

Syndicats

magazine



FGTB

#2 MARS 2026

Bimestriel | Année 81

E.R. : Bert Engelaar,
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Racisme : lutter
au travail et au quotidien

100.000 voix
le 12 mars !


140 ans de la révolte
de Roux


Votre magazine en ligne !


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

➔ www.syndicatsmagazine.be

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

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



La FGTB en ligne www.fgtb.be

 Syndicats Magazine en ligne
www.syndicatsmagazine.be

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

 Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be



ACTUALITÉS

100.000 voix pour faire bouger les lignes	4-5
Justice sociale : restaurer la confiance, recréer du collectif	6-7
« Le racisme a des répercussions sur tous les niveaux de la vie »	8-9
« Handicap salarial » : fini de crier au loup !	10
En bref	11
On peut plus rien dire ? Si, si... Mais on va parler féminisme !	12-13
Les femmes bruxelloises méritent de vrais choix politiques	14

DOSSIER

Notre boussole : l'égalité	15-19
-----------------------------------------	--------------

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

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

Agenda des régions	33
140 ans de la révolte des ouvriers de Roux	34-35

Syndicaliste donc féministe !

De tout temps, les femmes ont arraché leurs droits par la lutte. Chaque avancée – le droit de vote, l'accès à l'éducation, à un salaire individuel, à la protection sociale, le droit de disposer de son corps – tout cela a été conquis, parfois temporairement, souvent relativement, mais toujours de haute lutte, face aux résistances du pouvoir et des conservatismes.



Selena Carbonero Fernandez
Secrétaire générale



Miranda Ulens
Secrétaire générale de
l'Interrégionale flamande



Florence Lepoivre
Secrétaire générale de
l'Interrégionale bruxelloise

L'histoire est limpide à ce sujet : les droits des femmes ne tombent jamais du ciel. Ils se gagnent. Aujourd'hui encore. Car partout dans le monde, les droits des femmes reculent là où la droite et l'extrême droite progressent. En Pologne, en Hongrie, aux États-Unis et ailleurs, les acquis sont remis en cause, parfois brutalement. Les mêmes discours reviennent : réduire les libertés, renvoyer les femmes à une place assignée, remettre en cause leur autonomie. Les masculinismes reviennent, les vieux diktats aussi : on sent le vent mauvais d'un retour en arrière organisé par une droite de plus en plus puante.

Il y a là une hypocrisie frappante.

Car les conservateurs aiment honorer les héros et héroïnes des luttes passées. Ils célèbrent volontiers les noms et les victoires des résistant-es d'hier. Mais ils méprisent, combattent ou ignorent les foules qui résistent aujourd'hui. On glorifie la lutte une fois qu'elle est gagnée – mais on condamne celles et ceux qui la mènent encore. En oubliant qu'hier, le même bord persécutait déjà celles et ceux qui battaient le pavé pour le bien-être du collectif.

Aujourd'hui, en Belgique, où en est-on ? Les inégalités persistent et se creusent. Les femmes touchent – et toucheront – des pensions plus faibles, subissent davantage la précarité et les carrières interrompues. Derrière certains choix politiques se dessine une pauvreté

fabriquée, qui frappe d'abord celles qui sont déjà précaires, celles qui s'en sortent « limite ». Celles qui cohabitent, celles qui dépendent déjà d'une situation, d'une allocation, de quelqu'un d'autre.

Nous ne baisserons pas les bras. Nous sommes syndicalistes, féministes, antifascistes.

Car l'histoire nous enseigne aussi autre chose : chaque recul peut être combattu lorsque les forces se rassemblent. Lorsque les travailleuses et travailleurs, les syndicats, les mouvements citoyens refusent la résignation.

Ces dernières semaines l'ont encore montré. Des milliers de personnes étaient dans la rue le 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Des dizaines de milliers encore le 12 mars pour défendre la justice sociale.

Pour toutes et tous.

Face à un gouvernement qui divise, nous choisissons de rassembler. Les droits des femmes n'ont jamais été un cadeau. Ils ont toujours été le fruit d'un combat collectif. Et ce combat continue.

Avec vous. Toutes et tous. ◀



100.000 voix pour faire bouger les lignes

Le départ de la manifestation n'avait pas lieu, cette fois, à l'endroit habituel. Le cortège s'est élancé depuis le Botanique, quelques centaines de mètres plus loin que d'ordinaire. Un choix logistique assumé : il fallait de l'espace pour accueillir l'immense flux de manifestants et manifestantes arrivant de la Gare du Nord. Les organisateurs s'attendaient à une mobilisation exceptionnelle. Ils ne se sont pas trompés.

Car ce 12 mars, 100.000 personnes ont envahi les rues de Bruxelles, répondant à l'appel des syndicats et de nombreuses organisations de la société civile. 100 000 voix qui portent, pour que les lignes bougent. Dans le cortège, toutes les couleurs de la société. Travailleurs et travailleuses de tous les secteurs, jeunes et moins jeunes, étudiants, pensionnés... Une foule diverse, aussi diverses que les cibles des réformes menées par le gouvernement Arizona.

La mobilisation du jour est belle, ensoleillée, musicale. Pourtant, elle s'inscrit dans un climat politique tendu. Le gouvernement n'épargne personne — ou presque — et ne s'en cache pas. Le ministre des Pensions s'adressait aux femmes au lendemain-même de la manifestation du 8 mars. Selon lui, ce serait à elles de « s'adapter » à la réforme des pensions, particulièrement injuste, et pas l'inverse. Un discours inaudible pour toutes celles qui luttent, bossent, cumulent au quotidien.

TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ

Ces déclarations honteuses ne sont pas rares. Jour après jour, semaine après semaine, les attaques gouvernementales fusent: envers les travailleurs et travailleuses, le monde militant, la culture, la presse, l'enseignement, les pensionnés, les plus précaires. Au départ de cette manifestation, le président de la FGTB, Bert Engelaar, dénonçait: « Une société montre son vrai visage dans la manière dont elle traite les plus vulnérables, ceux qui frappent à la porte, ceux qui cherchent protection, ceux qui donnent le meilleur d'eux-mêmes chaque jour mais ont peu de pouvoir. »

« TOUCHER À L'INDEXATION, C'EST TOUCHER À LA VIE QUOTIDIENNE »

Salaires, indexation, pensions, services publics étaient de tous les slogans, de toutes les banderoles, de tous les chants. Dans un contexte de hausse persistante des prix, le pouvoir d'achat est évidemment au cœur des préoccupations. Beaucoup ont rappelé leur attachement à l'indexation automatique. « Toucher à l'indexation, c'est toucher à la dignité. C'est toucher à la vie quotidienne. C'est toucher au pouvoir de vivre », poursuivait Bert Engelaar.

