

Syndicats

magazine

FEMMES

La

lutte continue



FGTB

#2 MARS 2022

Bimestriel | Année 77

E.R. : Thierry Bodson,
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Hausse des prix
« Le monde
du travail étouffe »

Réforme du travail
Des reculs
majeurs

Solidarité
Un réfugié
= un réfugié


Votre magazine en ligne !


Depuis septembre 2021, votre magazine Syndicats dispose de son site internet. Sa formule « papier » ne paraîtra plus qu'une fois tous les deux mois.

➔ www.syndicatsmagazine.be

Découvrez régulièrement des reportages, interviews, opinions et toutes les infos qui vous concernent !

Vous pouvez également, via ce site, modifier vos préférences d'abonnement.

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

**La FGTB en ligne**
www.fgtb.be

Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be



My FGTB
votre dossier en ligne
www.fgtb.be/my-fgtb



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be

**ACTUALITÉS**

Action : 8 mars	4
En bref	5
Interview express avec Thierry Bodson.....	6
Deal pour l'emploi	7
Un réfugié = un réfugié	8
Made in Illegality	9
Renault Vilvorde, 25 ans après	10-11
Corps, cris et dégenrement	12-13
Syndicalisme & féminisme	14

DOSSIER

Égalité F/H : c'est pour quand ?	15-19
---	--------------

Question/Réponse	20
------------------------	----

VOTRE CENTRALE

Centrale Générale	21-23
MWB	24-25
UBT	26-27
Horval	28-29
SETCa	30-32

RÉGIONS

Hommage à Emilienne Brunfaut	33
Agenda des régions	34

De l'air !

”

J'ai réduit le chauffage, je porte un pull en plus.

Je n'ose plus utiliser ma voiture.

Un tiers de mon salaire part dans les frais de déplacement.

Je n'ai plus les moyens d'aller au travail.

Au sein des familles, dans les médias, sur les réseaux sociaux, le sujet est partout. Et pour cause... La situation est catastrophique pour le monde du travail. Les factures d'énergie et de carburant sont impayables. Et les mesures prises par le gouvernement sont insuffisantes pour compenser la hausse des prix.

Nous avons réclamé le passage de la TVA à 6 % sur le gaz et l'électricité. C'est chose faite aujourd'hui. Mais pour 6 mois. Cela ne suffira absolument pas. Il est grand temps de passer du temporaire au définitif, et de donner des solutions durables et rassurantes. Parmi elles, l'élargissement permanent du tarif social, la taxation des bénéficiaires excédentaires des entreprises énergétiques, la mise en œuvre du cliquet inversé à chaque hausse des prix... Pas des promesses vaines, mais des mesures structurelles. Il est temps de permettre une vraie respiration aux travailleurs et travailleuses.

UNE ANGOISSE INSUPPORTABLE

Car la - relative - sortie de crise covid avait permis d'espérer des lendemains plus légers. Il n'en fut rien. L'inflation explose. La situation économique – couplée au contexte géopolitique – ne fait qu'accroître une angoisse déjà constante au sein de la population ces deux dernières années. De légèreté, il n'est pas question, que du contraire ; aujourd'hui, nombreux sont les foyers où l'on ne peut dire de quoi demain sera fait.

De mesurette en aides temporaires, on ne résoudra pas ce problème. Il nous faut de véritables augmentations salariales. De l'air pour les salaires, qui aujourd'hui ne décollent pas. Il faut de toute urgence améliorer le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail, en voiture. Dans certains cas, on n'a pas le choix ! Les transports en commun ne desservent pas l'entreprise ou les horaires ne sont pas compatibles

avec le travail. La loi de '96, qui vient bloquer toute augmentation salariale décente, doit être revue. Plus que jamais, notre revendication prend tout son sens : les salaires, on le voit, sont insuffisants.

L'indexation automatique des salaires et des allocations sociales joue un rôle crucial. En aucun cas, le système ne peut être remis en question. Nous plaçons même pour une intégration des prix du carburant au calcul de l'index.

LES FEMMES : EN PREMIÈRE LIGNE

Les femmes gagnent 22,7 % de moins que les hommes. Cette année encore, pas d'amélioration. Les salaires des femmes, pris globalement, sont toujours largement inférieurs à ceux des hommes. En cause notamment, les temps partiels, les contrats précaires, les branches moins bien rémunérées où sont cantonnées les travailleuses. Aujourd'hui, une fois encore elles sont en première ligne. Elles subissent de plein fouet les augmentations de prix, les factures de gaz et les pleins d'essence impayables. Des travailleuses – notamment des titres-services – ne peuvent plus aller travailler en utilisant leur véhicule. Les familles monoparentales – souvent des mères seules – sont les plus touchées par la précarité.

Pour toutes ces raisons, nous continuerons à descendre dans la rue. Pour l'égalité salariale, pour de meilleurs salaires pour toutes et tous, pour des mesures structurelles en faveur des ménages. Pour que chacun et chacune puisse respirer, mener une vie digne, et ne pas craindre les lendemains. ◀



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale



Les constats en matière d'égalité F/H sont alarmants. L'écart salarial s'élève à 22,7%, la violence et le sexisme sévissent, le risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes âgées... Nous voulons une autre politique, plus juste et équilibrée, qui tienne compte de la situation des femmes sur le marché du travail. **Le 8 mars, Journée internationale de lutte pour droits des femmes, la FGTB était en grève et en action !**



SOUS-TRAITANTS, PAS SOUS-TRAITÉS !

Chaque année, la FGTB organise une journée d'action de lutte contre le dumping social. Cette année, l'action sera focalisée sur l'importance de la responsabilité solidaire au sein de la chaîne de sous-traitance. Au programme, actions de terrain, de sensibilisation et d'interpellation des responsables politiques.

Les longues chaînes de sous-traitances — la majorité de celles que nous connaissons actuellement — comportent un risque important de non-respect des normes sociales. Pour la raison simple que l'ensemble des contrats qui relie les maillons entre eux n'entraînent pas la responsabilité de toute la chaîne, mais seulement celle du cocontractant direct. Ce phénomène touche de très nombreux secteurs : la construction, le transport, l'horeca, les services, l'agriculture, le textile, le nettoyage, le gardiennage, les aides à domicile, etc.

La FGTB plaide pour la mise en place de règles de responsabilité solidaire pour l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

➔ www.fgtb.be/dumping-social



TOUTES LES INFOS SUR VOTRE PÉCULE DE VACANCES, EN LIGNE !

Vous êtes ouvrier ou artiste non-indépendant ? Le service en ligne « moncomptedevacances.be » regroupe toutes vos données et vous donne une vision claire de votre situation personnelle. Enregistrez ou adaptez vos données personnelles (ex. numéro de compte bancaire), téléchargez vos attestations, vos fiches fiscales... Simple et pratique ! Rendez-vous sur

➔ Moncomptedevacances.be



CONDAMNATION D'UN DÉLÉGUÉ FGTB. ENCORE UNE...

6 mois de prison avec sursis pour avoir participé à un piquet de grève devant la prison de Lantin, à Liège... L'action syndicale est bel et bien criminalisée, à répétition. Et à travers elle, les actions de contestation sociale et les contre-pouvoirs.

Les faits ? Une grève, qui a duré d'avril à juin 2016 contre la rationalisation dans le personnel pénitentiaire, s'est accompagnée comme cela se fait régulièrement, de piquets, de braseros et de feux de palettes. La justice condamne aujourd'hui un de nos délégués pour avoir produit ou détenu des déchets sans en avoir assuré la gestion et pour y avoir mis le feu qui aurait dégradé la chaussée.

La FGTB assure au délégué concerné son soutien plein et entier. Et ne restera pas sans réagir face à ces attaques répétées.



LE 1^{er} AVRIL, LE SALAIRE MINIMUM SERA AUGMENTÉ DE 80,95 €

Un calendrier d'accords a été établi le 8 juin 2021 au sein du G10. Un des éléments de ce calendrier était l'augmentation du salaire minimum.

Le 9 mars dernier, un convention collective a été conclue au Conseil national du travail (CNT). Le 1^{er} avril, le salaire minimum sera augmenté de 80,95 € pour atteindre 1.806,16 € bruts/mois. Il s'élevait à 1725,21 €. C'est plus que ce qui avait été prévu dans l'accord initial (76,28 €) en raison de l'inflation qui est plus élevée. D'autres augmentations sont prévues dans les prochaines années.

Cette revalorisation, qui a lieu en partie grâce à la FGTB, s'inscrit dans notre combat pour l'augmentation du salaire minimum à 14 €/h ou 2.300 €/mois.

HAUSSE DES PRIX | INTERVIEW AVEC THIERRY BODSON, PRÉSIDENT DE LA FGTB

« Le monde du travail étouffe »

Voici quelques jours, la FGTB organisait une concentration au Mont des Arts. Le slogan ? « De l'air pour les salaires ». Est-ce que les travailleurs belges étouffent ?

Oui je crois qu'on est dans une situation totalement inédite, où les gens effectivement étouffent sous le poids des factures, où les familles ont peur de l'avenir ! Les témoignages que l'on reçoit, c'est réel ! Les gens se chauffent moins, achètent moins, certains ne savent plus se rendre au travail, ou mettent de leur poche pour aller travailler. Car rappelons-le, beaucoup de travailleurs DOIVENT prendre leur voiture pour aller travailler. Ce n'est pas un choix ! Dans de nombreux cas, il n'est tout simplement pas possible de prendre les transports en commun ! Donc les gens ont une voiture, mais ne peuvent

pas mettre d'essence pour aller bosser ! Ce n'est pas normal. Il y a déjà eu des arrêts de travail, dans plusieurs entreprises, et il y en aura d'autres. On est dans l'urgence absolue. Les travailleurs ont vraiment l'impression qu'on ne les écoute pas. Les mesures prises par le gouvernement sont totalement insuffisantes, et en plus temporaires ! C'est incompréhensible ! On fait quoi après le 30 septembre ? Quand on devra recommencer à se chauffer ? Il n'y a aucune garantie pour l'avenir.

Le Covid avait déjà pesé très lourd sur le monde du travail...

Oui, la pandémie a accru la pauvreté. Des gens ont perdu leur emploi, temporairement ou non, des entreprises ont fermé. Toutes les études l'ont montré : de nombreuses familles en plus ont eu recours à l'aide alimentaire, ou aux aides sociales, pendant cette période. Pourtant, parallèlement un rapport de la BNB nous dit que les sociétés en Belgique n'ont jamais eu des bénéfices aussi élevés ! Et pourtant les salaires des travailleurs restent bloqués. Le sentiment d'injustice est réel, et c'est normal ! Tous les ingrédients sont réunis pour qu'il y ait des arrêts de travail.

Vos revendications, aujourd'hui ?

Il faut passer du temporaire au définitif. La réduction de la TVA à 6 % sur l'électricité et le gaz doit devenir permanente. Le tarif social élargi doit être appliqué pour une durée indéterminée. Les prix de l'énergie et des carburants doivent pouvoir être corrigés par un système de cliquet inversé. Enfin, il faut mettre fin à une aberration totale, en incluant enfin le carburant dans l'indice des prix utilisé pour indexer les salaires et les allocations sociales ! Nous demandons également le remboursement intégral des frais de transport des travailleurs et travailleuses.

Et les salaires ?

Bien sûr. La loi de 96 doit être intégralement revue. Cette loi nous empêche de négocier de véritables augmentations salariales, sous couvert de compétitivité avec les pays voisins. Or nos salaires montent moins vite aujourd'hui que dans les pays limitrophes. Bientôt, il n'y aura plus rien à négocier. La dernière fois, la marge était de 0,4 %. De qui se moque-t-on ? Dans un contexte comme le nôtre, c'est de plus en plus inaudible. On nous a trop dit que la révision de cette loi ne figurait pas dans les accords du gouvernement. La prolongation du nucléaire n'y figurait pas non plus, semble-t-il, et pourtant... C'est donc que c'est possible. ◀



« DEAL POUR L'EMPLOI »

Quel deal ?

La FGTB a décodé le contenu de l'accord intervenu au sein du gouvernement Vivaldi sur la réforme du marché du travail. Ce qu'on y trouve ? Des avancées timides... payées très cher par des reculs majeurs. Côté patronal, ils sont plutôt contents. Ce « deal » répond à leurs revendications. Mais cette réforme répond-elle aux préoccupations et aux angoisses du monde du travail ? Nous ne le pensons pas.



D'IMPORTANTES RECULS

⊖ LA FIN DE LA JOURNÉE DES 8 HEURES

De quoi parle-t-on ? De la possibilité de prester une semaine de 5 jours en 4 jours. Sans réduction du temps de travail. C'est la fin de la journée des 8h et le retour des journées allant jusqu'à 10h. C'est un coup très dur porté à notre combat pour une réduction collective du temps de travail (avec maintien du salaire et création d'emplois). Cette flexibilité individuelle, le travailleur la négociera seul à seul avec l'employeur. Aucune heure supplémentaire n'est payée pour les heures travaillées au-delà de 9 heures par jour. Des journées de 9h30 ou de 10h de travail 4 fois par semaine... Ce n'est pas ce que l'on appelle une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle !

⊖ E-COMMERCE

Le travail sera désormais autorisé entre 20h et minuit avec sursalaire mais sans concertation sociale. Tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique (e-commerce) de biens et services sont concernés. Certains patrons demandent déjà qu'il n'y ait pas de sursalaire pour les heures de 20h à minuit. L'accord d'une seule délégation suffira, même si elle est minoritaire dans l'entreprise. Pour un projet à l'essai pendant 18 mois : il faudra seulement l'accord du travailleur concerné.

⊖ DROIT DE PRÉAVIS

Lorsqu'un travailleur est licencié et qu'il doit prester son préavis, le patron pourra lui proposer de travailler pour un autre employeur durant la période de ce préavis. L'employeur qui licencie n'est donc plus entièrement responsable du paiement du salaire durant la période du préavis effectué. En théorie, le travailleur pourra refuser cette proposition. Mais dans la pratique... ? Encore une fois, il sera seul face au patron.

