur. Outre une définition solide de l'économie sociale et solidaire permettant aux États d'identifier clairement la nature de ces initiatives (afin que des législations nationales, régionales et locales soient élaborées en soutien à ce secteur), la Conférence a proposé des orientations pour que les mandats de l'OIT puissent soutenir comme il se doit l'économie sociale et solidaire via différentes actions très concrètes. Enfin, le document formule également des propositions afin que le Bureau international du travail (BIT) améliore son soutien à l'ESS, au moyen de prises d'initiatives diverses.

## L'apprentissage en alternance

Autre point à l'ordre du jour: une première lecture d'une proposition de nouvelle norme de l'OIT relative aux apprentissages. On recourt de plus en plus, dans le monde entier, à diverses formes de



*Dans un contexte où chaque année, 1,9 million de personnes dans le monde perdent la vie du fait d'accidents ou de maladies liés au travail, le droit à un environnement de travail sûr et sain devient une norme fondamentale du travail.*

stage et d'apprentissage sur le lieu de travail. Dans le cadre de l'enseignement, pour une meilleure adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, mais aussi dans le cadre de la formation tout au long de la vie. L'OIT avait constaté qu'aucune norme internationale n'avait encore été établie pour ces différentes formes d'apprentissage. Pourtant, ces formations sur le lieu de travail sont trop souvent utilisées comme des emplois à bas coût, pour remplacer les travailleurs ordinaires.

Une discussion approfondie sur la qualité de ces formations était donc attendue. Au niveau international, cette matière n'est pas neuve: il y a quelques années, l'Union européenne avait déjà approuvé la recommandation relative à un cadre européen de qualité pour les apprentissages.

La Conférence internationale du travail s'est désormais engagée dans cette voie: elle a convenu de travailler sur une recommandation plutôt qu'une norme contraignante par le biais d'une nouvelle convention de l'OIT.

Un deuxième point de discussion portait sur le champ d'application de l'instrument, notamment sur la question de savoir si cet instrument devait traiter à la fois des apprentissages et des stages.

En Belgique, les systèmes d'apprentissage en alternance (comme l'apprentissage dual, les anciens régimes d'apprentissage...) relèvent de l'apprentissage. Les apprenants peuvent obtenir une qualification en suivant un apprentissage intensif sur le lieu de travail et une formation théorique.

En termes de droits, ils sont souvent assimilés aux travailleurs salariés et bénéficient d'avantages sociaux similaires. Les stages sont quant à eux une «catégorie résiduelle» des stages (stages d'expérience professionnelle, stages non rémunérés dans l'enseignement, apprentissage sur le lieu de travail...) avec des logiques et des motifs différents, ce qui rend la discussion plus complexe. Il a finalement été décidé de discuter séparément des apprentissages et de ne pas mêler cette discussion à celle des stages. Le groupe des travailleurs a toutefois tenté d'inscrire directement la discussion sur les stages à l'ordre du jour de l'OIT, mais il n'a pas reçu le soutien nécessaire. C'est dommage, car nous savons que de nombreux cas d'abus et d'exploitation se produisent également à



*Le président de la CSC, Marc Leemans, défend la position des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes.*

ce niveau, entre autres parce que souvent, ils ne sont pas rémunérés et que les stagiaires sont plus exposés à toutes sortes de risques (professionnels) en raison de leur plus grande présence sur le lieu de travail.

Une troisième discussion portait sur la question de savoir s'il fallait indemniser les apprentissages et si oui, comment? Après un débat nécessaire sur le sujet, un compromis a été trouvé: il visait à prévoir «une indemnité appropriée ou une autre forme (appropriée) de compensation financière».

Une indemnité adéquate est cruciale pour lutter contre les inégalités: sans elle, les apprenants sont vulnérables et seuls les groupes plus forts socioéconomiquement peuvent se permettre financièrement de poursuivre leur formation dans le cadre d'un apprentissage (non rémunéré). On a également tenté d'apporter d'autres garanties afin de moins abuser de ces systèmes, par exemple en limitant la durée, les ratios entre apprenants/travailleurs salariés, en les liant à l'enseignement/la formation..., alors que les employeurs tentent de les atténuer autant que possible.