Dans la foule, on pouvait voir de nombreux pensionnés, ou travailleurs et travailleuses en fin de carrière, inquiets

pour leur avenir. Le sentiment d'injustice est flagrant. « Travailler jusqu'à 67 ans, pour certains secteurs, c'est impossible », indiquait Luigi, président des Pensionnés et Pré-pensionnés de la CG Charleroi. « Je pense par exemple au bâtiment, mais il y en a d'autres ! Et aujourd'hui, en plus, il n'y a plus de porte de sortie. Celui ou celle qui devra s'arrêter de travailler plus tôt subira en plus un malus ! » Romuald, syndicaliste limbourgeois, abonde dans le même sens : « Le malus sur les pensions est inacceptable. D'autant plus que ce sont surtout les femmes qui en seront les principales victimes. On ne tient pas compte du fait qu'elles travaillent souvent à temps partiel pour assumer les responsabilités familiales. »

« Une pension digne n'est pas un cadeau. C'est un droit. C'est le respect d'une vie de travail », a affirmé Bert Engelaar. « Réduire les droits à la pension, c'est frapper des gens qui ont déjà tout donné. C'est leur dire: ce n'est pas encore assez. Nous refusons qu'après une vie de labeur, il faille encore se justifier. »

Évoquant les services publics, il poursuit: « On nous parle d'économies, d'efficacité, de modernisation. Sur le terrain, cela veut dire autre chose : moins de personnel. Moins de moyens. Plus de pression. Plus de fatigue. Plus d'attente. Plus d'épuisement. »

PACIFIQUE ET DÉTERMINÉ

Au fil des heures, le long cortège s'est étiré dans les rues de la capitale. Délégations d'entreprises, collectifs citoyens et organisations de terrain se sont succédé dans une atmosphère pacifique, mais déterminée.

La mobilisation du 12 mars succède sans rougir à l'une des plus importantes mobilisations de ces dernières années à Bruxelles, en octobre dernier. La manif avance, est debout, et ne faiblit pas. La démonstration de force est indéniable.

Avec 100 000 personnes dans les rues de Bruxelles, le message envoyé au gouvernement est clair : le monde du travail refuse les reculs sociaux et exige des politiques plus justes. La balle est désormais dans le camp aride de l'Arizona. Il lui appartient d'entendre cette colère, ou de nier l'évidence. Mais une chose est certaine : face à une droite politique de plus en plus agressive, la mobilisation ne faiblira pas. Des lignes ont déjà bougé, mais pas assez. La lutte continue. Et comme l'indiquait une banderole: « Face à un gouvernement qui divise, nous rassemblons. » ◀

JUSTICE SOCIALE

Restaurer la confiance, recréer du collectif

Chaque année, le 20 février, la communauté internationale célèbre la Journée mondiale de la justice sociale, proclamée en 2007 par l'Organisation des Nations unies. L'objectif : rappeler qu'aucune paix durable, aucun développement économique solide ne peuvent exister sans équité, sans droits sociaux garantis et sans dignité pour toutes et tous.



Mais trente ans après les grandes déclarations internationales de 1995 sur le sujet, où en est réellement la justice sociale ? Les études s'accordent à le dire : un sentiment d'injustice généralisé s'est installé malgré les progrès sociaux.

DE COPENHAGUE À DOHA : TRENTE ANS D'ENGAGEMENT

En 1995 en effet, 186 États se réunissaient à Copenhague pour le premier Sommet mondial pour le développement social, alors le plus grand rassemblement de dirigeants mondiaux jamais organisé. Le rôle central du plein emploi productif, digne et librement choisi, dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion y était clairement affirmé. En novembre 2025, le deuxième Sommet mondial, organisé à Doha, a permis d'actualiser ce diagnostic. À cette occasion, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié une évaluation mondiale inédite de l'état de la justice sociale.

L'objectif central reste le même : garantir à chacun-e, sans distinction, la liberté, la dignité, la sécurité économique et l'égalité des chances. Un principe qui, selon l'OIT, constitue la base indispensable d'une paix universelle et durable.

DÉSILLUSION GÉNÉRALISÉE

On ne peut nier les progrès réalisés au cours de ces trois dernières décennies. Toutefois, des inégalités restent persistantes, entraînant un fort sentiment d'injustice au sein de la société. « Depuis 1995, le monde est plus riche, en meilleure santé et mieux éduqué. Cependant, les avancées restent limitées dans certains domaines, et des inégalités flagrantes perdurent au niveau mondial », indique l'OIT dans son rapport. L'organisation parle de « désillusion généralisée et persistante ». Et poursuit : « Les gouvernements, les syndicats et les entreprises sont confrontés à une baisse du niveau de confiance, signe que le contrat social s'effrite. De plus en plus de personnes ont le sentiment que leurs efforts ne sont pas récompensés et que la société est injuste. »

QUELQUES CHIFFRES

Le rapport met en évidence des améliorations importantes :

- L'extrême pauvreté (=vivre avec l'équivalent de moins de 2€ par jour et par personne), au niveau mondial, est passée de **4 personnes sur 10 en 1995 à 1 sur 10 en 2023**.
- Le travail des enfants a reculé (de 20,6% à 7,8%), même si **138 millions d'enfants travaillent encore**, dont la moitié dans des conditions dangereuses.
- Plus de **50% de la population mondiale** bénéficie désormais d'une forme de protection sociale.

Parallèlement, les 1% des plus riches détiennent encore 20% des revenus et 38% des richesses mondiales. Les femmes, au niveau mondial, gagnent en moyenne 78% du revenu des hommes à l'échelle mondiale ; au rythme actuel, il faudrait entre 50 et 100 ans pour combler l'écart salarial.

Près de 6 travailleurs ou travailleuses sur 10, dans le monde, occupent un emploi informel, sans protection sociale adéquate. L'écart de participation au marché du travail entre hommes et femmes reste de 27%, notamment en raison du poids des tâches de soins non rémunérées assumées majoritairement par les femmes.

Autre signal préoccupant : la part du travail dans le revenu national tend à diminuer au niveau mondial. Autrement dit, la richesse créée bénéficie proportionnellement davantage au capital qu'au travail.



« IL FAUT REDONNER DE L'ESPOIR »

Selena Carbonero Fernandez, Secrétaire générale de la FGTB, observe elle aussi cette tendance. « Il y a une perte de confiance à l'égard des autorités, des responsables politiques... Les gens ne se sentent plus entendus. On a vraiment besoin, collectivement, de travailler à plus de cohésion sociale et de répondre aux politiques mises en œuvre avec des alternatives concrètes. Il faut redonner de l'espoir aux gens. »

CRISE DE CONFIANCE

Dans une étude récente, Solidaris donne des chiffres concernant la confiance et le bien-être en Belgique. Là encore : désillusion. On se sent moins protégé, moins entendu. « Ces dernières années, les politiques d'austérité ont affaibli les mécanismes de protection sociale. Cela se ressent dans la perception de la population : 74% de Belges francophones pensent que l'État et la Sécurité sociale protégeront de moins en moins. Parallèlement, seuls 25% estiment que l'État protège réellement face aux grandes menaces. »

Et si le bien-être est en berne, Solidaris constate également que les inégalités sont également acceptées plus largement qu'avant. « La part des Belges francophones jugeant les inégalités insupportables recule de 73% en 2015 à 64%. » Ce qui indique un sentiment d'acceptation croissant, et une rupture du lien social.