⊖ SÉCURITÉ SOCIALE

Toujours dans le cadre d'un préavis (de 30 semaines minimum), une partie des cotisations sociales patronales sera utilisée pour « activer » la personne licenciée (art.39 ter). Ces cotisations ne seront donc plus versées à la sécurité sociale mais transiteront par l'ONEM, pour financer l'activation via... une agence intérim.

QUELQUES TIMIDES AVANCÉES À SIGNALER

⊕ DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

À partir de 2024, ce droit sera élargi à 5 jours, mais uniquement dans les entreprises de plus de 20 travailleurs. C'est une obligation de l'employeur mais... zéro sanction n'est prévue en cas de non-respect.

⊕ DROIT À LA DÉCONNEXION

Ce droit existe enfin ! Mais ne s'appliquera pas dans les entreprises de moins de 20 travailleurs.

⊕ PROTECTION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Une meilleure protection sociale pour les travailleurs de l'économie de plateformes est prévue. Ils bénéficieront d'une assurance en cas d'accident du travail. Ils pourraient plus facilement revendiquer le statut de salarié sur la base des critères européens... Mais les chances de remplir ces critères sont incertaines.

⊕ TEMPS PARTIEL

Les travailleuses et travailleurs à temps partiel avec horaires variables seront informés de leurs horaires 7 jours à l'avance – au lieu de 5 actuellement – sauf exception prévue par CTT sectorielle.

Nos conquêtes sociales sont touchées en plein cœur par cette réforme du marché du travail. La Vivaldi semble vouloir éliminer les organisations syndicales du jeu de la concertation pour amener le travailleur ou la travailleuse à négocier seul.e face au patron. Cela entraîne une perte de rapport de forces évidente pour l'ensemble du monde du travail. ◀



Lire plus

« Un accord à contresens de l'Histoire »

➔ <https://bit.ly/36bagSp>

Ukrainien, Afghan, Palestinien... un réfugié = un réfugié

Le 21 mars, c'était la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Ce 21 mars, et suite à l'exil forcé de plus de 3 millions de personnes causé par l'invasion russe en Ukraine, nous rappelons que l'accueil des réfugiés en Europe et en Belgique doit se faire conformément au droit international et à la dignité humaine. Les mêmes règles doivent s'appliquer à tous les réfugiés, indépendamment de leur nationalité.

L'invasion de l'Ukraine par des troupes militaires russes ce jeudi 24 février 2022 a suscité l'indignation de la communauté internationale. L'on a pu voir naître un bel élan de solidarité pour les personnes qui ont fui la guerre.

ACTIVATION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DE « PROTECTION TEMPORAIRE »

Le 3 mars 2022, le Conseil de l'Union a activé la directive européenne de 2001 dite de « protection temporaire » pour les réfugiés ukrainiens. Un événement historique, puisqu'elle n'a jamais été activée jusqu'à présent. Cette directive permet, en cas d'afflux massif dans l'UE, de personnes déplacées en provenance d'un pays ou d'une zone géographique déterminée, qu'elles soient protégées de façon immédiate pour une durée temporaire.

L'activation de cette protection implique que la Belgique délivre aux bénéficiaires un titre de séjour. Elle prévoit également que ces personnes aient le droit de travailler, l'accès à un hébergement approprié, une aide sociale, lorsqu'elles ne disposent pas de ressources suffisantes, ainsi que des soins médicaux, etc. Pour la FGTB, les obligations internationales de la Belgique doivent être respectées. La protection des êtres humains doit être au cœur des objectifs de la politique migratoire belge.

À QUI CETTE DIRECTIVE BÉNÉFICIERA-T-ELLE ?

Les Ukrainiens résidant en Ukraine avant le début des hostilités, les ressortissants de pays tiers bénéficiant d'une protection internationale en Ukraine ou les apatrides, et leurs familles devront bénéficier de cette protection. Les ressortissants de pays tiers résidant légalement en Ukraine n'ont pas droit, selon les informations des autorités belges, à la même protection... Cela dépend donc partiellement de l'appréciation de chaque État... Certains ont, par exemple, déjà montré des réticences envers les personnes qui n'étaient pas résidentes de longue durée en Ukraine.

Dans un communiqué publié le 2 mars, la FGTB et les autres membres de la plate-forme belge « Justice migratoire » saluaient la proposition d'activer la directive. Elles déplorent cependant l'application variable du droit international en fonction des intérêts géopolitiques des États. Pourquoi cette directive européenne de protection temporaire n'a-t-elle pas été activée lors des précédentes vagues de déplacement ? Suite aux conflits en Syrie, en Libye, en Afghanistan, en Palestine... ?

UN ACCUEIL DIGNE, SANS DISCRIMINATION

Selon la Convention de Genève de 1951, un réfugié est une personne qui, en cas de retour dans son pays, craint « d'être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe ou de ses opinions politiques ». Tout étranger qui arrive en Belgique pour ces raisons peut y demander l'asile. Et solliciter la protection internationale des autorités belges. La Belgique s'est engagée à conférer le droit à l'asile à partir de critères de la Convention de Genève ; à garantir un accueil digne aux personnes qui relèvent de ces critères. La Convention précise qu'elle doit être appliquée sans discrimination liée à la (prétendue) race, la religion ou au pays d'origine.

Tous les réfugiés, de nationalité ukrainienne ou non, doivent être traités de la même manière, sans discrimination. Pas seulement dans les longs textes des différentes Conventions et Déclarations internationales, mais aussi et surtout... en pratique ! ◀



MADE IN ILLEGALITY

Pas de commerce avec les colonies dans les territoires occupés !

Le saviez-vous ? Lorsque nous dégustons des dattes, nous participons à notre insu à l'expansion des colonies illégales. Au vol des terres et à l'expulsion de familles palestiniennes. La FGTB et les autres organisations membres de la campagne « Made in Illegality » du CNCD-11.11.11 demandent à la Belgique et à l'Union Européenne d'agir pour qu'Israël mette fin à la colonisation des territoires palestiniens.

De 262.500 lors des Accords d'Oslo en 1993, la population israélienne installée dans le territoire occupé a quasiment triplé, atteignant 720.000 colons. Les condamnations permanentes internationales, de l'UE et de ses États membres ne manquent pas. Malgré cela, la situation sur le terrain pour les populations ne s'améliore pas.

Une importante activité économique s'est développée dans les colonies israéliennes, constituée d'industries, de production agricole et d'exploitation des ressources naturelles du territoire palestinien. Elle contribue au maintien de la colonisation et à son expansion. Elle est encouragée par toute une série de subventions et fonds investis par le gouvernement israélien.

Une part considérable des produits israéliens exportés vers l'UE provient de ces colonies. Alors que la colonisation et l'annexion du territoire palestinien constituent des violations graves du droit international, l'UE continue d'entretenir des relations commerciales avec les colonies israéliennes dans le territoire palestinien occupé. Alors qu'elle dénonce la colonisation, l'UE contribue à la renforcer...

Les produits provenant de colonies illégales sont proposés aux consommateurs. L'étiquetage d'origine de ces produits est obligatoire, mais de nombreux produits sont commercialisés sans étiquetage correct. En les achetant, les citoyens européens contribuent donc à leur insu au vol des terres et à l'expulsion violente de familles palestiniennes.

Patrick Hoyois, délégué de la Centrale Générale chez Lhoist, est allé quatre fois en Palestine. « Il faut dénoncer ce qu'il se



passer là-bas. Privation de liberté, appropriation des ressources naturelles, implantations de colonies illégales, exploitation de la main d'œuvre palestinienne sous payée et dans des conditions de travail déplorables... » Depuis ses voyages, Patrick boycotte plusieurs produits en provenance des colonies illégales. « Je vis en Belgique, pays de la pomme de terre. Je suis surpris et en colère quand je vois dans les grandes surfaces des pommes de terres en provenance des colonies illégales. »

Pour faire reconnaître à l'UE ses obligations, les partenaires de la campagne « Made in Illegality » lancent une initiative européenne*. À travers cette pétition, les partenaires :

- demandent que l'UE mette fin au commerce avec les colonies illégalement établies dans tous les territoires occupés. Y compris le territoire palestinien occupé et les colonies illégales israéliennes ;
- demandent à l'UE d'appliquer le droit international et les droits humains de manière cohérente, y compris dans ses relations commerciales ;
- signifient à l'UE qu'ils ne veulent plus être complices.

Si l'initiative, lancée le 21 février dernier, parvient à rassembler 1 million de signatures en un an, elle obligera la Commission européenne à discuter de mesures concrètes dans ce sens.

Si vous aussi souhaitez que les droits humains et le droit international soient respectés, signez l'initiative européenne ➔ www.madeinillegality.org ◀

* Instrument démocratique officiel qui permet aux citoyens de l'UE de pousser la Commission européenne pour qu'elle propose un acte législatif.

”

L'histoire de Renault Vilvoorde est d'autant plus regrettable que l'usine elle-même, et les travailleurs étaient prêts à relever de nouveaux défis pour les véhicules du futur.



RENAULT VILVORDE

25 ans après

Il y a 25 ans, le constructeur automobile Renault annonçait la fermeture de son usine à Vilvoorde. Des mois de lutte sociale ont suivi.

Triste anniversaire ce week-end : voici 25 ans que la nouvelle tombait. Renault Vilvoorde fermait ses portes. Plus de 3.000 employés travailleurs perdaient leur emploi.



Raymond Smeulders faisait « partie des meubles ». Il travaillait dans l'usine depuis 1971. Il y débute comme jobiste, et est engagé un an plus tard. Renault était à l'époque considéré comme un employeur stable. « La sécurité de l'emploi » est à la clé. En '76, Raymond participe pour la première fois aux élections sociales. « Le début d'une grande carrière syndicale », comme il le dit lui-même.

LA FERMETURE, PERSONNE NE L'A VUE VENIR

« La nouvelle de la fermeture est tombée sur nous comme une bombe. Nous ne nous attendions pas du tout à une décision aussi radicale. Quelques jours avant, nous organisons encore une fête des médaillés pour célébrer les collègues les plus anciens. Mais lorsque Jean-Luc Dehaene, ainsi que la direction et les cadres sont arrivés, j'ai remarqué que quelque chose n'allait pas. Dehaene n'a pas fait de discours et n'a pas participé au repas de célébration. J'ai alors demandé à l'un des cadres ce qui se passait, et il a balayé mes remarques d'un revers de main. Selon lui, il n'y avait pas de problème. Le même soir, j'ai attiré l'attention de Karel Gacoms, alors responsable syndical, sur ce point. Il a répondu ces quelques mots :

« ils ne vont quand même pas fermer l'usine ». Je lui ai dit que je n'étais pas tout à fait sûr ».

« Le lundi précédant l'annonce, les camions étaient prêts pour emporter un grand nombre de voitures terminées. Le directeur du personnel nous a dit que c'était nécessaire pour pallier une pénurie chez les concessionnaires espagnols. Et que nous ne devions pas nous inquiéter... Je n'étais pas satisfait de cette explication et j'ai demandé un complément d'information. Nous avons ensuite bloqué les convois avec nos collègues afin que plus aucune voiture ne puisse partir. »

DATE FATIDIQUE

Raymond et ses collègues s'attendaient à des sacrifices. « Nous pensions que la direction voudrait négocier sur les salaires ». En ce jeudi fatidique du 27 février 1997, un conseil d'entreprise extraordinaire devait se réunir à 15 heures. « Nous avons remarqué qu'il y avait beaucoup de monde, et aussi beaucoup de gens qui n'étaient pas censés être là. Nous avons demandé que ces personnes ne soient pas admises à la réunion. Ce qui a causé un retard. »

Le comité d'entreprise n'avait donc pas encore commencé lorsque Michel De Verville, le patron de Renault, s'est adressé à la presse à l'hôtel Hilton de Bruxelles. Il y a annoncé la fermeture de l'usine de Vilvoorde.



Les halls d'usine et les bureaux vides de Renault Vilvoorde, 20 ans après sa fermeture.

© Alexander Dumarey

« En raison de l'agitation qui régnait au début de la réunion du conseil d'entreprise, le timing avait un peu dérapé », se souvient Raymond. « Les personnes présentes ont entendu l'annonce de la fermeture à la radio avant même d'avoir été informés au sein de l'entreprise. C'était incroyablement choquant. Nous avons alors tenté de calmer les esprits. Ce n'était pas facile. Finalement, tous les syndicats ont décidé ensemble de se rendre en masse à la mairie de Vilvoorde, en signe de protestation. »

LA PREMIÈRE D'UNE TROP LONGUE SÉRIE

L'usine de Vilvoorde a été la première des grandes usines automobiles belges à fermer ses portes. Elle a ensuite été suivie par Opel Anvers (2010) et Ford Genk (2014). Là aussi, et chez les nombreux fournisseurs, des milliers d'emplois de production ont été perdus. Autant de coups durs, en premier lieu pour les travailleurs, mais aussi pour l'industrie belge en général.