Autres thèmes abordés lors des débats: le rôle des interlocuteurs sociaux et de la concertation collective, l'enseignement et les intermédiaires, les droits des apprenants, la diversité et l'inclusion, la reconnaissance des compétences et des qualifications, l'accompagnement sur le lieu de travail, les incitations des employeurs... et leur rôle dans l'apprentissage tout au long de la vie. En effet, les apprentissages ne sont pas exclusivement destinés aux jeunes. L'OIT a également examiné le rôle de plus en plus important que ces apprentissages peuvent jouer dans le cadre de la formation continue et du recyclage des adultes.

Dans l'intervalle, nous attendons avec impatience la deuxième et dernière lecture du projet de recommandation à la

## L'OIT: mission et objectifs

L'OIT a pour vocation de promouvoir la justice sociale, les droits de l'homme et les droits au travail reconnus internationalement, poursuivant sa mission fondatrice: œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et universelle.

Unique agence tripartite de l'Organisation des Nations unies (Onu), l'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

Les 4 objectifs stratégiques de l'OIT:

- Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail.
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent.
- Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Source:

[www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm)

Conférence internationale du travail l'année prochaine. Il est d'ores et déjà clair qu'un exercice plus large au sein de l'OIT sur toutes les formes d'apprentissage sur le lieu de travail pourrait se révéler utile.

### Salaire vital

La commission chargée de la discussion récurrente a examiné la problématique de l'emploi afin de déterminer de nouvelles orientations pour le travail de l'OIT. Ce débat ne s'est pas déroulé sans heurts. La délégation des employeurs, soutenue par un bloc très minoritaire de gouvernements, est en effet revenue sur des accords antérieurs. Les pays européens et africains nous ont apporté un soutien considérable, ainsi que quelques pays asiatiques. Même le soutien apporté par les États-Unis dans diverses discussions a été remarqué. De sorte que, finalement, nous avons pu formuler de belles conclusions.

Ainsi, l'OIT a été chargée de travailler plus intensément sur le concept de salaire vital. Ce concept figurait déjà dans l'une des premières grandes déclarations

de l'OIT, la déclaration de Philadelphie: tous les travailleurs devraient recevoir un salaire suffisant pour assurer leur subsistance. Mais à quoi cela sert-il si ce salaire n'est pas défini? L'OIT est désormais chargée d'estimer son niveau sur la base d'une étude et de soutenir les États membres à cet égard. Autres nouveautés dans les conclusions: la nécessité de protéger les travailleurs de façon adéquate dans le cadre du télétravail; l'importance de protéger les travailleurs dans le cadre de l'utilisation de l'intelligence artificielle; l'importance du devoir de vigilance en matière de droits humains, le contrôle du respect des droits humains, y compris les droits du travail, tout au long de la chaîne de production et d'approvisionnement des multinationales; la nécessité de consentir davantage d'efforts pour intégrer aussi les personnes handicapées dans le processus de travail également.

| Sam Coomans, Santiago Fischer, Stijn Gryp, Chris Serroyen |



## 22 pays sur la sellette

**Au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT), 22 pays ont été appelés à rendre des comptes parce qu'ils violent une ou plusieurs conventions de l'OIT. Le porte-parole des travailleurs, Marc Leemans, le président de la CSC, défend la position des travailleurs dans ces dossiers.**

Parmi les cas les plus frappants, citons:

- **la Chine**, à propos de la Convention sur la discrimination sur le marché de l'emploi, notamment concernant le travail forcé des Ouïghours au Xinjiang. Pour la première fois depuis longtemps, ce sont les gouvernements eux-mêmes, notamment l'Union européenne, les États-Unis, le Canada et l'Australie, qui ont demandé des conclusions sévères lors des discussions. Dans son discours de clôture, le gouvernement chinois s'en est donc pris à ces gouvernements. Il leur a même demandé ce qu'il était advenu des minorités au Canada et en Australie et pourquoi les États-Unis n'avaient toujours pas ratifié les conventions de base... Nous avons finalement réussi à obtenir un résultat décent avec la mise en œuvre d'une mission de soutien technique en Chine par l'OIT et le groupe des employeurs et des travailleurs;
- **le Myanmar (Birmanie)**, où la junte militaire a dissout les syndicats depuis son coup d'État en février 2021 et poursuit, arrête et assassine les dirigeants et les militants (convention n° 87: liberté d'association). Cette junte militaire n'étant pas reconnue au sein des instances des Nations unies, elle était absente. Son cas a toutefois fait l'objet de discussions. L'OIT a déjà pris plusieurs résolutions et mesures pour remettre ce pays sur la voie de la justice sociale. Les conclusions de la commission étaient donc un appel

clair à la junte militaire à restaurer la démocratie et à permettre la création d'une commission d'enquête spéciale de l'OIT;

- **la Biélorussie**. Ce pays a une nouvelle fois été pointé du doigt pour le non-respect du droit à la liberté d'association (convention n°87). Il y a quelques semaines, les autorités biélorusses ont arrêté 22 dirigeants syndicaux. La Conférence a formellement établi qu'elle avait envoyé une commission d'enquête dans ce pays il y a 18 ans et que les autorités ne prenaient toujours pas beaucoup de mesures pour donner suite à ses conclusions. Les réprimandes annuelles de la Conférence ne semblent pas fonctionner. La Commission a donc décidé d'inscrire une mention spéciale dans le rapport et de transmettre le cas à des discussions spécifiques au sein du conseil d'administration de l'OIT en juin. Ici aussi, les gouvernements ont réagi vivement, accusant les pays qui ont soutenu les conclusions de l'OIT de politiser la situation, d'être adeptes de la théorie du complot, voire d'être des menteurs... Or, le lendemain de la discussion de ce cas, le gouvernement de Loukachenko prenait des mesures encore plus fermes à l'égard des syndicats indépendants: la Cour suprême a officiellement mis fin aux activités de plusieurs organisations syndicales et a déclaré que leurs activités étaient punissables.

*La Biélorussie a une nouvelle fois été pointée du doigt pour le non-respect du droit à la liberté d'association (convention n°87).*

La liberté d'association a été l'une des conventions les plus discutées lors de cette conférence, y compris pour le **Guatemala**, le **Nicaragua**, le **Kazakhstan** et **Saint Martin**. D'autres cas concernaient des violations de conventions: la convention n° 182 sur le travail des enfants (**République centrafricaine, Bénin, îles Salomon**), la convention n° 98 relative à la liberté de négociation (**Nouvelle-Zélande, Irak, Hongrie**) ou les conventions n° 26/95 sur les salaires minimums pour le **Nigéria**, n° 105 sur le travail forcé dans (**Fidji, Azerbaïdjan**) et n° 144 sur la concertation sociale (**Salvador**).

Parallèlement aux cas des pays, la Commission de l'application des normes a également examiné deux rapports cette année. Le premier, préparé par l'Unesco et l'OIT, présentait la situation du corps enseignant dans le monde. Ce rapport soulignait l'urgence d'investir dans ce secteur: «*Si nous voulons garantir un enseignement de qualité à nos enfants et à nos jeunes dans les années à venir, nous aurons besoin de plus de 69 millions de nouveaux enseignants d'ici à 2030*».

Le deuxième rapport traitait du «travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques». La discussion à ce sujet survenait juste après la pandémie et a mis en avant les situations difficiles dans lesquelles les travailleurs de ces secteurs ont dû accomplir leurs tâches. Les conclusions soulignaient la nécessité d'un travail décent, d'une revalorisation et de salaires dignes pour les professions des soins, la nécessité d'une formation plus importante et de meilleure qualité et d'investissements plus importants par les pouvoirs publics. Ces conclusions constituent la base de la suite des discussions sur ce «secteur des soins» qui aura lieu lors de la conférence de l'OIT de 2023 et lors d'une discussion spéciale en 2024, l'année où la Belgique assurera la présidence de l'Union européenne et sera le porte-parole de l'Europe au sein de cette commission.