Selon Solidaris toujours, ces sentiments d'injustice nourrissent un profond malaise à l'égard des institutions démocratiques et du monde politique. Ainsi, 80% des Belges francophones estiment que les responsables politiques n'agissent pas pour améliorer leur qualité de vie.

INDIVIDUALISATION ET PORTE OUVERTE AUX DISCOURS SIMPLISTES

Interrogée sur les causes de cette défiance, Selena Carbonero Fernandez pointe un modèle dominant qui privilégie la logique

de marché au détriment du collectif. « Le néolibéralisme ne voit que l'accaparement des profits par certains, et renvoie à la responsabilité individuelle des personnes, notamment en matière de précarité. Mais en parallèle, on ne responsabilise pas du tout les entreprises en matière d'emploi durable et de qualité, par exemple. »

Pointer du doigt les uns, sans responsabiliser les autres, c'est ouvrir la porte à un sentiment de dégoût qui amène parfois à des fausses solutions, et à un désintérêt global envers la chose politique. Les discours simplistes et autoritaires gagnent alors du terrain. « La justice sociale est un levier démocratique majeur. »

ROUVRIRE LA PORTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans ce contexte, le rôle du mouvement syndical reste central. Historiquement, c'est par la négociation collective que se sont construites les avancées sociales majeures : salaire minimum, réduction du temps de travail, protection sociale. Or, aujourd'hui, selon Selena Carbonero Fernandez, ces espaces de négociation se restreignent. « Le rôle syndical est de revenir à des possibilités de négociations collectives. Cette porte-là est fermée. Il faut donc créer un rapport de force pour la rouvrir. »

CONSOLIDER LES PILIERS DE LA JUSTICE SOCIALE

Liberté syndicale, négociation collective, lutte contre les discriminations, droit à un environnement de travail sûr : ces droits constituent le socle de la justice sociale. Si certains indicateurs progressent – recul du travail des enfants, baisse des accidents mortels – le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective stagne. « Le niveau de respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ne s'est pas amélioré depuis 2015, et le travail forcé concerne encore près de 3,5 pour cent de la population », indique l'OIT.

CONSTRUIRE DES ALTERNATIVES CONCRÈTES, APPLIQUER LA TRANSITION JUSTE

Le monde fait face à trois transitions simultanées, conclut l'OIT : environnementale, numérique et démographique. Ces transformations ne sont pas neutres socialement. C'est pourquoi une transition juste, fondée sur le dialogue social et l'implication du monde du travail à ces changements, est indispensable. Pour le mouvement syndical, l'enjeu est de transformer ces principes en propositions concrètes : emplois durables, fiscalité plus équitable, renforcement des services publics, égalité salariale effective, dialogue social réinstauré.

La justice sociale se mesure dans la capacité d'une société à garantir la dignité, la sécurité économique et des perspectives d'avenir à toutes et tous. Trente ans après Copenhague, une certitude demeure : sans justice sociale, la cohésion s'effrite. Et sans cohésion, la démocratie vacille. ◀

« Le racisme a des répercussions sur tous les niveaux de la vie »

Le 21 mars, c'est la journée internationale pour l'élimination du racisme. Une grande manifestation a lieu à Bruxelles, et des actions de sensibilisation s'organisent un peu partout autour de cette date. Car dans un contexte mondial où les discours de division gagnent du terrain, la lutte contre le racisme reste plus que jamais une priorité, notamment pour le monde syndical. Sur le terrain, des militantes et militants s'organisent, accompagnent et agissent pour faire reculer les inégalités.

Parmi eux, Spéro Houmey. Co-président du groupe syndical antifasciste du CEPAG Bruxelles, actif au sein de la Cellule égalité-diversité de la FGTB Bruxelles et permanent syndical à la Centrale générale de Bruxelles-Vlaams Brabant, il s'engage au quotidien pour une société plus inclusive, plus solidaire.

DES DISCRIMINATIONS QUI PERSISTENT

Au sein de la Cellule égalité-diversité, le travail commence souvent par l'écoute et l'analyse de situations concrètes. « Tous les mois, nous recevons au moins trois signalements par rapport à la discrimination à l'embauche ou sur le lieu de travail, rien qu'à la Centrale Générale de Bruxelles », explique Spéro Houmey. « Depuis le début de cette année, nous avons reçu douze plaintes. Certaines n'entrent pas forcément dans le cadre du racisme, mais relèvent d'inégalités liées au genre ou d'autres critères. Dans tous les cas, nous devons les traiter et surtout accompagner le travailleur ou la travailleuse victime. »

Ces signalements, reçus via un formulaire en ligne, mais aussi directement sur le terrain, concernent tant des discriminations à l'embauche que des inégalités de traitement ou encore des propos ou actes racistes sur le lieu de travail. Pour Spéro Houmey, même sans

disposer de chiffres exhaustifs, la tendance est claire : le phénomène ne faiblit pas.

Car sur le terrain, les témoignages se multiplient. « J'ai encore rencontré une personne ce matin, à ce sujet... Et très récemment, une cheffe de service a été confrontée à des propos agressifs, liés à son origine. Il est encore fréquent que des personnes n'acceptent pas qu'un supérieur soit issu d'une autre culture ou ait une autre couleur de peau. » Dans ce cas précis, la situation a eu des conséquences lourdes : la travailleuse a dû s'absenter pour maladie, profondément affectée par les faits.

ACCOMPAGNER ET PROTÉGER

Face à ces situations, l'action syndicale s'organise à plusieurs niveaux. L'objectif est d'abord de soutenir les personnes visées, mais aussi de faire évoluer les pratiques au sein des entreprises. « C'est une approche à deux niveaux, explique-t-il. D'abord au niveau de l'entreprise, en étroite collaboration avec le permanent et la délégation. Ensuite directement avec le travailleur, pour que ses droits soient respectés et qu'il puisse sortir de cette situation. »

Lorsqu'un cas de racisme ou de discrimination est signalé, les délégués syndicaux jouent un rôle central. Encore faut-il qu'ils soient formés et outillés. « L'essentiel, c'est de rassurer et de mettre en confiance le travailleur ou

”

Les discriminations à l'emploi ont des conséquences sur la vie entière. Elles entraînent de la détresse, mais impliquent aussi des difficultés d'accès au logement ou aux soins. En réalité, le racisme se répand à tous les niveaux de la vie.