SOLIDARITÉ

« Nous avons organisé les piquets pendant quatre, cinq mois, par tous les temps, jour et nuit. Les filiales

françaises de Renault ont également fait preuve d'une grande solidarité. C'était sans précédent en Europe. »

En mars 1997, plusieurs grandes manifestations ont eu lieu à Paris. « Nous nous y sommes rendus en bus pour faire entendre notre voix. » Au final, les syndicats de Vilvoorde ont obtenu quatre points importants du plan social. « Il a été décidé de garder 400 personnes. Nous avons également mis en place une cellule de reconversion pour aider tous les autres dans leur recherche d'un nouvel emploi. De nombreux travailleurs ont également pris une retraite anticipée. Enfin, nous avons pu obtenir une belle prime pour la fermeture du site. La cellule a réorienté 2.000 personnes. Environ 120 sont allés chez Volkswagen, quelques autres chez Opel et Volvo. Tous les travailleurs, sauf 30, avaient un nouvel emploi après deux mois. »

« Après la fermeture d'Opel Anvers et de Ford Genk, les syndicalistes m'ont dit personnellement que, grâce à nos actions en 1997, il avait été possible d'imposer de meilleures conditions. Des messages qui ont fait chaud au cœur. Notre combat, qui a duré des mois, c'est quelque chose que les ouvriers ne voulaient pas avoir à revivre. »

LOI RENAULT

La brutalité avec laquelle la direction a annoncé la fermeture a suscité l'indignation, au-delà des portes de l'usine. L'épisode a conduit le Parlement à introduire la loi Renault. Une loi qui oblige les entreprises à informer – à temps – les salariés de tout projet de licenciements collectifs. Désormais, les plans doivent d'abord être communiqués par écrit, après quoi des négociations doivent avoir lieu au sein des organes de consultation afin d'explorer des pistes d'action alternatives et/ou de limiter l'impact du plan licenciement. ◀



À DECOUVRIR

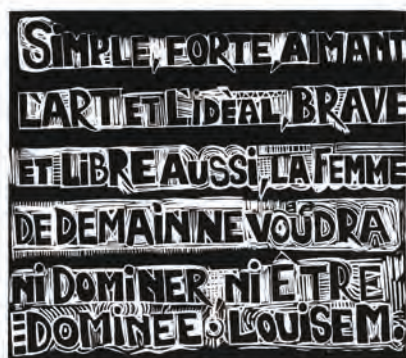
Corps, cris et dégenrement

« Corps, cris et dégenrement » n'est pas un livre comme les autres. Au fil des pages, une succession de textes et d'illustrations... Des mots et des images, comme autant de porte-voix et d'expressions personnelles...

L'ouvrage est le fruit d'une réflexion collective, d'une volonté de s'exprimer, ensemble, pour dénoncer le patriarcat et mettre en lumière des regards de femmes... Il est le résultat du travail mené au sein des ateliers « *Fight sexism. Destroy patriarchy* », organisé par AFICo, la Régionale namuroise du CEPAG. Des lieux où l'art, principalement l'écriture et la linogravure, est utilisé pour entrer en résistance, débattre et exprimer des idées.

Au fil de ces ateliers, le féminisme sous toutes ses formes est questionné, invoqué... « C'était l'occasion de parler de sexisme et de patriarcat de manière artistique », nous explique Harmony qui a participé aux ateliers.

Des textes et des illustrations émergent. « Des écrits, des images qui touchent, percutent, vont chercher des larmes, tant les vécus poser sur le papier font vibrer, surgir, exploser les émotions », relatent Anne et Laurent qui animent ces rencontres. L'idée du livre est née.



Car c'est bien un travail collectif que l'on découvre en feuilletant le livre. « L'esprit d'équipe était étonnant à tous les niveaux », souligne Saskia. Avec les spécificités de chacune des participantes, leurs points communs, leurs oppositions, leurs fragilités, leurs forces.

« En participant à ce projet, on réfléchit... au sens de cet atelier, à pourquoi on y va, à ce que cela peut apporter en terme de luttes contre le patriarcat mais aussi comme mécanisme d'autonomisation, de renforcement personnel et collectif et à comment les articuler. », nous confie Dominique.

Ingrid retire de ce projet « une forme de fierté. Celle d'avoir mis ma petite pierre à un projet qui donne de la visibilité aux vécus de femmes extraordinaires ». Sentiment partagé par Anne qui a ressenti « beaucoup d'émotions à tous les stades. Du partage, de la sororité, de la reconnaissance, de la fierté d'être allées jusqu'au bout du processus toutes ensemble. ».





”

Le patriarcat, c'est un complice du capitalisme, c'est une manière d'avoir du pouvoir sur l'autre.

FORME ET TRAVAIL ARTISTIQUES POUR PORTER LE COMBAT FÉMINISTE

Anne et Laurent, animatrices des ateliers « *Fight sexism. Destroy patriarchy* »

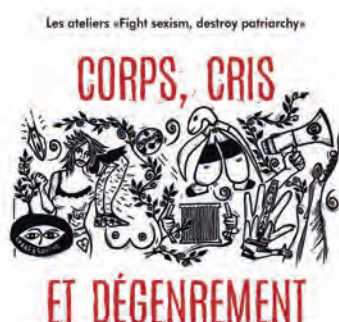
La forme et le travail artistiques constituent une autre porte d'entrée pour diffuser des idées et combattre des injustices ou des systèmes d'oppression, comme le patriarcat.

L'art — dans ce cas précis, l'écriture et la gravure — n'est pas neutre. Il dit en tout cas quelque chose de l'époque dans laquelle les œuvres sont créées. C'est aussi le cas pour les linogravures et les textes réalisés lors des ateliers « *Fight sexism. Destroy patriarchy* ». Certaines et certains diront que l'art est naturellement contestataire. Cette affirmation est sans doute à nuancer — en particulier pour l'art contemporain qui se limite dans certains cas à de la transgression —, mais l'art a en effet toujours été là pour faire bouger les lignes.

Ce que nous faisons collectivement relève de l'art populaire, au sens noble du terme. Nous ne demandons en effet aucun niveau artistique pour venir aux ateliers : ce qui crée un mélange très vivant dans les groupes entre les personnes qui ont une pratique artistique et les autres qui découvrent. Avec les ateliers « Art en résistance », dont « *Fight sexism. Destroy patriarchy* », un de nos objectifs est de rendre l'art accessible à toutes et tous, tant côté création que côté réception.

Sur ce dernier point, les œuvres sont données à voir ou à lire au public, que nous souhaitons le plus large possible, et deviennent des moyens de médiation du débat public. Elles témoignent d'un vécu ou d'un combat, d'une envie de partager ce vécu ou ce combat, touche la sensibilité de la personne qui reçoit et viennent interroger ses visions du monde ou de la thématique envisagée.

Nous espérons vraiment que le livre et l'exposition qui l'a précédé et qui l'accompagne, aideront à casser les constructions sociales existantes en termes de dictats patriarcaux et d'assignations de rôles genrées. Toutes les voix ne sont pas représentées dans ce livre, nous en sommes bien conscientes, mais nous avons réellement cherché à être les plus inclusives possible tout en essayant pas de parler « à la place de ». ◀



”

C'est un processus dynamique qui permet de se guérir soi-même : mettre des mots sur nos maux.

Justine



➔ « Corps, cris et dégenrement » (Ed. du Cerisier, mars 2022) est un ouvrage à découvrir sans tarder en librairie !

Contactez AFICo – CEPAG Namur : 081/64.99.52 - info@afico.be

ENTRETIEN AVEC DOMINIQUE VERFAILLE, FEMME ENGAGÉE AU SEIN DE LA FGTB

Syndicalisme & Féminisme

Quelle est la place du féminisme au sein d'une organisation syndicale ?

Être syndicaliste aujourd'hui, c'est être féministe. Nos combats syndicaux visent à acquérir et à défendre des progrès en matière de justice sociale. Or la situation des femmes vivant et travaillant dans notre pays est loin d'être exemplaire. Les femmes connaissent plusieurs situations d'injustice. La première d'entre elles concerne la question des salaires. Mais ce n'est pas tout, il y a également celle des conditions de travail et celle de la santé où des distinctions existent entre les hommes et les femmes.

Quelles actions mène la FGTB pour défendre les droits des femmes ?

La FGTB organise depuis 17 ans une action dans le cadre de la journée de l'égalité salariale. Nous organisons aussi régulièrement des campagnes de sensibilisation autour des diverses discriminations qui touchent encore les femmes. À Bruxelles, le Comité Eliane Vogel-Polsky est très actif et militant. De plus, nous analysons chaque année l'écart salarial avec l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Cet écart salarial est-il encore important dans notre pays ?

En Belgique, tel que calculé en 2021, l'écart salarial s'élève à 22,7% en défaveur des femmes. Ce n'est pas acceptable. Certains considèrent ce différentiel exagéré car dans notre pays, on ne peut définir les salaires en fonction du genre. Mais ce n'est pas le cas, car il faut considérer le contexte d'une façon exhaustive. S'il est vrai que deux travailleurs assignés à une

fonction équivalente perçoivent une rémunération identique, il faut prendre en considération le fait que les femmes soient cantonnées à certaines activités. Par exemple dans le secteur du nettoyage, les femmes sont souvent assignées au nettoyage de bureau où les barèmes salariaux sont inférieurs à ceux en vigueur pour le nettoyage des vitres. On constate ainsi que des fonctions ou des secteurs moins valorisés que ceux des hommes sont dévolus aux femmes. C'est notamment le cas pour le secteur du care qui regroupe le soin et l'aide à la personne ou encore celui du commerce avec les caissières. Et ces secteurs ont été fort impactés ces deux années de crise sanitaire que nous venons de traverser.

Il ne faut pas non plus négliger l'impact du temps partiel qui concerne 43 % des femmes. Pour une partie non négligeable d'entre elles, le travail à temps partiel est subi et non choisi. Soit parce que l'emploi proposé est tellement intense que les employeurs préfèrent scinder les postes arguant du fait que la travailleuse ne pourra tenir le rythme de travail sur une journée complète, soit parce que le volume de travail n'est pas suffisant. D'autres temps partiels sont culturels. Ils relèvent du rôle dévolu aux femmes dans la société où il leur incombe encore trop souvent d'assumer et d'assurer la responsabilité de s'occuper des enfants, des personnes âgées, des proches en difficulté.

Les trajectoires professionnelles fragmentées affectent également tant l'évolution des carrières des femmes que leur droit à la pension.

Il y a encore matière à lutte pour que les femmes et les hommes puissent mener à bien leur carrière professionnelle et leur vie sociale active de façon pleinement égalitaire. De beaux combats en perspective ! ◀



ÉGALITÉ F/H

C'est pour quand ?

Les femmes gagnent toujours beaucoup moins que les hommes. L'écart salarial dans notre pays est de 22,7 %. Cette différence est calculée pour l'ensemble des salariés, indépendamment de la fonction, du secteur, du type de contrat...

INSUPPORTABLE écart salarial !

Une partie de cet écart salarial s'explique notamment par le fait que les femmes et les hommes occupent des positions différentes sur le marché du travail. Ce qui peut être un choix volontaire peut aussi être le fruit de différents mécanismes, préjugés et stéréotypes, qui alimentent et font persister les différences.

Ainsi, la répartition traditionnelle des rôles – encore très présente – pousse les filles vers des orientations dites « féminines », et ce dès l'école. Un rapport de l'IWEPS (L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) datant de 2018 indique ceci : « Dans l'enseignement général, les filles sont plus nombreuses à s'inscrire dans des options « littéraires » (latin, grec) et en sciences sociales, tandis que les garçons sont plus nombreux dans les options « math 6 heures », « sciences 5 heures ou plus » et « éducation physique ». Au sein des formes techniques et professionnelles, les « services aux personnes » comptent 78 % de filles et l'habillement, où les élèves sont moins nombreux, 93 %. À l'opposé, les garçons représentent la quasi-totalité des élèves inscrits dans les secteurs de la construction et de l'industrie (98 %). »

L'on sait par ailleurs que les métiers des soins, de l'éducation, et plus généralement du social sont moins bien rémunérés que ceux, par exemple, de l'industrie.



INSUPPORTABLE écart salarial !

TEMPS PARTIELS INVOLONTAIRES

La majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes, à hauteur de 80 %. Dans de nombreux cas, il ne s'agit pas d'un choix. Dans certains secteurs, où les femmes sont surreprésentées, les contrats à temps plein n'existent pas, ou très peu. Comme dans la grande distribution, par exemple.

Une répartition inéquitable des tâches ménagères et de soin au sein de la famille pousse les femmes à recourir, davantage que les hommes, aux temps partiels, pour s'occuper des enfants ou de parents malades. Cette attribution traditionnelle des rôles, et le déséquilibre – notamment – en termes de congés de paternité, maintiennent les femmes à la maison, limitent leurs possibilités professionnelles et les empêchent d'obtenir un meilleur salaire.

Selon l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, « on estime qu'environ 49 % de l'écart salarial peut s'expliquer sur base des positions différentes occupées par les femmes et les hommes sur le marché du travail ». Mais « expliqué ne veut toutefois pas dire légitimé, car ces différences ne sont pas neutres », ajoute aussitôt l'institut. La situation dans laquelle se trouvent les femmes sur le marché du travail est en soi une conséquence de discriminations et des préjugés persistants sur les rôles des femmes et des hommes dans la société.

DISCRIMINATION

« Une part importante de l'écart salarial, 51%, ne peut être expliquée, même lorsque l'on tient compte de toutes les caractéristiques des travailleuses et travailleurs et de la fonction en question. » En bref : des femmes qui font sensiblement le même travail que leurs collègues masculins sont moins payées. Ce qui va à l'encontre du principe « à travail égal, salaire égal ». Des stratagèmes continuent d'être utilisés pour justifier ces différences, toujours selon l'Institut: « On utilisera par exemple parfois des dénominations différentes pour désigner des fonctions semblables occupées par des hommes et des femmes. Et on y associera des échelles salariales différentes. Peu de travailleurs et travailleuses savent ce que gagnent exactement leurs collègues. Cela permet aux différences, même les plus flagrantes, de passer inaperçues. » Même en ne tenant pas compte du temps de travail, tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 9,2 % de moins que les hommes.

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes avait pour objectif de mettre fin à cette discrimination. Depuis lors, nous avons constaté une amélioration systématique, mais modeste. Malheureusement, l'égalité n'est pas encore en vue.

L'écart de salaire devient écart de pension...



La différence salariale entre les femmes et les hommes pendant la carrière se répercute évidemment sur la pension.

Les personnes de plus de 65 ans courent un risque de pauvreté plus élevé que les autres tranches d'âge. Notamment car les pensions légales, en Belgique, figurent parmi les plus basses d'Europe.

Les salaires inférieurs des femmes au cours de leur carrière se répercutent sur leur pension. Le risque de pauvreté des femmes de plus de 65 ans est donc encore plus aigu que celui des hommes. Il a été calculé que les femmes, une fois pensionnées, reçoivent en moyenne environ 1 077 euros bruts par mois.

CARRIÈRE COMPLÈTE

Il a été décidé que la pension minimale pour une carrière complète serait portée à 1.500 € nets par mois. Toutefois, et malheureusement, de nombreuses femmes ne pourront pas y accéder car elles ne pourront pas justifier une carrière de 45 ans.