Spéro Houmey



la travailleuse. Il faut aussi tenter d'apaiser la situation entre collègues, et se référer au cadre légal : quelles sont les règles, quels sont les recours possibles. Et surtout, accompagner les victimes dans leurs démarches. »

UNE RÉALITÉ QUI DÉPASSE LE LIEU DE TRAVAIL

Spéro Houmey le rappelle: le racisme ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Ses effets sont structurels, se répercutent sur tous les aspects de la vie quotidienne. C'est pourquoi son engagement dépasse le cadre strictement syndical. Il milite également en dehors des structures traditionnelles, avec une conviction forte : il faut accompagner les militants tout au long de leur parcours.

« Je suis un migrant moi-même, j'ai milité toute ma vie. Je suis juriste, j'ai un master complémentaire en droits humains. Dans ce parcours, je me suis toujours senti à l'aise pour créer — avec d'autres personnes bien sûr — des mouvements militants, dans et en dehors des syndicats. Parce qu'il faut travailler aussi sur l'accès aux soins, au logement, et créer des structures pour accompagner les personnes qui subissent des discriminations. »

UN ENGAGEMENT ANCRÉ DANS UN PARCOURS DE VIE

Originaire du Togo, Spéro Houmey a construit son engagement dès sa jeunesse. Jeune journaliste dans la presse satirique, il participe au mouvement de contestation mené par les étudiants en Afrique de l'Ouest. Sur cette étape de sa vie, Spéro est pudique. Il en

dit ceci: « le résultat n'a pas été celui qu'on attendait, et nous avons été poussés à partir ».

La répression politique, en effet, contraint de nombreux militants à l'exil. Spéro poursuit alors son parcours en France, où il reprend des études à Paris, avant d'obtenir le statut de réfugié politique en Belgique, suite à une proposition du CGRA belge (Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides). Depuis, il n'a jamais cessé de militer : pour les droits des travailleurs et travailleuses, et pour toutes les personnes en situation de vulnérabilité.

MOBILISER POUR FAIRE RECULER LE RACISME

Au-delà du travail quotidien d'accompagnement, la mobilisation collective reste essentielle. Le 21 mars à Bruxelles, journée internationale de lutte contre le racisme, on marche pour rappeler l'importance de cette lutte. « La FGTB fait partie des promoteurs de cet événement. Les Jeunes FGTB, surtout, y sont très actifs, très impliqués. Le monde associatif est très présent également, tout comme les associations qui défendent les personnes sans papiers, particulièrement touchées par ces problématiques. »

À l'heure où les discours racistes se banalisent à tous les échelons de la vie publique, il est plus que jamais urgent de ne pas céder de terrain. Le racisme n'est pas une opinion : c'est un délit, c'est une violence. Une violence qui exclut, qui abîme, qui fragilise des trajectoires de vie entières. Le silence, dès lors, n'est pas une option. ◀

« Handicap salarial » : fini de crier au loup !

Pendant des années, on nous a répété que la Belgique souffrait d'un « handicap salarial ». Un argument brandi pour justifier la modération salariale, voire le gel des salaires. Aujourd'hui, les faits sont clairs : ce discours ne tient plus.

Les nouveaux chiffres du Conseil central de l'Économie (CCE) le confirment sans ambiguïté : les salaires en Belgique ont augmenté moins vite que dans les pays voisins. Résultat ? Un avantage en matière de coûts salariaux... pendant que les bénéficiaires des entreprises atteignent des niveaux records.

Le constat : le dumping salarial est allé trop loin. Il est temps de rémunérer justement celles et ceux qui créent les richesses.

Un chiffre résume tout : depuis 1996, les salaires en Belgique ont progressé de 1,1% de moins que dans les pays voisins. Du jamais vu.

Pour Selena Carbonero Fernandez, secrétaire générale de la FGTB, le message est clair : « Les employeurs peuvent arrêter de crier au loup. Le "handicap salarial" est résorbé. Malgré l'indexation tant décriée par la FEB, nos salaires ont augmenté moins vite qu'ailleurs. Nous enregistrons donc un retard par rapport aux pays voisins. »

LOI DE '96

Comment en est-on arrivé là ? Depuis 2015, la modération salariale qui découle de la loi de '96 a pris une ampleur excessive. L'imposition de normes salariales à zéro ces dernières années est totalement déconnectée de la réalité socio-économique. Pire : la Belgique en est venue à pratiquer un véritable dumping salarial vis-à-vis de ses voisins.

Et encore, ce constat est incomplet. L'avantage officiel en matière de coûts salariaux ne tient même pas compte des 16 milliards d'euros de réductions de cotisations patronales et de subsides salariaux accordés chaque année aux entreprises. En intégrant ces éléments, la FGTB estime que l'écart atteint environ 5% en faveur de la Belgique. Un avantage considérable pour notre pays.

Pendant ce temps, les marges bénéficiaires brutes explosent : de 36% à 44% entre 1996 et 2024. Pourquoi ? Parce que les salaires ont décroché de la productivité. Autrement dit : une part croissante de la richesse produite ne revient plus aux travailleurs et travailleuses.

LE DÉCROCHAGE

Dans une économie équilibrée, salaires et productivité évoluent ensemble. Ce n'est plus le cas. Dans ce graphique, les salaires réels – c'est-à-dire les augmentations de salaires hors inflation – sont comparés à la productivité. Depuis 1995, la productivité a augmenté de 28%, alors que les salaires bruts n'ont progressé que de 12% et les coûts salariaux totaux de 7%. Cela signifie qu'au cours des dernières décennies, des montants importants ont été accordés aux entreprises pour réduire les coûts salariaux. Autrement dit, malgré les efforts accrus des travailleuses et travailleurs, ils ne sont pas rémunérés à hauteur de leur productivité.

MARGES BÉNÉFICIAIRES

Le CCE souligne également que les deux tiers de l'augmentation des marges bénéficiaires brutes proviennent des réductions de cotisations patronales, notamment via le tax shift.

Un constat difficile à ignorer. « Les entreprises n'ont pas utilisé ces réductions pour renforcer leur compétitivité, mais pour augmenter leurs marges », souligne Selena Carbonero Fernandez. « Et leur accorder encore 1,5 milliard d'euros supplémentaires dans ce contexte est aberrant, surtout en période d'austérité budgétaire. »

La Banque nationale était déjà parvenue à la même conclusion en 2019 : le saut d'index de 2015, censé renforcer la compétitivité des entreprises, a principalement servi à augmenter les marges bénéficiaires, et non à proposer des prix plus compétitifs.