Les chiffres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent que l'écart entre des pensions F/H en Europe est d'environ 25 %.

ZOOM SUR QUELQUES INITIATIVES DU SETCA BHV

Les droits des femmes : une préoccupation fondamentale

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, comme dans bien d'autres régions d'ailleurs, le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur à celui des hommes. Cet écart se creuse encore lorsque les femmes ont des enfants.

Les causes en sont : la discrimination à l'embauche, le manque de places en crèche à un prix abordable et la répartition inégale des tâches entre les femmes et les hommes, qui est encore renforcée par le droit limité au congé de naissance pour les jeunes pères. Les femmes travaillent aussi plus souvent dans des secteurs et des fonctions où les salaires sont plus bas et dans les liens de contrats à temps partiel ou temporaires. Tous ces ingrédients contribuent au fameux écart salarial entre hommes et femmes sur le marché du travail. D'autres facteurs importants influencent les possibilités d'emploi des femmes, comme le niveau de formation, la classe socio-économique dans laquelle elles grandissent et surtout aussi leur diversité.

Bruxelles se caractérise également par de nombreuses familles monoparentales. Environ 25 % des enfants bruxellois grandissent avec 1 seul parent. Dans 9 cas sur 10, la femme est seule. Cela rend les femmes de Bruxelles particulièrement vulnérables à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

Si l'on s'attarde sur le secteur du commerce, nous observons une forte représentation des femmes. Ce secteur est toutefois connu pour ses contrats de travail à temps partiel, temporaires et flexibles. Ce qui contribue à renforcer une situation précaire des femmes sur le marché du travail. Pourtant, nos membres et militantes ont répondu présent pendant toute la crise Covid.

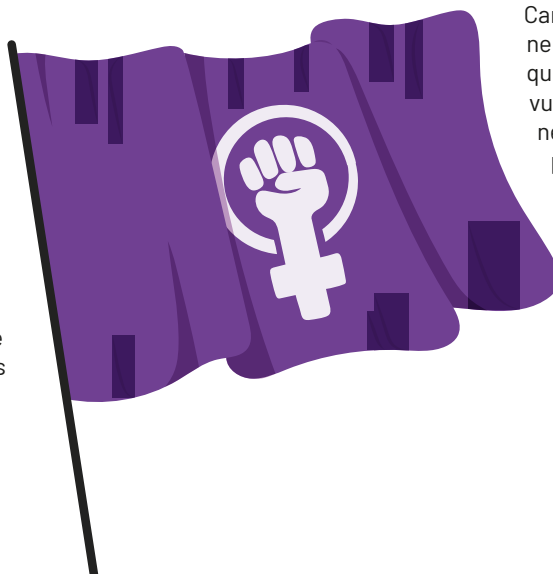
Cette prise de conscience de la position des femmes sur le marché du travail et dans notre société a toujours existé au SETCa BHV. C'est pourquoi la centrale professionnelle, sous la houlette de Leen Vandamme, a œuvré à la création du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky à la FGTB Bruxelles. Ce comité rassemble des militantes de toutes les centrales

bruxelloises pour lutter en faveur de l'égalité homme-femme. Elles sont accompagnées dans cette démarche par l'école syndicale, qui assure une formation continue.

Outre des formations, ce comité organise aussi des actions. Ainsi, il a co-organisé cette année les actions à Bruxelles pour le 8 mars à l'occasion de la Journée internationale de Lutte pour les Droits des Femmes. L'accent a évidemment été mis sur tous les secteurs du marché du travail dans lesquels les femmes sont surreprésentées, comme la garde d'enfants, les titres-services, etc.

Mais le Comité Femme va au-delà des intérêts de ses propres militantes et lutte pour toutes les femmes de la société. Ainsi, par exemple, la lutte pour les travailleuses sans-papiers occupe une place importante au sein de ce comité. Pendant la grève de la faim à l'église du Béguinage, le comité a rendu visite aux femmes en grève de la faim. À travers sa démarche, le comité soutient la campagne InMyName.be (en faveur d'une loi citoyenne pour la régularisation) et appelle activement à y adhérer et à la diffuser. Ces femmes s'exposent à la violence et à l'exploitation de l'employeur sur le lieu de travail, parce qu'elles n'ont pas de documents de séjour valables, ce que nous ne pouvons accepter en tant que militantes syndicales.

Car la lutte des femmes ne sera pas terminée tant que les femmes les plus vulnérables de notre société ne seront pas elles aussi protégées et en sécurité. Place à un monde women-friendly !



TÉLÉTRAVAIL, SOINS AUX ENFANTS...

La pandémie a pesé lourd sur les femmes



C'est une autre histoire d'inégalité. La pandémie a pesé lourd sur les épaules des femmes, qui ont mené de front les soins aux enfants, les tâches ménagères, l'école à domicile et le boulot, parfois en première ligne, parfois en télétravail. Avec pour résultat, une santé mentale en berne.

« L'augmentation des activités de soin non rémunéré et le télétravail ont mis à mal l'équilibre vie professionnelle - vie privée et la santé mentale des femmes. » C'est le Parlement européen qui le dit, dans un article de mars 2022, en se basant sur une série de statistiques sur le sujet. Sans surprise, l'analyse d'Eurostat montre que le télétravail – bien que présentant certains avantages au niveau de la flexibilité et des transports – se traduit souvent par des journées plus intenses et des heures de travail plus étendues.

La frontière entre travail et domicile a disparu, de même qu'entre vie privée et vie professionnelle. C'était particulièrement vrai pendant les phases de confinement, et les vagues de covid les plus intenses, où les quarantaines, fermetures d'écoles, périodes de télétravail obligatoires se sont accumulées. De nombreuses femmes ont dû jongler avec leur job, l'école à domicile, les soins, et leur propre état de santé. « Durant le confinement, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est devenue floue et les tâches à domicile se sont multipliées. Aujourd'hui, ce sont encore les femmes qui effectuent la majorité des tâches de soin non rémunérées, telles que la garde des enfants ou la prise en charge des membres plus âgés de la famille », poursuit le Parlement européen dans son analyse. « La crise du Covid-19 a vraisemblablement aggravé les inégalités hommes-femmes dans ce domaine et la difficulté de concilier vie professionnelle et personnelle a eu un impact dévastateur sur la santé mentale des femmes. »

Selon une étude demandée par la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement européen, la crise et la pression qui s'en est suivie a eu de graves répercussions sur le bien-être des femmes. Elles sont plus nombreuses à déclarer souffrir d'anxiété à cause du Covid-19. Les femmes indiquent être plus anxieuses et inquiètes pour leur famille et leur bien-être, ainsi que pour leurs finances. C'est encore plus vrai pour celles ayant de jeunes enfants.

- Dans l'UE, 77 % des femmes estiment que la pandémie a entraîné une augmentation des violences physiques et émotionnelles à l'égard des femmes dans leur pays, allant de 47 % en Hongrie à 93 % en Grèce. En Belgique, ce chiffre est de 70 %
- 38 % des répondants ont déclaré que la pandémie avait eu des conséquences négatives sur les revenus des femmes, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (44 %) et sur le temps qu'elles consacrent au travail rémunéré (21 %)
- La santé mentale des femmes a été fortement touchée par les restrictions liées à la pandémie, telles que les mesures de confinement et de couvre-feu (41 % à l'échelle de l'UE) et les limitations du nombre de personnes qu'elles pouvaient voir (38 %).

ÉQUILIBRER LA RÉPARTITION DES TÂCHES, SOUTENIR LA PARENTALITÉ

Si aujourd'hui, la situation relative au covid semble s'améliorer, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent. Tâches ménagères, tâches de soins aux proches, le tout couplé à des professions et secteurs moins bien rémunérés, continuent de ralentir les femmes et de nuire à l'égalité entre toutes et tous. L'une des solutions ? Une répartition égalitaire des tâches domestiques et des soins aux enfants et aux personnes dépendantes. Ce, via une obligation et un nouvel élargissement du congé de naissance pour les pères. L'accueil de la petite enfance et l'accueil extrascolaire sont également des leviers dans le soutien à la parentalité. D'une part, ils favorisent l'accès à l'emploi, donc aux revenus, des parents et plus particulièrement des mères et, d'autre part, ils permettent d'aider les parents à articuler vie privée et professionnelle. Ces structures doivent être rendues plus accessibles en termes de places disponibles, de coût et d'heures d'ouverture.

ENQUÊTE EUROBAROMÈTRE

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars dernier, le Parlement européen a commandé une enquête auprès des femmes européennes pour évaluer les conséquences de la pandémie sur leur vie. 27 000 femmes ont été interrogées, dont un bon millier en Belgique. Voici les résultats en quelques chiffres, publiés en mars 2022 :



44 %

44 %

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, avec lequel de ces sentiments/situations vous êtes-vous le plus identifiée ?

Réponses multiples autorisées, % les 3 premières réponses

Je ressens de l'inquiétude ou du manque concernant les ami.e.s/la famille

37 %

31 %

J'ai un sentiment d'inquiétude/d'anxiété et me sens stressée

33 %

24 %

Je suis inquiète pour mon avenir

Source « Eurobaromètre » : <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20220223IPR23904/une-enquete-eurobarometre-souligne-les-effets-de-la-pandemie-sur-les-femmes>

La violence, le sexisme et le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes sévissent encore tous les jours

Au quotidien, de nombreuses femmes et filles sont confrontées à la violence physique et sexuelle et au harcèlement sexuel, que ce soit à la maison, dans la rue, sur leur lieu de travail ou en ligne. La violence domestique et conjugale est un fléau et le nombre de féminicides reste chaque année effroyable.

Des instruments internationaux existent mais la Belgique reste à la traîne. La Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique est ratifiée depuis 2016. Mais à ce jour, la Belgique ne respecte toujours pas l'ensemble des engagements pris. La convention 190 de l'OIT sur la violence au travail doit aussi être ratifiée au plus vite et rendue exécutable à tous les niveaux de pouvoir en Belgique.



Lire plus d'articles sur cette thématique
[➔ syndicatsmagazine.be/news/femmes](https://syndicatsmagazine.be/news/femmes)

Réaffirmons notre combat !

- **Toute la société doit être repensée** pour permettre aux femmes d'accéder à d'autres fonctions et d'autres métiers. Ceci passe par une attention marquée à la dimension de genre dans l'éducation. Les petites filles doivent pouvoir avoir les mêmes rêves que les petits garçons, et ceci se construit dès l'enfance. Les femmes doivent pouvoir être orientées vers des métiers rémunérateurs. Les hommes doivent pouvoir se permettre de réduire leur temps de travail pour s'occuper des tâches domestiques et de soin à leurs enfants ou à leurs parents.
- **Les pensions des femmes** doivent être revalorisées. L'âge de la pension doit être abaissé à 65 ans et les années de carrière prises en compte pour le calcul de la pension ramenées à 40 ans. Le calcul de la pension devrait également tenir compte des difficultés et discriminations auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail.
- **Les professions essentielles** doivent faire l'objet d'une revalorisation salariale, de meilleures conditions de travail et de carrières faisables dans ces secteurs. Le salaire minimum doit être relevé à 14 €/h ou 2.300 € brut/mois. Pour la FGTE, c'est le minimum pour vivre dignement ! Pourtant, dans les secteurs dits essentiels, la plupart des salaires minimums sectoriels sont en-dessous de ce montant.
- Nous plaçons pour une **répartition égalitaire** des tâches domestiques et des soins aux enfants et aux personnes dépendantes. Via une obligation et un nouvel élargissement du congé de naissance pour les pères. L'accueil de la petite enfance et l'accueil extrascolaire sont également des leviers dans le soutien à la parentalité. D'une part, ils favorisent l'accès à l'emploi, donc aux revenus, des parents et plus particulièrement des mères et, d'autre part, ils permettent d'aider les parents à articuler vie privée et professionnelle. Ces structures doivent être rendues plus accessibles en termes de places disponibles, de coût et d'heures d'ouverture.
- **Le congé de paternité** représente un instrument qui permet davantage d'égalité parentale au sein du couple. L'égalité parentale allant de pair avec l'égalité professionnelle. Mais un homme sur dix rencontre encore des difficultés pour prendre son congé, dont environ la moitié à cause de l'attitude de l'employeur. Rendre ce congé obligatoire et l'allonger permettrait de soutenir le changement de mentalités et constituerait un réel progrès social.
- **Le congé parental**, qui reste encore majoritairement féminin, doit être mieux promu auprès des pères. Son application doit être étendue à différentes catégories de travailleurs, rendue plus flexible et mieux rémunérée.
- **Une réduction collective du temps de travail** pour toutes et tous, tous secteurs confondus, avec maintien du salaire et embauches compensatoires, pourraient permettre de résoudre en grande partie le problème de l'inégalité au niveau du régime de travail, du salaire et de la conciliation vie privée et vie professionnelle. Diminuer le temps de travail des hommes et augmenter celui des femmes permettrait non seulement de lutter contre les nombreuses discriminations sur le marché du travail, mais aussi un investissement des pères plus significatif dans la sphère familiale. ◀



TARIF SOCIAL

Comment l'obtenir ?

Les prix de l'énergie s'envolent depuis quelques mois et la fin n'est pas encore en vue. Le tarif social est une mesure destinée à aider certains ménages à payer leurs factures.

QU'EST-CE QUE LE TARIF SOCIAL FÉDÉRAL ?

Bénéficiaires classiques du tarif social

- Les locataires d'un appartement social ;
- Les clients résidentiels qui reçoivent une allocation du CPAS ;
- Les bénéficiaires qui perçoivent des allocations pour personnes handicapées ;
- Les personnes qui perçoivent une allocation d'aide aux personnes âgées (via l'AVIQ, IRISCARE ou le SPF SS DGPH), ou un budget de soins pour les personnes âgées nécessitant des soins (via le Zorgkas, en Flandre) ;
- Les personnes qui perçoivent une allocation familiale supplémentaire pour les enfants souffrant d'une incapacité physique ou mentale avec un score minimum de 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale ; les personnes qui perçoivent les allocations suivantes via l'ONP : garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), allocation d'aide aux personnes âgées, allocation pour personne handicapée sur la base d'une incapacité permanente de travail d'au moins 65 % (une allocation complémentaire ou une allocation de complément du revenu garanti), une allocation pour l'aide d'une tierce personne.

Bénéficiaires élargis – statut BIM

Les personnes qui ont droit à l'intervention majorée (statut BIM, ex-VIPO) et qui ont conclu un contrat pour l'achat d'électricité et de gaz naturel en tant que client résidentiel ont temporairement droit au tarif social. Cette mesure a été prolongée jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

COMMENT DEMANDER L'ACCÈS AU TARIF SOCIAL ?

Bénéficiaires classiques

Le tarif social pour l'électricité et/ou le gaz naturel est accordé dans la majorité des cas de manière automatique. Il ne faut entreprendre aucune démarche.

Locataires d'un appartement d'une société de logement

Le tarif social n'est pas automatiquement appliqué. Les locataires doivent s'adresser au propriétaire ou au gestionnaire de l'immeuble.

Bénéficiaires élargis – statut BIM

Normalement le tarif social est accordé automatiquement à cette catégorie. Néanmoins, dans les faits, il semble que certaines personnes n'en bénéficient pas. Il y a donc lieu de vérifier l'état de la situation en vérifiant sur la facture d'électricité et/ou de gaz.

QUE FAIRE ?

- Il faut demander une attestation papier via le service social de la mutualité. Cette attestation doit être fournie au fournisseur d'énergie.
- Le tarif social peut être appliqué de manière rétroactive, donc, il est important d'effectuer les démarches si les personnes ont droit à ce tarif préférentiel. ◀

Des travailleurs au bord du gouffre

Le gouvernement a enfin pris des mesures pour protéger les revenus des travailleurs. Il a notamment convenu d'une augmentation du salaire minimum et d'une série de mesures visant à modérer la hausse des prix de l'énergie. Malheureusement, ces mesures sont insuffisantes, et de nombreux travailleurs continueront à lutter pour joindre les deux bouts. Deux déléguées témoignent de leurs difficultés et de la manière dont elles et leurs collègues s'efforcent de faire des économies.

L'avenir ne leur fait pas peur, mais il est très difficile pour Ana Veronica (aide ménagère) et Chantal (ETA) de s'en sortir jour après jour. « Je me demande ce que je peux encore faire pour réduire mes dépenses », explique Ana Veronica. « J'ai déjà réduit au maximum. Je fais attention à éteindre les lumières, les multiprises... »

Alors que vous pensez avoir économisé suffisamment, une nouvelle facture vient bouleverser vos plans : « Cette année, mon loyer va être indexé de 60 € », explique Ana Veronica. Et à cette mauvaise surprise vient s'ajouter la hausse des prix dans les magasins : « Je surveille actuellement toutes les dépenses. Je ne peux pas faire les courses sans me faire du souci. »

”

J'ai déjà réduit au maximum.

Ana Veronica



”

Un salaire à 14 € par heure est un minimum pour pouvoir vivre avec moins de soucis.

Chantal



LA SANTÉ, UN BIEN DE LUXE

Chantal doit en plus faire face à la hausse des frais en matière de soins de santé et de médicaments, elle qui travaille dans un secteur à bas salaires : « Alors que nous sommes confrontées à de nombreux problèmes de santé, les frais médicaux et les consultations chez le médecin deviennent impayables » explique-t-elle. « Et malheureusement nos salaires n'augmentent pas autant que le coût de la vie. On a une voiture mais on l'utilise uniquement pour faire nos courses. Pour m'en sortir, je vais puiser dans le peu d'économies que j'ai accumulées durant ma carrière. »

« Je me sens encore forte », dit Ana Veronica. « Car mon enfance fut très difficile aussi. Je veux un avenir meilleur pour mes enfants mais je commence à en douter. Il arrive qu'à la fin du mois on ne nourrisse que nos 3 enfants. Quant à nous, on leur dit qu'on fait régime... ».

Aujourd'hui, de moins en moins de travailleurs parviennent à joindre les deux bouts. Les difficultés des travailleurs qui perçoivent de faibles salaires sont difficilement surmontables. Augmenter les salaires est plus que jamais indispensable ! « Un salaire à 14 € de l'heure est un minimum pour pouvoir vivre avec moins de soucis », conclut Chantal.

Pour Chantal, pour Ana Veronica, pour les travailleurs à bas salaire, nous devons poursuivre notre combat : Fight for 14 € !



TITRES-SERVICES

Le pays tout entier sera-t-il bientôt propre ?

Les aides ménagères des titres-services mènent une opération « Grand nettoyage » depuis le mercredi 26 janvier 2022. Ces actions sont nécessaires pour obtenir des salaires plus élevés, un meilleur remboursement des frais occasionnés par leur travail (frais de transport, parking, téléphone...) et de meilleures conditions de travail.

Il est inacceptable que certaines agences de titres-services engrangent des millions de bénéfices, alors que leurs travailleuses ne reçoivent pas un soutien juste et respectueux. Les bénéfices vont droit vers les actionnaires. Un comble quand on sait que le secteur est subventionné à 70 % par des fonds publics.

Chaque semaine, les aide-ménagères paient au moins 31,5 € (sans compter le stationnement) pour faire leur travail. Il existe bien une indemnité kilométrique pour le secteur des titres-services, mais elle est inférieure à celle des autres secteurs (0,13 € contre 0,37 €). Sur un mois, ces frais privent les travailleuses de 10 % de leur salaire. Au regard des prix actuels du carburant, ce coût ne fera qu'augmenter. Un grand nettoyage s'impose pour corriger ces injustices !

Une dizaine d'actions ont déjà eu lieu à travers le pays, mais nous ne voyons toujours pas de changement du côté des employeurs. Devrions-nous attendre que le pays tout entier soit propre pour que les choses bougent enfin ?

➔ Plus d'infos www.legrandnettoyage.net

Tout le monde doit se sentir bienvenu dans le secteur de la construction

Le nombre de femmes ouvrières dans le secteur de la construction reste très faible. En 2020, elles étaient au nombre de 1.262 ouvrières contre 144.533 ouvriers. Le secteur plaide pour plus d'équilibre sur les chantiers, mais les efforts consentis sur le terrain pour accueillir les femmes dans de bonnes dispositions sont insuffisants. La FGTB Construction souhaite que des mesures et des actions concrètes soient mises en place.



CHIMIE

Les femmes, pas traitées comme des travailleurs à part entière

Comme chaque année, la FGTB Chimie a mené une enquête dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Les préoccupations de l'année dernière sont toujours présentes : l'important écart salarial entre les travailleuses et travailleurs persiste et pose problème.

L'industrie chimique est un secteur rentable, en expansion et qui est régulièrement à la recherche de nouveaux collaborateurs. Mais les salaires et les conditions de travail sont-ils attractifs pour les travailleurs ? Les résultats de l'enquête menée par la FGTB Chimie sont inquiétants.

Cela saute aux yeux : des salaires plus élevés pour les hommes et des salaires moins élevés pour... les femmes. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial le plus important dans un sous-secteur, à savoir la chimie, s'élève à 17,6 % (après correction pour la durée de travail). Cet écart de salaire est presque deux fois plus élevé que la moyenne belge qui est de 9,1 %. Les écarts salariaux dans les deux autres sous-secteurs de la chimie (industrie pharmaceutique et plasturgie) sont eux aussi élevés : 17,3 % et 15,5 % !

En outre, pas moins de 55 % des ouvrières gagnent moins de 3000 € brut par mois, contre 43 % des ouvriers. La tendance est identique pour les employés : seules 27 % des femmes gagnent plus de 5000 € brut par mois, contre 40 % des hommes. Les salaires élevés dans un secteur en plein essor comme la chimie ne sont donc certainement pas une réalité pour tous les travailleurs.

Enfin, il apparaît que les femmes sont proportionnellement deux fois plus nombreuses à travailler à temps partiel. Le raison ? Elles s'occupent de leur famille. Les femmes assument encore et toujours la grande majorité des tâches ménagères. Autre tendance qui mérite tout notre intérêt : 2 femmes sur 3 indiquent qu'elles travailleraient à temps plein si un contrat à temps plein correspondait à 32 heures.

Il y a encore du pain sur la planche pour améliorer la situation, mais une chose est sûre : la FGTB Chimie continue à lutter contre la discrimination salariale ! L'industrie chimique joue un rôle de premier plan dans notre économie et doit donc être un exemple pour les autres secteurs.



La construction véhicule désespérément une image machiste, qui attire essentiellement des profils masculins. Et le sexisme est encore bien ancré dans le secteur. L'objectif est pourtant d'ouvrir les portes du secteur aux personnes issues de tous les horizons et de tous les genres. Mais pour y parvenir, il reste du pain sur la planche.

« Le sexisme est encore très présent dans le secteur de la construction. Pourtant, en tant que femmes, on n'est pas moins capables que les hommes. Ensemble on peut le prouver et faire évoluer les mentalités » explique Ottavia, déléguée de la FGTB Construction.

UNE RÉVISION EN PROFONDEUR

La FGTB Construction plaide pour que des mesures concrètes soient prises afin d'améliorer le bien-être sur le lieu de travail.

- Pour que tout le monde puisse se côtoyer dans le secteur, il est nécessaire de bannir le harcèlement et l'intimidation sexuelle au sein des chantiers de construction.
- Des investissements doivent être effectués pour permettre l'accès aux sanitaires tant aux hommes qu'aux femmes.
- Des efforts doivent être faits pour assurer un bon équilibre entre vie privée et professionnelle afin de rendre le secteur attractif pour toutes les personnes qui doivent s'occuper de leur famille.

La FGTB Construction appelle tous les acteurs clés et en particulier les employeurs à faire des efforts pour rendre le travail plus agréable et accessible à toutes et tous. ◀



Il y a des vérités statistiques indiscutables : les femmes représentent un pilier indispensable de la classe travailleuse. Au plus fort de la pandémie, le caractère essentiel des travailleuses s'est manifesté de manière éclatante. Dans les soins de santé, dans le nettoyage, dans le textile, ainsi que dans la plupart de nos secteurs industriels et économiques ou non marchands...

Le 8 mars se doit donc désormais de résonner de manière encore plus particulière. Voilà pourquoi nous avons déposé un préavis d'action dans l'ensemble de nos secteurs Métallos à l'échelle du pays avec nos camarades de l'ABVV Metaal.

”

Les Métallos cultivent, depuis toujours, l'unité de la classe travailleuse dans tous ses aspects, nationaux et internationaux.

L'unité de la classe travailleuse, priorité pour les Métallos, passe également par la lutte pour la reconnaissance des droits des femmes !

Les Métallos cultivent, depuis toujours l'unité de la classe travailleuse dans tous ses aspects, nationaux et internationaux. Et il est plus qu'urgent de renforcer notre engagement dans les aspects « genres » pour cette unité indispensable en vue d'obtenir des victoires décisives.

L'intitulé de la campagne : « Le salaire des femmes...c'est aussi une affaire d'hommes » n'est pas dû au hasard. En effet, trop souvent, le Capital a tenté de faire croire aux travailleurs qu'en donnant une place aux travailleuses, on mettait la leur en danger. Trop souvent, le Capital a tenté de faire croire aux travailleuses que leurs luttes devaient en priorité les opposer aux travailleurs.

C'est en inscrivant résolument l'ensemble de nos combats dans une dynamique inclusive pour l'ensemble de la classe travailleuse que nous parviendrons à améliorer la situation des travailleuses ET des travailleurs. Pas les uns contre les autres, mais les uns AVEC les autres !

Nos secteurs restent majoritairement masculins. Mais de plus en plus souvent et dans de plus en plus d'entreprises des femmes intègrent nos métiers. C'était déjà une réalité dans beaucoup de fonctions où la précision et la dextérité sont les premières qualités recherchées. Elles nous rejoignent désormais plus nombreuses dans les activités de l'aérospatial ou de l'automobile, ... et, nous en sommes heureux, leur présence tend à s'accroître également dans des domaines plus inattendus comme ceux des garages ou des électriciens.

Nous devons donc renforcer nos réponses et nos revendications afin de tenir compte de cette réalité. Nos délégué(e)s le faisaient déjà de manière formidable sur le terrain, nous devons prendre ce relai au niveau sectoriel. Nous avons accepté de relever ce défi.

C'est cela aussi défendre l'unité de la classe travailleuse, si chère aux Métallos.

FGTB MÉTAL LIÈGE-LUXEMBOURG

Thierry Grignard, un président résolument régionaliste

Le 22 octobre 2021, le Congrès de la FGTB Métal Liège-Luxembourg a enfin pu avoir lieu – près d'un an après sa date originelle – suite à la pandémie du Coronavirus. Quelque 300 militants ont fait le déplacement au Val Saint-Lambert de Seraing afin d'élire leur nouveau président, en la personne de Thierry Grignard. Seul candidat à la présidence, il a été élu à 84 %. Le nouveau président était déjà en place depuis 2018 suite au départ en cours de mandat de Francis Gomez. À l'époque c'était un comité provincial extraordinaire qui l'avait désigné. Les congressistes lui ont donc confirmé toute leur confiance pour les années à venir.



Dans son discours d'investiture, Thierry Grignard a rappelé la force de l'organisation syndicale et l'efficacité des services qui accompagnent au quotidien les travailleurs dans la défense de leurs droits. Il a rappelé l'importance de l'unité au sein même de la FGTB afin de mener à bien les combats présents et à venir.

Le président a réitéré les valeurs fondamentales sur lesquelles repose le combat de la FGTB Métal Liège-Luxembourg, à savoir le renardisme et les idées fortes qui y sont associées :

1 L'action directe : « C'est le moyen d'enfoncer des coins dans le système capitaliste pour le fissurer. C'est un moyen fort pour faire bouger les choses. Le droit de grève est de plus en plus mis à mal (notamment avec la condamnation des 17 du pont de Cheratte), il faut se battre pour conserver nos droits »

2 L'interprofessionnalisation des combats : « Il est important que toutes les centrales, tout en gardant leur indépendance, agissent ensemble, main dans la main, afin de faire bouger les choses, faire avancer les combats. « C'est dans ces actions de terrain que se marquent les solidarités ».