CHANGER LES RÈGLES

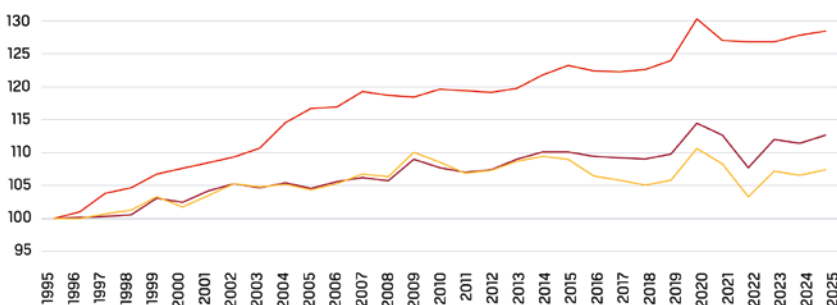
La conclusion du nouveau rapport du CCE s'impose : le cadre actuel ne fonctionne plus. L'avantage en matière de coûts salariaux démontre que les salarié-es n'ont pas bénéficié d'augmentations suffisantes. Le mécanisme qui encadre les salaires – la loi de 1996 – doit être profondément revu.

Évolution de la productivité versus évolution des salaires bruts et des coûts salariaux totaux

1995 = 100

Source : Bureau du Plan, prévisions à moyen terme

■ Productivité par heure de travail
■ Salaire brut réel par heure de travail
■ Coûts réels de main-d'œuvre par heure de main-d'œuvre



La marge salariale doit devenir indicative, afin de redonner de l'air à la négociation collective. Les secteurs doivent pouvoir négocier en fonction de leur réalité, de leur productivité et de leur rentabilité.

Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir récupérer leur juste part. Et pour cela, il faudra aussi cesser de fermer les yeux sur les aides publiques : toute comparaison des coûts salariaux doit intégrer l'ensemble des subsides et avantages accordés aux employeurs.



LA RÉFORME DES PENSIONS SÉVÈREMENT CRITIQUÉE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

Fin février, le Conseil d'Etat a rendu son avis sur la réforme des pensions du ministre Jan Jambon.

Cet avis confirme l'avis des organisations syndicales sur plusieurs points. Tout d'abord, le projet ne tient pas compte de la réalité des carrières. Par ailleurs, le bonus pension est supprimé brutalement, sans alternative. La réforme ne prévoit également pas de mesures transitoires sérieuses. Et les femmes sont doublement pénalisées.

Selena Carbonero Fernandez, Secrétaire générale de la FGTB : « Une réforme des pensions doit protéger, pas punir ! Elle doit aider à corriger les inégalités, pas les aggraver ! »



LA FGTB NE SOUSCRIT PAS AU RAPPORT DE LA BNB

Fait rarissime, la FGTB rejette totalement le préambule du rapport annuel de la Banque nationale de Belgique (BNB) publié le 5 mars dernier.

Ce rapport soutient sur toute la ligne une politique gouvernementale néfaste. Une politique qui fait extrêmement mal à la population et qui loupe totalement l'objectif qu'elle était censée atteindre : l'équilibre budgétaire. Pire, elle aggrave la trajectoire des finances publiques belge ! Par ailleurs, il est question de ne pas indexer les salaires dans les secteurs en déclin. Les travailleurs et travailleuses paieraient donc la mauvaise santé économique de ces entreprises.



La tonalité générale du rapport est à ce point déséquilibrée que la FGTB ne peut absolument pas y souscrire.

➔ Plus d'infos, scannez le code QR



RÉDUCTION DES PÉRIODES ASSIMILÉES : LA COUR CONSTITUTIONNELLE MET L'ARIZONA EN GARDE

La Cour constitutionnelle donne raison aux trois syndicats et aux organisations de la société civile dans leur recours en annulation contre le lien qui est établi entre le montant de la pension minimum et la notion de « travail effectif », excluant ainsi plusieurs périodes assimilées.

La plus haute juridiction annule (partiellement) la législation et estime notamment que le service militaire doit être pris en compte dans le calcul de la pension minimum.



Il s'agit d'un sérieux avertissement pour le ministre Jambon : ses plans pourraient eux aussi se heurter à un rejet par la Cour constitutionnelle.

➔ Plus d'infos, scannez le code QR

On peut plus rien dire ? Si, si... Mais on va parler féminisme !

Depuis 2018, le CEPAG et le Bureau des femmes de la FGTB wallonne organisent chaque année les États généraux féministes. Des moments de rencontre, d'analyse et de débats pour faire le point sur les questions liées au genre, les discriminations qui traversent nos sociétés et les luttes féministes d'aujourd'hui et de demain. De quoi dépasser les préjugés et contredire les néo-machos selon lesquels on ne pourrait plus rien dire. Cette année, trois rendez-vous sont d'ores et déjà prévus en avril, septembre et novembre.

SOCIÉTÉ SEXISTE ? VOUS EXAGÉREZ, MESDAMES !

« Aujourd'hui, l'égalité c'est une réalité ».

« Regardez tous les progrès depuis 50 ans, c'est bon maintenant »

« Le féminisme, c'est un combat du passé ».

Ces réflexions, on les a toutes et tous déjà entendues en famille, au travail ou en soirée. De quoi être parfois déstabilisé : comment répondre à ces fausses évidences, quels arguments et exemples mettre en avant pour démontrer que, non, les inégalités et discriminations sexistes n'ont pas disparu ? Et que l'égalité est loin d'être acquise.

Oui, des progrès ont été engrangés grâce aux luttes féministes du siècle passé et des 25 dernières années. Et encore heureux ! Droit de vote, contraception, indépendance financière et administrative, obligation (théorique) d'égalité salariale, progrès en matière de lutte contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes, répartition des tâches domestiques, accès à l'emploi et à la formation... La société a clairement évolué dans le bon sens, à force de sensibilisation, d'éducation, de mobilisations et de luttes féministes.

Mais... Contrairement à ce que certains prétendent, on est encore bien loin de l'égalité. Dans tous les domaines cités ci-dessus, et dans beaucoup d'autres, d'énormes progrès restent à faire et de nombreuses luttes à mener. L'écart salarial entre hommes et femmes a baissé, notamment grâce aux mobilisations syndicales, mais reste toujours d'actualité : les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes, cet écart étant de 7% si

l'on corrige les données sur base du temps de travail (les femmes sont plus exposées au temps partiel subi). Elles sont également davantage représentées dans certains secteurs particulièrement exposés aux bas salaires et aux conditions de travail précaires. À la maison, aussi, les inégalités ont globalement diminué depuis quelques décennies mais persistent encore aujourd'hui : 68% des femmes font la cuisine ou le ménage chaque jour, contre 43% des hommes. Elles sont 31 sur 100 à s'occuper quotidiennement d'un enfant ou d'un proche dépendant alors que les hommes ne sont que 23 sur 100.

Bref, les inégalités femmes - hommes restent toujours bien d'actualité. Or, nier une discrimination, cela revient à la justifier. Et cela prépare le terrain aux discours masculinistes et néo-réactionnaires appelant, eux, à un retour en arrière massif au nom d'une pseudo-inégalité naturelle entre hommes et femmes.

De tout cela, et d'autres choses, on en parle ce 3 avril à l'Espace Solidarité.

RÉFORMES DU CHÔMAGE : QUELS IMPACTS POUR LES FEMMES ?