3 L'indépendance syndicale : « Le syndicat doit rester un contre-pouvoir, ce n'est pas l'annexe d'un parti ». C'est pourquoi le principe du contrôle ouvrier reste primordial. Quant au politique, si nous rêvons d'une majorité absolue de

la gauche en Belgique, nous devons pouvoir continuer de critiquer les partis qui s'en réclament font fausse route, et les féliciter quant au contraire les choses se passent bien.

4 Le régionalisme : Renard n'a pas inventé le régionalisme, il y est venu après avoir longuement examiné les choses. Ce courant était et est toujours fondé sur le besoin d'un progrès social. Si aujourd'hui, cette idée régionale est parfois remise en cause au sein de la FGTB, le président des Métallos de Liège – Luxembourg veut quant à lui maintenir le cap estimant que « le régionalisme n'est pas un dogme ou une croyance. C'est un outil qui permet de changer nos conditions de vie et de travail là où nous sommes ».

Thierry Grignard a conclu en rappelant l'importance d'écouter et de se mettre au service de la base, des militants de la FGTB car c'est en partant du monde du travail que l'on pourra transformer la société.

On l'aura compris, le président des Métallos liégeois veut se souvenir des combats du passé afin d'envisager l'avenir. Le régionalisme est au cœur de sa philosophie syndicale, moyen selon lui de donner le pouvoir au gens, aux travailleurs, au syndicat.

AUTRE CHANGEMENT À LA FGTB MÉTAL LIÈGE-LUXEMBOURG...

Le poste de secrétaire de la Régionale de Liège de la FGTB Métal Liège - Luxembourg vacant depuis l'accession de Thierry Grignard à la présidence des Métallos liégeois, vient d'être confié par le Comité régional de Liège à Joachim Schneider, qui exerçait depuis une dizaine d'années le poste de permanent au service de la régionale. Cette prise de fonction a eu lieu le 1^{er} janvier 2022. ◀





TRANSPORTEURS

Sortez des tranchées !

Le secteur du transport connaît un succès jamais vu. « Notre secteur connaît un essor jamais vu jusqu'ici et ce malgré le Brexit et la crise corona. ». Ce n'est pas moi qui le dis, mais bien l'UPTR, l'une des fédérations patronales du transport. Et le grand patron de la Febetra, Philippe Degraef, le confirme : « Pour la première fois depuis longtemps, les transporteurs belges réalisent des chiffres nettement positifs (= +7 % en 2021 par rapport à 2020), selon les statistiques LKWMaut ». Et le bureau BDO souligne que la situation financière du secteur peut être qualifiée d'excellente.

Ne serait-il pas temps pour les employeurs de sortir de leurs tranchées idéologiques ? D'abandonner leur opposition à la mise en œuvre du Paquet Mobilité ? Et de se battre avec les syndicats pour améliorer l'attrait du métier de chauffeur de camion ?

POURQUOI LES FÉDÉRATIONS PATRONALES REMETTENT-ELLES EN QUESTION LE PAQUET MOBILITÉ ?

Depuis le 2 février, les routiers qui passent une frontière doivent l'introduire « physiquement » dans leur tachygraphe. C'est l'une des mesures prises en exécution du Paquet Mobilité. Son but ? Mieux contrôler les opérations de cabotage et donc lutter contre le dumping social.

Les fédérations patronales belges Febetra, TLV et UPTR se sont empressées de crier au scandale. Il y aurait des « files interminables » aux frontières entre les États membres.

En réalité, il y a bien eu quelques difficultés à la frontière franco-belge en raison de contrôles de la gendarmerie française, et encore, dans une seule direction. Les employeurs en profitent pour discréditer les contrôles du cabotage. Et pour plaider pour un report de ces mesures, jusqu'à la généralisation des nouveaux tachygraphes avec GPRS intégré.

IL N'Y A RIEN DE NOUVEAU SOUS LE SOLEIL

L'encre du Paquet Mobilité était à peine sèche que les employeurs ont exercé une pression sur les ministres régionaux du transport. Une pression telle que ces derniers ont fini par déposer plainte contre le volet cabotage du Paquet Mobilité auprès de la Cour de justice européenne. Ils se ralliaient ainsi à une plainte déposée par Malte. Un état connu pour héberger des constructions qui facilitent le dumping social. Il est d'ailleurs curieux de constater que les divers ministres de la Mobilité n'aient pas jugé nécessaire de consulter les organisations des travailleurs sur ce sujet, suivant ainsi aveuglément les employeurs.

À partir du 22 février, les camions devront retourner régulièrement à leur centre opérationnel. Une obligation que les milieux patronaux contestent également. En pratique, les camions de l'Europe de l'Est

qui opèrent en Europe de l'Ouest devront rentrer régulièrement chez eux entre les missions. Pour les chauffeurs concernés, ce sera un plus. Ils pourront en effet retrouver régulièrement leur famille et mener une vie sociale normale. Cette mesure réduira aussi le dumping social et rectifiera quelque peu les différences entre Ouest et Est en ce qui concerne les coûts salariaux.

Mais là encore des voix critiques s'élèvent du côté patronal. TNL, la fédération patronale hollandaise, a plaidé l'an dernier pour un report de cette mesure. Plusieurs États membres de l'Europe de l'Est la contestent auprès de la Cour de justice européenne. Enfin, la commissaire européenne Velez a également essayé de la faire disparaître. En vain !

LES SYNDICATS DÉFENDENT LE PAQUET MOBILITÉ !

Les syndicats sont-ils les seuls défenseurs d'un compromis qui doit nous aider à assainir le secteur du transport et à bannir les pratiques de dumping social ? Pourtant, ni l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, ni l'UBT-FGTB n'étaient heureuses à 100 % du Paquet Mobilité. Elles auraient voulu bien plus. Mais ce compromis était un important pas en avant.

Un pas en avant. C'est ce que les employeurs devraient faire également. Cesser de protéger les organisateurs du dumping social et coopérer avec les organisations syndicales et le monde politique pour bannir la concurrence déloyale.

En menant des combats d'arrière-garde contre des volets du Paquet Mobilité, les fédérations patronales rendent un mauvais service aux chauffeurs et aussi à leurs employeurs.

S'ATTAQUER À LA PÉNURIE DE CHAUFFEURS !

Partout dans le monde, on est confronté à une pénurie de chauffeurs routiers. En Belgique, on fait état d'un manque de 8.500 chauffeurs. Aux Pays-Bas, de 10.000 chauffeurs, en Allemagne de 80.000 et en France de 40.000. En Grande-Bretagne, l'approvisionnement a été temporairement menacé à cause du Brexit ; il y aurait 100.000 postes de routiers vacants. Il est frappant de constater qu'un million de Britanniques disposent d'un permis de conduire mais ne trouvent apparemment pas le chemin du secteur. En Belgique,



100.000 personnes disposent d'un permis de conduire C, sélection médicale comprise, mais elles n'ont pas de certificat de capacité professionnelle. Autrement dit, si elles suivaient la 'formation code 95' pendant 5 jours, ils pourraient commencer immédiatement à travailler comme chauffeur de camion. Pourquoi ne le font-elles pas ? Pourquoi est-il si difficile de trouver du personnel ?

SALAIRES TROP BAS

La réponse est évidente. Les salaires sont tout simplement trop bas. Avec les salaires horaires en vigueur, un chauffeur doit prêter 50 heures par semaine pour disposer d'un revenu décent. Et on n'a pas encore abordé le point des conditions de travail. Manque de parkings, manque de confort, manque d'installations sanitaires et souvent manque de sécurité ... Ajoutez-y une hyper flexibilité, la charge de travail et les files, et vous aurez tous les ingrédients d'un secteur « peu attractif ».

Pourtant, les entreprises de transport belges performant mieux que jamais. Les fédérations patronales sans exception le confirment. Il y a donc certainement une marge financière dans le secteur. Il faut augmenter les salaires, mais en raison de la loi salariale de 1996, encore renforcée par le gouvernement Michel/De Wever, cela était impossible.

Même le président de l'UPTR, Bruno Velghe, devra avouer que les employeurs doivent offrir toutes sortes d'avantages extra-légaux pour trouver et garder des chauffeurs. Avantages qui vont de (petites) voitures de société à l'émission de warrants. Malheureusement pour le chauffeur et contrairement au salaire brut, il n'y a pas de cotisations sociales dues sur ces avantages. Et les candidats chauffeurs le savent également...

REVALORISER LE MÉTIER

Nous avons besoin d'une revalorisation du métier de chauffeur de camion. De meilleurs salaires, moins d'heures de travail, moins de flexibilité et une charge de travail moins importante. De meilleurs parkings équipés de facilités de repos décentes pour les chauffeurs. Au lieu de s'en tenir obstinément à cette loi salariale renforcée, le monde politique ferait mieux de faciliter l'aménagement de parkings sûrs, confortables et en nombre suffisant. Et créer une marge pour une négociation salariale libre dans le secteur du transport.

Et les fédérations patronales ? Elles pourraient unir leurs efforts et coopérer avec les syndicats dans la lutte contre le dumping social, implémenter le Paquet Mobilité, arrêter la course infernale vers le bas, limiter la flexibilité et créer de bonnes conditions de travail et de salaire. Autant de facteurs qui sont de nature à améliorer l'attrait du métier de chauffeur de camion. Et qui ne peuvent que profiter au secteur !



L'UBT et la FGTB Métal lancent une campagne « pour une pension humaine »

Nous partons tous à la pension, tôt ou (trop) tard. À contrecœur ou au contraire avec le plus grand plaisir.

L'UBT et la FGTB Métal sont intransigeants sur trois points :

1. NOUS SOUHAITONS PRENDRE NOTRE RETRAITE D'UNE MANIÈRE DÉCENTE

Cela signifie que nous voulons un emploi qui soit faisable jusqu'à la pension. Les travailleurs doivent avoir l'occasion, à un âge avancé, d'avoir un emploi adapté et plus particulièrement de passer à un travail plus léger et moins pénible, sans perte de revenu. Il faut de meilleurs régimes de congé. Les emplois de fin de carrière et le crédit-temps doivent être simplifiés et être d'accès plus facile. Il faut des régimes de congé adaptés pour les travailleurs âgés, à l'image de ce qui existe dans le non-marchand. Il faut aussi améliorer le RCC afin que le régime offre à nouveau une protection suffisante aux travailleurs âgés licenciés. Enfin, il faut valoriser le travail pénible et les carrières longues.

2. NOUS VOULONS PARTIR « EN TEMPS UTILE »

Il n'est pas juste de dire que l'être humain « vit plus longtemps qu'avant ». L'espérance de vie, en général, a certes augmenté, grâce à nos soins de santé, à notre sécurité sociale, à nos luttes.

Plus de travailleurs auront la chance de vivre plus longtemps, oui, mais pas forcément en bonne santé, même si nous ne pouvons que l'espérer. C'est pourquoi l'âge de la pension doit être ramené à 65 ans. Et contrairement à ce qu'on prétend, cela est parfaitement payable. C'est tout simplement une question de choix politiques. Un premier pas important est, comme proposé par le ministre Lalieux, la possibilité de prendre la pension anticipée après une carrière de 42 ans.

3. NOUS VOULONS UN REVENU DÉCENT UNE FOIS PENSIONNÉ

C'est pour cette raison que nous voulons une pension minimum garantie de 1.500 € nets pour tous ceux qui ont une carrière d'au moins 42 ans.

On peut discuter de la mise en œuvre, du calcul, du comment et du pourquoi. Mais voilà en tout cas un résumé de l'objectif poursuivi par la FGTB Métal et l'UBT. Il n'est jamais trop tôt pour lutter pour une pension décente et humaine. Car lutter pour une pension décente, c'est lutter pour un emploi faisable, c'est lutter pour le respect des travailleurs.

Suivez notre campagne de près via nos pages



Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête avec elles

Le 8 mars a eu lieu la journée internationale des droits des femmes, aussi appelée journée internationale de la lutte pour les droits des femmes. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette journée n'est donc pas une célébration mais bien une journée de lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes.

RETOUR SUR LA SITUATION DES AIDE-MÉNAGÈRES TITRES-SERVICES

Cette journée existe, entre autres, pour rappeler que notre société a encore bien du chemin à parcourir sur la place de la femme et sur ses droits. Si les femmes font grève le 8 mars, c'est bien pour rappeler la chose suivante : « Lorsque les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête ». Dans le monde du travail, les femmes sont encore trop souvent confrontées à des problèmes liés à leur genre : discrimination, emplois moins bien rémunérés, situations d'harcèlement, etc. Et s'il y a bien un secteur pour qui cette réalité est criante de vérité : c'est les travailleuses des titres-services, secteur très majoritairement composé de femmes.

ECART SALARIAL

En Belgique, l'écart salarial femmes-hommes est évalué à 23 % si on prend en compte la différence de temps de travail. En effet, les femmes font généralement plus de temps partiels. C'est particulièrement vrai pour les aide-ménagères titres-services. 72 % d'entre elles prestent au maximum 30h car prestier le temps plein de 38h n'est pas tenable, tant sur le plan physique que sur la difficulté à conjuguer leur vie professionnelle et vie de famille.

Certaines témoignent :

« 38h c'est trop, ce n'est pas tenable. », « Nettoyer 8h par jour si on compte les déplacements ça revient à 11h par jour, ce n'est pas faisable. », « Certains de mes clients demandent parfois 4 heures de nettoyage en plus (par exemple pour laver les meubles de jardin au printemps). C'est aussi une des raisons pour lesquelles je travaille à temps partiel : pour pouvoir satisfaire mes clients. »

De plus, alors qu'elles exercent une fonction essentielle, leur salaire n'est pas du tout à la hauteur de la charge physique et mentale que représente leur métier. En effet, leur ancienneté barémique est plafonnée à trois ans et leur salaire de départ n'atteint même pas les 12 € bruts de l'heure en 2022... alors que la FGTB demande 14 € bruts de l'heure minimum afin de pouvoir assumer un niveau moyen de consommation.