Les exclusions chômage sont actuellement au centre de l'actualité : chaque mois, des dizaines de milliers de personnes sont exclues du droit au chômage. Mais l'aspect genre des réformes est rarement abordé. Car, loin des clichés sur les « chômeurs inactifs depuis des années », les réformes de l'Arizona touchent en réalité de nombreuses personnes soumises à l'emploi précaire : intérim, temps partiel, ALE, etc. Des formes d'emploi auxquelles sont particulièrement exposées les femmes, qui subissent encore de nombreuses inégalités et discriminations structurelles sur le marché de l'emploi.

ÉTATS
GÉNÉRAUX
FÉMINISTES
20263 RENDEZ-VOUS POUR QUESTIONNER
ET DÉBATTRE DU SEXISMESOCIÉTÉ SEXISTE ? VOUS
EXAGÉREZ, MESDAMES !

03/04/2026

RÉFORME DU CHÔMAGE :
QUEL IMPACT SUR LES
FEMMES ?

04/09/2026

ON DIT STOP AUX VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES !

20/11/2026

CEPAG
MOUVEMENTBUREAU
FEMMESFGTB
Wallonne

Les mesures de l'Arizona vont donc aggraver la situation sociale et d'emploi de nombreuses femmes, déjà fragilisées par les bas salaires, les conditions de travail précaires et l'instabilité d'emploi.

La rencontre du 4 septembre sera donc l'occasion de dresser un premier bilan de ces réformes avec une attention particulière sur leurs conséquences pour les femmes en matière d'emploi, de droits sociaux, de pauvreté, d'autonomie, d'accès à la formation...

STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont loin d'être un phénomène marginal. Malgré leur mise en lumière croissante, de nombreuses femmes en restent victimes. En Wallonie, plus de 4 femmes sur 10 ont été victimes d'au moins un cas de harcèlement sur leur lieu de travail. Une femme sur 8 déclare avoir été victime de violences sexuelles de la part de son partenaire au moins une fois dans sa vie, et cette proportion monte à une femme sur 5 pour les cas de violences physiques.

Ces véritables fléaux sociaux et sociétaux nécessitent une prise de conscience et une mobilisation collectives. Comment y parvenir, comment prendre part à ce combat, comment s'organiser ? Ce sont autant de questions à débattre et penser ensemble le 20 novembre prochain.

RENDEZ-VOUS AUX ÉTATS GÉNÉRAUX FÉMINISTES

La participation aux États généraux féministes est libre et gratuite. On peut prendre part à une, deux ou aux trois rencontres. Toutefois, pour des raisons d'organisation, la réservation est indispensable.

Pour cela, rien de plus simple, envoyez un mail à cepag@cepag.be ou un coup de téléphone au 081 26 51 56. ◀

LES ÉTATS GÉNÉRAUX FÉMINISTES EN BREF

Quand ?

Vendredi 3 avril
Vendredi 4 septembre
Vendredi 20 novembre

Où ?

À l'Espace Solidarité,
47 rue de Namur à Beez (5000 Namur)

Entrée libre

Inscriptions indispensables via
cepag@cepag.be ou 081 26 51 56

68% des femmes

font la **cuisine** ou le **ménage** chaque jour, contre 43% des hommes.

4 femmes sur 10

ont été victimes d'au moins un cas de **harcèlement** sur leur lieu de travail. en Wallonie.

1 femme sur 8

déclare avoir été victime de **violences sexuelles** de la part de son partenaire au moins une fois dans sa vie, et cette proportion monte à **1 femme sur 5 pour les cas de violences physiques**.

Casse sociale fédérale, flou régional : les femmes bruxelloises méritent de vrais choix politiques

Dans un avis d'initiative rendu le 28 octobre 2025, le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH), où siège la FGTB Bruxelles, tire la sonnette d'alarme : les réformes du gouvernement Arizona, combinées au contexte budgétaire tendu en Région bruxelloise, risquent d'aggraver les inégalités de genre. Derrière des mesures présentées comme techniques se profile une réalité sociale brutale qui touchera d'abord les femmes, en particulier les plus précarisées.

CHÔMAGE : UNE PRÉCARISATION SILENCIEUSE

La limitation dans le temps des allocations de chômage constitue l'une des réformes les plus lourdes de conséquences. À Bruxelles, près de 45.000 personnes perdront leurs allocations entre janvier 2026 et juillet 2027. Une part importante d'entre elles pourrait se retrouver au CPAS ou sans revenus dans les mois suivant l'exclusion.

Si les hommes sont plus nombreux en chiffres absolus, certaines catégories de femmes sont particulièrement vulnérables. Elles sont surreprésentées parmi les cohabitantes et les cheffes de familles monoparentales. Or, le statut de cohabitant pénalise l'accès au revenu d'intégration, ce qui accroît le risque de dépendance économique.

Le CEFH évoque une « précarisation silencieuse » : des femmes sortiront des statistiques du chômage sans accéder à l'emploi, basculant vers l'invisibilité institutionnelle ou la pauvreté. Les CPAS bruxellois, déjà sous pression, pourraient voir affluer de nouvelles demandes sans moyens suffisants.

PENSIONS : DES CARRIÈRES PÉNALISÉES

La réforme des pensions suscite aussi de vives inquiétudes. Le durcissement de la pension anticipée et la limitation des périodes assimilées pénalisent des carrières déjà marquées par des interruptions pour soins ou du travail à temps partiel – des réalités majoritairement féminines.

Selon le CEFH, près d'une femme salariée sur deux risque un malus en cas de départ anticipé. La volonté de transformer progressivement la pension de survie en allocation transitoire limitée dans le temps pose également problème : 91% des bénéficiaires de moins de 65 ans sont des femmes. Le risque de précarisation est réel.

FLEXIBILISATION ET TEMPS PARTIEL : L'EFFET BOOMERANG

L'annualisation du temps de travail, l'extension des heures supplémentaires « volontaires » et l'élargissement des horaires atypiques constituent un autre volet des réformes. Présentées comme des outils de flexibilité, ces mesures ignorent les inégalités structurelles de genre.

À Bruxelles, le travail à temps partiel reste massivement féminin (près de 30% des femmes contre 12% des hommes), souvent lié à la charge familiale et au manque de solutions d'accueil pour la petite enfance.

Une flexibilisation accrue risque d'accentuer les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée et de fragiliser davantage des travailleuses déjà précarisées.

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ, LE « WE ZULLEN ZIEN » N'EST PAS UNE OPTION

Le Parlement bruxellois a récemment envisagé de réduire la commission « Égalité des chances et Droits des femmes » à un simple comité d'avis, en lui retirant son pouvoir de contrôle et d'examen budgétaire. Face à une levée de boucliers, la proposition a finalement été retirée.

L'avis du CEFH rappelle l'importance du gender mainstreaming et du gender budgeting : chaque décision budgétaire doit être évaluée selon son impact sur les femmes et les hommes. Cela suppose un véritable suivi politique et parlementaire.

Or, à la lecture de la Déclaration de politique régionale du 13 février 2026, l'égalité des chances apparaît peu structurée et peu priorisée. Dans un contexte de réformes fédérales qui frappent davantage les femmes, le « we zullen zien » n'est pas une option.

La FGTB Bruxelles appelle le Gouvernement régional à développer une politique d'égalité des chances transversale, ambitieuse et financée. Sans choix politiques clairs, ce sont des milliers de femmes bruxelloises qui paieront le prix fort. ◀



SYNDICALIST-E
DONC-DUS
FEMINIST-E

FGTB
ABVV
BXL

COMITÉ FEMMES
VROUWENCOMITÉ
Eliane Vogel-Polsky

Notre boussole : l'égalité

Cette année, pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous avons fait le choix d'un message clair : parce que nous sommes syndicalistes, nous sommes féministes. Dans un contexte où le gouvernement Arizona multiplie les réformes antisociales qui touchent davantage les femmes, cette évidence politique mérite d'être martelée.

Dans ce dossier, vous trouverez un reportage sur le 8 mars, avec des témoignages de syndicalistes, un retour en images sur l'action à Bruxelles et un guide pratique pour mieux défendre les droits des femmes dans votre entreprise.

Syndicalisme et féminisme, luttes indissociables

Le 8 mars n'est pas une célébration, ni une simple « journée de la femme ». C'est une journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Car c'est de cela qu'il s'agit : d'un combat. Malgré les victoires, le chemin pour l'égalité reste long, semé d'embûches... Ce dimanche 8 mars, des dizaines de milliers de personnes, aux quatre coins du pays, ont parcouru une partie du chemin ensemble.



13h, Place de l'Albertine, à Bruxelles. La place est encore clairsemée. Peu à peu, elle se remplit : travailleuses, militantes, enfants, hommes solidaires, jeunes et moins jeunes. La manifestation du 8 mars rassemble large. Elle est ouverte, populaire, intergénérationnelle.

À 14 heures, les prises de parole se succèdent. Militantes, associations, organisations syndicales... Pour la FGTB, c'est la secrétaire générale - Selena Carbonero Fernandez - qui s'exprime : « Rien ne nous a été donné. Nous avons dû lutter pour chaque droit conquis. Et aujourd'hui ces droits sont menacés. Ne laissons pas organiser le grand bond en arrière. »

Le départ était prévu à 14 heures. Comme souvent, il se fait attendre. Nous rejoignons le bloc rouge. Les camarades déploient la banderole « Syndicalistes donc féministes » et prennent fièrement place derrière celle-ci. Les visages sont déterminés, familiers pour beaucoup.

Parmi eux, celui de Martine Vandevenne, responsable du service genre de la FGTB fédérale, pour laquelle cette marche a une saveur particulière. Après plus de treize années d'engagement au sein de ce service, et une longue carrière à la FGTB, elle participe le cœur serré, mais pleine de fierté, à sa dernière manifestation du 8 mars en tant qu'employée du syndicat. Car Martine, au lendemain de cette manifestation, part en pension.

SYNDICALISTE = FÉMINISTE

« La FGTB est un syndicat qui lutte pour l'égalité des droits et des chances », explique Martine. « Nous revendiquons un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous combattons les discriminations sur le lieu de travail, les violences et le sexisme, les stéréotypes de genre et les rôles traditionnels figés. Nous nous opposons au travail à temps partiel involontaire et défendons l'égalité en matière de pensions. »

À ses côtés, derrière la banderole, un autre visage familier : celui de Sandrine Lorfèvre, présidente du Bureau wallon des Femmes de la FGTB. « Lutter contre toute forme d'inégalité ou de

domination fait partie de notre ADN. En tant que syndicalistes, nous sommes de facto féministes », ajoute-t-elle avec un sourire.

UN GOUVERNEMENT ANTI-FEMMES

Aujourd'hui, cette lutte est plus que jamais d'actualité. Nous faisons face à un gouvernement qui ne tient pas compte des spécificités des carrières féminines. Les réformes qu'il met en place accentuent les inégalités et poussent davantage de femmes dans la précarité.

Sandrine, qui travaille à la FGTB depuis 25 ans, s'inquiète : « C'est le recul social le plus important que j'ai connu depuis que je suis ici. Il y a un mépris total pour les travailleuses, les travailleurs et les organisations syndicales. »

« Flexibilisation du travail, suppression de la durée minimale des contrats à temps partiel, augmentation des heures étudiantes, travail du dimanche, limitation du chômage à deux ans... Toutes ces mesures toucheront davantage les femmes », souligne Martine.

La réforme des pensions en est un autre exemple. Avec le durcissement des périodes assimilées et l'exigence de 35 ans de carrière, près de 80% des femmes ne pourront plus prétendre à une pension minimum complète ou à une pension anticipée. « Et ce qui est scandaleux, c'est que les mesures relatives aux pensions entrent en vigueur avec effet rétroactif », ajoute Martine.

VIOLENCES ÉCONOMIQUES, MAIS PAS SEULEMENT

À quelques dizaines de kilomètres de Bruxelles, à Charleroi, Jennifer Gérard participe aussi aux activités du 8 mars. Elle fait elle aussi partie de ces visages familiers que l'on retrouve toujours mobilisés le 8 mars ou le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. « Ça me tient à cœur d'être présente à ces rassemblements, parce que je fais partie de ces femmes qui ont subi des violences morales et physiques », confie-t-elle.



Lutter contre toute forme d'inégalité ou de domination fait partie de notre ADN. En tant que syndicalistes, nous sommes de facto féministes.

Sandrine Lorfèvre, présidente du Bureau wallon des Femmes de la FGTB

Aujourd'hui déléguée à la Centrale générale dans le secteur des titres-services – majoritairement féminin – Jennifer explique que le soutien trouvé dans le milieu syndical a été déterminant pour s'émanciper et sortir de sa situation difficile. « Quand tu vois le nombre de personnes conscientisées présentes dans ces manifestations, tu te dis que si tout le monde se donne la main, cela peut faire une belle chaîne humaine. »

Dans son entreprise, elle se bat pour faire respecter les droits de ses collègues et les protéger face aux comportements sexistes de certains clients, voire aux violences sexuelles. « Au CPPT de mars, les violences à l'égard des femmes seront mises à l'ordre du jour », précise-t-elle.