DISCRIMINATION AU TRAVAIL ET HARCÈLEMENT

Le harcèlement psychologique ou sexuel est monnaie courante pour les femmes. En 2021, 9 % des femmes déclaraient avoir été harcelées sexuellement sur leur lieu de travail, contre 4 % des hommes. Et ce chiffre n'est probablement que le sommet de l'iceberg.

Lorsqu'une aide-ménagère titres-services se rend sur son lieu de travail, elle est isolée. Elle ne sait pas toujours sur qui elle va tomber et elle se retrouve seule à exercer ses tâches. Ces femmes sont donc constamment confrontées à ce genre de situation, avec parfois un soutien assez inexistant de la part de leurs entreprises... C'est pourquoi la FGTB Horval accorde une attention toute particulière à ce secteur où la précarité et l'inégalité ne sont que trop présentes.

UNE LUTTE CONSTANTE

La lutte pour que les violences faites aux femmes cessent dans notre société est encore longue et se doit de continuer avec ferveur. Les femmes, comme tous les autres travailleurs, méritent le respect et la considération. C'est pour cela que le 8 mars ne doit pas être le seul jour où nous nous rappelons que nous vivons dans une société sexiste et profondément inégalitaire. Chacune de nos luttes doit prendre en considération cette problématique afin de renforcer le mouvement syndical.



BURKINA FASO

Les travailleuses se mobilisent pour leurs droits

Dans le cadre de ses missions internationales, la FGTB Horval s'est rendu récemment au Burkina Faso avec son partenaire, l'ONG Solsoic. L'objectif de ce voyage était de clôturer le programme 2017-2021 et de lancer celui de 2022-2026.

Un des moments forts de cette mission fut la rencontre avec les femmes travailleuses du CARTPL (Collectif des Associations des Restauratrices et des Transformatrices des Produits Locaux). Elles ont marqué les esprits par leur force de caractère et leur détermination.

Ce collectif travaille dans le secteur de la restauration et de la transformation des produits locaux du Burkina en mettant les femmes au cœur du processus. Les syndicats étant absents dans ce secteur, elles mènent elles-mêmes les batailles syndicales. Elles ont notamment pour objectif de permettre aux travailleuses de bénéficier d'une protection quant à leur statut informel pour le rendre plus formel, avec tous les droits qui en découlent. Elles se concentrent aussi sur le développement personnel et l'émancipation de chaque femme. L'objectif ? Faire d'elles les principales actrices de changements sociétaux.

Ces militantes comptent déjà de nombreuses femmes autour de leur projet. Et elles ne vont pas s'arrêter là. Elles sont actuellement en pleine réflexion quant à la création d'une structure syndicale pouvant représenter l'ensemble des travailleuses du secteur, afin de jouer un rôle de contre-pouvoir dans les décisions sectorielles les concernant.

Encore un exemple de militantisme syndical et de féminisme qui réchauffe le cœur. La FGTB Horval soutient pleinement ce genre d'initiative !



UNE NOUVELLE PAGE FACEBOOK POUR LES TITRES-SERVICES !

Les titres-services sont un secteur qui connaît une grande précarité et de nombreuses injustices. Dans cette période où le coût de la vie ne cesse d'augmenter, il est plus que temps de répondre aux revendications des travailleuses !

C'est pourquoi la FGTB Horval a décidé de mettre en place une communication ciblée pour le secteur, via la création d'une page Facebook dédiée spécifiquement aux aide-ménagères titres-services.

Avancées des combats, négociations, revendications, infos pratiques, articles, ... tout ce qui concerne le secteur, centralisé sur une seule page !

Vous travaillez dans les titres-services ? Rejoignez alors sans tarder votre nouvelle page Facebook ! Il suffit de scanner le code ci-contre. ◀



JOBS DEAL

Un bon deal pour qui ?

Le gouvernement Vivaldi a annoncé récemment toute une série de mesures relatives au travail.

L'objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en rendant le travail plus attractif. Fin 2020, le SETCa a publié un document d'analyse de la déclaration de politique générale (« Vivaldi, 4 saisons, 4 années pour convaincre »). Nous avons épluché les grands axes de cette déclaration à l'aune de nos résolutions de congrès qui avaient été déclinées en sept grandes thématiques : sécurité sociale, emploi et conditions de travail, bien-être économique, transition climatique, concertation sociale, lutte contre les inégalités, équilibre vie privée et vie professionnelle.

Quelle est l'analyse du SETCa ? La présidente Myriam Delmée et le vice-président Jan-Piet Bauwens donnent leurs premières impressions et analysent quelques mesures. Vous trouverez l'analyse complète sur www.setca.org

Syndicats : Que devons-nous faire de ce projet de loi, le jobs deal ? L'approche diffère-t-elle de celle du gouvernement Michel ?

Myriam : Ce projet de loi aborde quelques thématiques... mais pas dans le sens où nous l'avions attendu. En matière de concertation sociale, si la Vivaldi veut donner l'impression qu'elle y est ouverte, en pratique, son approche n'est pas très différente de ce que l'on a connu avec le gouvernement Michel. Les revendications patronales pour toujours plus de flexibilité ont été largement entendues, tandis que les nôtres - notamment en matière d'e-commerce - sont très clairement ignorées. Et ce n'est certainement pas la pseudo-avancée sur la semaine de 4 jours qui va permettre de rattraper la sauce.

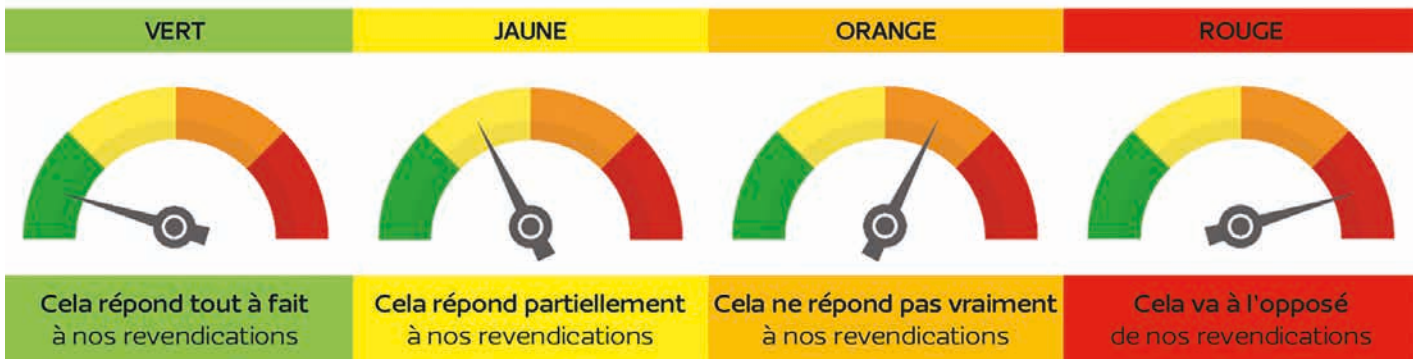
Jan-Piet : Notre modèle de concertation sociale repose sur un principe fondateur : les travailleurs acceptent d'accroître la productivité dès lors qu'elle est encadrée collectivement et contrôlée par les organes de concertation au sein de l'entreprise. La loi Peeters de 2017 avait déjà donné le ton en annualisant le temps de travail (en le considérant sur une période d'un an) sans passer par une convention collective

de travail (CCT), en instaurant les heures supplémentaires volontaires sur la base d'un accord individuel entre employeur et travailleur, ou encore en doublant quasiment les heures prestées au-delà de la durée normale de travail avant de pouvoir éventuellement les récupérer. Tout cela va dans le sens d'une individualisation accrue de la relation entre travailleurs et employeurs et est donc mauvais pour les travailleurs, mis davantage en position de faiblesse.

Myriam : Par petites touches successives, la Vivaldi continue sur cette même lancée, à savoir l'individualisation toujours plus accrue. Elle élimine en fait la représentation syndicale au sein des entreprises. Ce projet de loi vise soi-disant la liberté de choix... En pratique, il favorise l'individualisme : chacun pour soi. Cela va pleinement à l'encontre de la logique des syndicats. Deux siècles de luttes sociales ont démontré à suffisance que le renforcement des libertés et de l'égalité passe par le vote de lois progressistes et la conclusion d'accords collectifs applicables à tous. Pensons par exemple à la sécurité sociale, à l'enseignement obligatoire, au suffrage universel, à l'égalité hommes-femmes, aux vacances annuelles, à la réduction collective du temps de travail, à l'indexation automatique des salaires, aux barèmes... Ce ne sont jamais des mesures individuelles.

Jan-Piet : Le jobs deal est d'abord un deal entre patrons et Gouvernement. Un deal qui ne servira en aucun cas à augmenter l'emploi. Les préoccupations des travailleurs sont ailleurs : payer leur facture d'électricité tous les mois et pouvoir vivre décemment avec leur salaire. Nous continuons à miser sur des emplois de qualité, une réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires afin de créer des emplois, un salaire brut minimum de € 2.300 euros par mois, de libres négociations salariales, une sécurité sociale forte et des services publics de qualité. Voilà ce qu'est la richesse et la liberté pour tous !

QUE DIT L'ACCORD ? EXAMINONS DE PLUS PRÈS QUELQUES MESURES ET VOYONS COMMENT ELLES CORRESPONDENT À NOS REVENDICATIONS À L'AIDE DU BAROMÈTRE AVEC LES CODES COULEUR :



MESURE 1 SEMAINE DE 4 JOURS SUR BASE VOLONTAIRE



Présentée par le Ministre Dermagne comme une avancée majeure vers la réduction collective du temps de travail (RCTT). On est bien loin du compte au vu des très longues journées. Qui peut rester aussi longtemps loin de chez lui ?

- Un accord individuel suffit : vous vous débrouillez tout seul.
- C'est un droit limité... car l'accord de l'employeur est requis.
- Il existe une protection contre le licenciement... mais pas de sanction.
- Une copie de l'accord est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), qui n'est en fait pas habilité à recevoir des informations à caractère individuel.
- Le projet de loi contourne les organes de consultation :
 - Conseil d'entreprise (CE) : organisation du travail.
 - CPPT : analyse des risques et des postes de travail, santé et sécurité.
- Dans la déclaration de politique générale, la Vivaldi avait évoqué des expériences pilotes en matière de RCTT, en lien avec une diminution ciblée des cotisations patronales. Ce projet semble enterrer toute forme d'expérience qui irait dans ce sens.

Passer à une semaine de 4 jours sans réduire le temps de travail ne permettra pas d'atteindre un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Nous savons que ce sont surtout les femmes qui subissent la pression de combiner famille et travail. Comment faire lorsque vous êtes pas moins de 10 ou 11 heures hors de la maison ? Nous craignons donc que cette mesure ne fasse que renforcer les modèles de genre existants.

Et les temps partiels ? Le droit à la semaine de 4 jours pour les travailleurs à temps partiel aurait été un véritable pas en avant. Et pour ceux qui travaillent encore dans un régime de 6 jours par semaine ?

La semaine de 4 jours est un leurre qui enterre, de fait, toute expérience de RCTT, pourtant évoquée dans l'accord de Gouvernement. On peut également se poser la question de la pertinence de cette semaine de 4 jours en termes de création d'emploi. Seule une réduction collective du temps de travail peut réellement créer de nouveaux emplois. Le passage de 38 à 32h crée un nouvel emploi tous les 6 emplois (6 X 6 heures libérées = plus d'1 nouveau temps plein).

MESURE 2 TRAVAIL DE NUIT DANS L'E-COMMERCE



- Possibilité d'instaurer le travail de nuit dans les entreprises actives dans l'e-commerce.
- Par voie de CCT... mais il suffit qu'un seul syndicat signe, et pas de modification du règlement de travail.
- Possible aussi via des « expériences » à la demande du travailleur : un dangereux précédent.
- Des primes et/ou sursalaires doivent toutefois être versés en contrepartie.

Le débat sur l'e-commerce a démarré il y a quelques années par un mensonge d'État. En effet, l'actuel Premier Alexander De Croo avait alors déclaré que l'e-commerce créait des dizaines de milliers d'emplois aux frontières de la Belgique parce qu'il n'était pas permis de travailler la nuit dans notre pays. Depuis, l'argument a été repris inlassablement par Comeos (la fédération sectorielle du commerce) pour aboutir à cet accord relatif à l'e-commerce. Ce n'est pas correct !

Le SETCa n'est pas opposé par principe à l'e-commerce mais s'oppose à toute forme de dégradation des conditions de travail et de rémunération. Ce qui est le cas dans les pays où l'e-commerce est florissant, comme aux Pays-Bas.

En outre, le SETCa réclame depuis des années une table ronde sur l'avenir du commerce, regroupant notamment l'ensemble des acteurs de l'e-commerce. Cela a toujours été refusé par Comeos, qui préfère exercer son lobbying auprès du Gouvernement.

MESURE 3 COMMUNICATION DES HORAIRES DES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL



- De 5 à 7 jours et minimum 3 jours.
- Les CCT existantes restent d'application.

Toute mesure visant à stabiliser la situation des travailleurs à temps partiel est un pas dans la bonne direction.

MESURE 4 DROIT À LA DÉCONNEXION



- Ce droit doit être prévu par une CCT ou une modification du règlement du travail.
- Des modalités doivent être prévues pour la gestion des outils et l'équilibre entre travail et vie privée.

Le droit à la déconnexion est sans doute le gadget à la mode. Ce droit à la déconnexion a un côté absurde et ne dit rien d'autre que « J'ai le droit de faire respecter ce qui figure dans mon contrat de travail ». La loi de 1971 prévoit clairement l'enregistrement du temps de travail. Ne serait-il pas plus opportun d'enfin faire respecter cela, y compris dans les PME, avant de mettre un nouveau gadget en place ?

CONCLUSION

VOTRE REPRÉSENTATION SYNDICALE FAIT LA DIFFÉRENCE

Nous sommes heureux que le Gouvernement reconnaisse la nécessité d'une meilleure harmonisation entre travail et vie privée et que les employeurs devront également s'adapter. Les syndicats mettent ce point depuis longtemps déjà à l'ordre du jour. Ces mesures vont toutefois plus loin que cela.

Enfin : celui qui travaille dans une entreprise de moins de 20 travailleurs (et il y en a beaucoup en Belgique) n'a apparemment pas droit aux mesures que le Gouvernement considère comme très importantes pour les travailleurs de plus grandes entreprises.

Cela prouve une fois de plus l'importance d'avoir des syndicats forts. Un travailleur sans syndicat dépend à cet égard complètement du bon vouloir de l'employeur.

Le SETCa continue dès lors de lutter pour une meilleure représentation, y compris dans les petites entreprises. Cela fait bel et bien une différence pour les travailleurs. Si une mesure est nécessaire pour les travailleurs, elle doit également s'appliquer à tous les travailleurs.

Cet accord contient encore d'autres mesures. Certaines d'entre elles répondent partiellement à nos revendications, d'autres vont totalement à leur encontre. Envie de lire l'analyse complète ? Rendez-vous sur www.setca.org

Cet article a été rédigé fin février. Veuillez visiter notre site web pour les informations les plus récentes.



Hommage à Emilienne Brunfaut

En la journée si symbolique du 8 mars, la FGTB Wallonie picarde inaugurerait une salle au nom d'Emilienne Brunfaut. Un geste posé en hommage à une femme syndicaliste, militante pacifiste et féministe. Portrait.

Emilienne Brunfaut, née Emilienne Steux, a vu le jour à Dottignies, près de Mouscron, le 11 mai 1908. Dans une région ouvrière et textile par excellence, nichée entre la Wallonie, la Flandre, et la France. Son père, Emile Steux, l'élève, après le décès prématuré de son épouse. La politique, à la maison, c'est important. Emile Steux est le fondateur de la section dottignienne du Parti Ouvrier Belge (POB), et est administrateur d'une coopérative locale.

TRAVAIL ET FEMMES

Emilienne Steux a donc de qui tenir. Dès la fin des années '20, elle adhère elle aussi au POB, au Comité national des Femmes socialistes, et au Syndicat du Textile dans son village natal. Ouvrière dans une filature du Nord de la France, elle découvre « le terrain ». Elle suit ensuite les cours de l'École ouvrière supérieure à Bruxelles. Son combat, c'est l'égalité entre les femmes et les hommes. Ses armes : les mouvements syndicalistes et féministes, indissociables. Femmes, et travailleuses. Elle participe aux grèves de 32, de 36. La même année, elle prend la tête de la toute jeune Commission du Travail féminin.

Dans les années '30, elle travaille notamment à alerter l'opinion sur les dangers du fascisme. Elle est membre du Comité mondial des femmes contre la guerre et le fascisme (CMF). Dès la Libération, elle milite à nouveau au cœur de la Commission du Travail des femmes, cette fois au sein de la toute neuve « Fédération Générale du Travail de Belgique » (FGTB) en 1946. Le message pacifiste reste au cœur de son discours, notamment au sein du Rassemblement des femmes pour la paix.

Dans les années '70, Emilienne Brunfaut poursuit et rejoint les nouvelles luttes féministes, toujours en représentant la cause ouvrière. Il y a exactement 50 ans, en 1972, elle prenait la parole sur ce sujet précis, à la première « journée de la femme » en Belgique. En 1975, elle co-préside les activités belges dans le cadre de l'Année internationale des femmes de l'ONU.

Emilienne Brunfaut décède le 12 décembre 1986. En mars 1990, un timbre-poste est émis à son effigie à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

« CONTINUEZ À UTILISER VOS VOIX POUR L'ÉGALITÉ »

Sa petite-fille, Laure Brunfaut-Bouvry, témoignait « virtuellement » lors de l'inauguration de la salle Emilienne Brunfaut, dans les bâtiments tournaisiens de la FGTB Wallonie picarde. Elle y disait ceci.

« Je suis convaincue que si ma grand-mère était parmi nous, elle vous aurait dit qu'encore aujourd'hui il ne faut pas baisser les bras, ne pas fermer les yeux, continuer à donner de l'importance à l'éducation. Elle vous aurait dit de continuer à utiliser vos plumes et vos voix pour l'égalité homme-femme. » ◀

Emilienne Brunfaut lors d'une manif contre les bombardements en Espagne (1938) - Archives FGTB



LIÈGE - HUY - WAREMME

Avis aux travailleurs de la construction - Paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes intempéries couvrant la période du 01/01/2021 au 31/12/2021 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 25 avril 2022.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) relatif(s) au(x) paiement(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire.

Compte tenu de la crise sanitaire (Covid), nos bureaux sont inaccessibles au public.

Pour un suivi plus rapide, nous vous conseillons de privilégier, le (les) dépôt(s) dans notre boîte aux lettres extérieure de notre bâtiment (place Saint-Paul, 13 à 4000 LIEGE) ou les remettre dans la permanence de votre choix, où un coursier se chargera du ramassage des formulaires timbres intempéries (locaux FGTB):

ANS : rue Walter Jamar 357
 AYWAILLE : rue L. Libert 22
 CHÊNÉE : rue Neuve 18-24
 FLÉMALLE : Grand Route 122
 FLÉRON : avenue des Martrys 86
 HANNUT : rue Z. Gramme 7
 HERSTAL : rue Large Voie 36
 HUY : rue l'Apleit 12
 LIÈGE-BURENVILLE : rue St Nicolas 251
 LIÈGE-ROTURE : rue Roture 80
 SCLESSIN : rue de l'Île Coune
 SERAING : rue Paul Janson 41
 VISÉ : rue des Récollets 63
 WAREMME : rue Baloir 5

CHARLEROI

Fête du 1^{er} mai

Programme :
 Discours, cortège, restauration, musique.

Infos pratiques :
 À partir de 10h, 91 rue du grand central, à Charleroi.

LIÈGE

Le 1^{er} mai syndical et associatif FGTB Liège-Huy-Waremme est de retour !

Rendez-vous le 1^{er} mai de 12h à 20h, place Saint-Paul à Liège.

Au programme :
 Des animations pour enfants, des concerts, des saveurs d'ici et d'ailleurs...

Toutes les infos précises à pd du 4 avril sur www.fgtb-liege.be

NAMUR

La FGTB et la CGSP de Namur vous invitent au 25^e anniversaire du 1^{er} mai à Namur !

Au programme :
 Accueil café à 10h30, meeting avec Joëlle Tyssaen, Thierry Bodson, Patrick Lebrun et Laurent D'Altoe à 11h, apéritif musical suivi d'un barbecue à partir de 12h.

Sur place :
 Expo photos (25 éditions des festivités), stand asbl AFICO, stand Restaurants du Cœur, photomaton.

Adresse :
 rue de l'Armée 41, 5000 Namur.

ATTENTION !
 Réservation obligatoire jusqu'au 22 avril par mail (1mai.namur@cgsp.be) ou téléphone (081/729.113 ou 081/729.112)

WAPI

La FGTB Wallonie Picarde vous invite au 1^{er} mai

Au programme :
 Tournoi de pétanque, marche nordique, concert & musique, animations pour enfants.

Adresse :
 Floréal, Place du Mont Saint-Aubert 2 à Tournai

1^{er} MAI EN FÊTE !

UN STAND SERA PRÉSENT POUR TOUS VOS DROITS

LES RESTAURANTS DU CŒUR

25ème anniversaire

1er mai 2022

Invitation cordiale à toutes et tous

Infos et Réservations

UN STAND SERA PRÉSENT POUR TOUS VOS DROITS

Programme

10h30 Accueil café
 11h00 Meeting

Débat

:: Joëlle TYSSAEN ::
 Secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur

:: Thierry BODSON ::
 Président FGTB

:: Patrick LEBRUN ::
 Secrétaire général IRW / CGSP

:: Laurent D'ALTOE ::
 Secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur

12h00 Apéritif musical suivi d'un barbecue

CGSP Namur
 Rue de l'Armée 41 5000 NAMUR

Réservations IMPÉRATIVES avant le Vendredi 22 avril 2022 (date ultime)

Par mail : 1mai.namur@cgsp.be
 Par tél. : 081/729.113 ou 081/729.112

(Ces réservations sont soumises à validation)

Validation de la réservation via versement sur le compte :
 BE 63 6363 8274 0408 - prix des repas :
 Assiettes garnies ADULTES 10 € / ENFANTS 6 €
 Pains saucisse toute la journée : 3 €

Sur place : expo photos (25 éditions des festivités), stand asbl AFICO, photomaton.

CGSP Namur **FGTB Namur**

À Namur : Joëlle TYSSAEN via la Permanence Intersectorielle CGSP Namur | Ne pas venir sur la voie publique.

1ER MAI 2022
FÊTE DU TRAVAIL
AU FLORÉAL // MONT SAINT-AUBERT

FGTB Wallonie picarde

AU PROGRAMME :

TOURNOI DE PÉTANQUE
 MARCHE NORDIQUE
 CONCERT & MUSIQUE
 ANIMATIONS POUR ENFANTS

CGSP
 FGTB Services Publics
 Ensemble, on est plus forts

ABVV-FGTB
 Horval Wapi

METALLOS MWB

FGTB Centrale Générale
 Wallonie picarde

FGTB UBT

FGTB Wallonie picarde

JEUNES FGTB

SETCa-FGTB
 WALLONIE PICARDE



JOBS



LA FGTB HORVAL ENGAGE (F/H/X)

- un.e responsable pour la gestion des primes et indemnités

LE CEPAG ENGAGE (F/H/X)

- un.e collaborateur.trice pour le service communication

➔ Toutes les infos sur www.fgtb.be/offres-d-emploi

BRUXELLES

La Fête du Travail est de retour !

La Fête du Travail fait son grand retour ce 1er mai sur le site du Mont des Arts. À l'issue de deux années de crise sanitaire, nous sommes heureux de renouer avec l'esprit festif, solidaire et militant qui ponctue ce temps fort depuis de nombreuses années.

Trois concerts colorés, dansants et puissants marqueront cette 29^e édition. Arty Leiso ouvrira les festivités, Chicos Y Mendez avec sa musique ensoleillée prendra la relève et la bassiste virtuose Manou Gallo signera la tête d'affiche. Côté débat, l'urgence sociale sera au centre de la réflexion. Le secteur associatif bruxellois sera largement représenté et les familles bruxelloises pourront s'épanouir à travers de nombreuses activités.

Traditionnellement organisé sur une Place Rouppe, actuellement en travaux, la Fête du Travail se déroulera cette année sur le site du **Mont des Arts**. Au programme : débats, concerts, stands associatifs, food trucks, expo photo et activités pour les enfants.

Bien relevé, le programme musical débutera avec **Arty Leiso** qui a conquis le public et le jury du récent Working Class Live organisé par les Jeunes FGTB-ABVV. Dans son projet solo, le jeune et talentueux musicien Arthur Bochner propose des compositions modernes et détonantes surfant sur un hip hop varié, dansant, engagé et un rien décalé. Arty et son pote Mike Dub synchronisent leurs énergies détonantes à coup de beat box endiablé, de lyrics bien tapés et d'une scénographie bien rodée. Ensemble, ils enflamment aussitôt les planches qu'ils foulent !

Chicos y Mendez tire sa quintessence de la nature métissée de l'auteur-compositeur belge-péruvien David Méndez Yépez. Depuis toujours, la musique latine résonne dans la maison familiale. Balancé des deux côtés de la frontière linguistique, l'auteur-compositeur s'inspire de ses nombreux voyages pour livrer une musique hybride qui traverse avec lui les frontières. Cumbia, reggae et musiques urbaines sont autant d'ingrédients qui composent cette musique festive et ensoleillée.

La FGTB BXL avait à cœur de programmer une tête d'affiche féminine. Qui de mieux que **Manou Gallo** pour assumer ce rôle ? La bassiste virtuose originaire de la Côte d'Ivoire figure parmi les dix meilleures bassistes africaines selon le magazine Forbes Afrika. Surnommée la reine de l'afro-groove, elle surfe sur la scène internationale à travers ces collaborations avec Marcus Miller, Manu Dibango ou encore Wyclef Jean. Accompagnée d'une belle brochette de musiciens, elle nous offrira ses compositions originales à la fois puissantes et accessibles. Sa musique tire un trait d'union entre le jazz, le rock, la musique d'Afrique de l'Ouest, la pop et le funk. Ses prestations live sont groovy, époustouflantes et irrésistibles !



Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Aurélie Vandecasteele
Rédactrice en chef
Tél. : 02 506 83 11

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Santiago Ayllon (Logo Syndicats)
Sarah Buyle
Thomas Keirse
Arnaud Dupuis
Karen De Pooter
Mada Minciuna
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Chems Mabrouk
Justine Hardy
Dénis Selimovski
Annelies Huylebroeck

Photos :

iStock
Billy Miquel (Collectif Krasnyi)

Layout :

www.ramdam.be



BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ?

N'ATTENDEZ PLUS, SOUSCRIVEZ MAINTENANT !

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FGTB



Vous souhaitez plus d'infos, des conseils personnalisés ou une offre d'assurance sans engagement ?



Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb**

Plus d'informations sur nos assurances :

V Ce qui est assuré	X Ce qui n'est pas assuré
Responsabilité civile : - Votre défense est assurée en cas d'accident en tort et nous couvrons les dommages matériels et corporels causés à des tiers - Nous couvrons aussi les dommages aux usagers faibles (cad les piétons, cyclistes et passagers) même si vous n'êtes pas responsable de l'accident	Responsabilité civile : - les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident - les dommages matériels au véhicule assuré
Protection juridique : - Nous assurons votre recours contre un tiers responsable pour les dommages corporels que vous avez subis ou les dommages matériels occasionnés au véhicule assuré - Nous assurons votre défense pénale	Protection juridique : - Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel – marque de P&V Assurances sc – Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 – Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances. Toutes les informations concernant les services et les produits sur ce site internet sont soumises aux règles du droit belge. Avant de souscrire cette assurance, nous vous conseillons de prendre connaissance du document d'information sur le produit et des conditions générales applicables (<https://www.actelaffinity.be/fgtb>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.