Lorsque l'on évoque le vote à la Chambre des Représentants en décembre dernier qui n'a pas permis d'inscrire le féminicide dans le Code pénal, Jennifer s'indigne : « C'est inadmissible. Les violences existent. En poussant les femmes dans la précarité, le gouvernement les rend plus dépendantes. Certaines resteront alors avec un compagnon violent plutôt que partir, faute d'alternative. »

Martine rappelle quelques chiffres. Selon le blog « Stop féminicide » qui recense les féminicides, 25 femmes ont été tuées en 2025. « Cela équivaut à deux femmes par mois », souligne-t-elle. La responsable genre ajoute, indignée : « Ces drames ne se produisent pas du jour au lendemain. La prévention est indispensable. »

RÉSISTANCE = AVANCÉES

La résistance, elle se construit à plusieurs niveaux : international, européen, national, régional et jusque dans les

entreprises. Martine et Sandrine s'accordent sur un point : la progression est lente, certes. Mais « Il ne faut pas se décourager », insiste Sandrine. Car sans résistance, le risque est réel de voir les droits des femmes reculer. « Avec les mesures du gouvernement Arizona, la montée du masculinisme et de l'extrême droite en Europe, le danger est bien là », prévient-elle.

Mais il ne faut pas non plus oublier les avancées. Parmi elles, Martine cite l'adoption, au niveau européen, de la directive sur la transparence salariale. Son objectif : renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En Belgique, grâce aux mobilisations syndicales, le congé de maternité est désormais pris en compte comme période assimilée pour l'accès à la pension après 42 ans de carrière. Autre victoire : le maintien du complément chômage (AGR) pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel, qui devait initialement être supprimé après 2 ans.

Jennifer aussi organise la résistance, directement dans son entreprise. Dans son secteur, les contrats à temps partiel sont largement majoritaires et non choisis. « Soit l'employeur ne veut pas proposer de temps-plein, soit les travailleuses doivent réduire leur temps de travail et prendre un congé parental, par exemple faute de places d'accueil pour leurs enfants », explique-t-elle.

Pour continuer à bénéficier d'un complément chômage après la période de base, le gouvernement a relevé le seuil minimal de travail à 19 heures/semaine ou à un équivalent mi-temps dans l'entreprise. Jennifer et la délégation syndicale de son entreprise se sont battues pour que toutes les travailleuses obtiennent des contrats de minimum 19 heures, afin qu'elles puissent conserver ce complément. Une mobilisation qui a porté ses fruits.

FIERTÉS ET REGRETS

Vers 16h15, à Bruxelles, la manifestation touche doucement à sa fin. « Un petit mot de conclusion, Sandrine ? » « La lutte ne s'arrête pas aujourd'hui. En tant que femmes et syndicalistes, nous n'acceptons plus de trinquer ni d'être invisibilisées. Plus que jamais, nous faisons vivre les résistances ! »

Martine est, elle aussi, toujours dans le cortège. L'émotion est palpable. Nous lui demandons quel est son plus grand regret et sa plus grande fierté après treize années à la tête du service genre.

Pour le premier, elle n'hésite pas : la loi sur l'avortement, adoptée en 1990, n'a toujours pas été assouplie. « Chaque année, des centaines de femmes doivent encore se rendre aux Pays-Bas pour avorter. Depuis des années, nous demandons la suppression du délai de réflexion et l'allongement du délai légal à minimum 18 semaines », explique-t-elle.

Sa plus grande fierté concerne précisément la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. « Cette année encore, la FGTB a lancé un appel à la grève interprofessionnelle. La grève du 8 mars est acquise chez nous depuis plusieurs années. Et je suis fière d'avoir contribué à la concrétiser », conclut-elle avec un sourire. Et les militantes de la FGTB sont, elles aussi, fières de pouvoir y participer, notamment grâce à son engagement.



LE 8 MARS, des dizaines de milliers de personnes ont défilé sous le soleil dans les rues de Bruxelles. Pour l'égalité de genre, pour des droits sociaux, pour une société libérée de violences, pour un travail décent, pour la paix... Les militant-es de la FGFB étaient, comme chaque année, au rendez-vous. Retour en images.



Droits des femmes en entreprise : guide pratique

Sur le lieu de travail, les inégalités persistent : écarts salariaux, plafond de verre, discriminations, violences sexistes... Face à ces réalités, les délégué-es syndicaux ont un rôle déterminant. Comment agir concrètement ? Quels leviers activer ? Voici quelques pistes.



DÉFENDRE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les écarts de rémunération demeurent. À fonctions équivalentes, les femmes peuvent percevoir un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins.

En 1966, les ouvrières de la FN Herstal imposaient dans le débat public un principe simple et fondamental : « à travail égal, salaire égal ». Cette revendication reste pertinente.

Concrètement, il est possible d'agir. Pour objectiver la situation dans votre entreprise, la FGTB met à disposition un calculateur permettant d'évaluer l'écart salarial (fgtb.be/calcul-ecart-salarial). Vous trouverez toutes les données nécessaires pour le calculer dans le bilan social qui se trouve sur le site de la banque nationale de Belgique (s'il n'est pas fourni par l'entreprise). Sur cette base, la question peut être portée au Conseil d'entreprise (CE) et ouvrir la voie à l'élaboration d'un plan d'action visant à corriger les inégalités constatées.

GARANTIR LES DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ ET À LA PARENTALITÉ

En Belgique, trois femmes enceintes ou jeunes mères sur quatre sont confrontées à au moins une forme de discrimination sur leur lieu de travail. La discrimination à l'emploi pour les femmes en âge de fonder une famille est une autre triste réalité.

Pourtant, la loi concernant la protection des femmes enceintes est claire : tout traitement défavorable d'une femme qui est lié à la grossesse ou à la maternité est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe. Si vous constatez une discrimination liée à la maternité ou la parentalité dans votre entreprise, vous pouvez la signaler via le formulaire dédié à cet effet sur le site de la FGTB (fgtb.be/tools/discrimination).

Parallèlement, il existe toute une série de dispositions à mettre en place afin de garantir les droits liés à la maternité et à la parentalité. Un exemple : veiller à garantir le droit à l'allaitement pour les jeunes mamans si elles le souhaitent. Comment ? En aménageant un local fermé, équipé d'un point d'eau, d'un réfrigérateur et d'un fauteuil confortable, et en facilitant les pauses d'allaitement.

PRÉVENIR LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : une femme sur trois dans l'UE sera victime de harcèlement sexuel au travail au cours de sa vie. Pour aider à identifier les situations problématiques, la FGTB met à disposition le violentomètre, un outil simple permettant d'évaluer si un comportement sur le lieu de travail est sain ou toxique (syndicatsmagazine.be/violentometre).

Que faire en cas de violences sexistes ou sexuelles ? Soutenir la personne concernée. Les collègues et les délégué-es jouent un rôle clé. Si les faits persistent, il est important d'en informer l'employeur, la personne de confiance, le CPPT ou le conseiller en prévention. Un signalement peut aussi être introduit auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (0800/12 800) ou via le formulaire discrimination de la FGTB.

VEILLER AU BIEN-ÊTRE POUR TOUTES ET TOUS

De nombreux environnements de travail restent pensés par et pour des hommes. Les installations sanitaires sur certains parkings d'autoroute, dans les dépôts ou aux terminus en sont une illustration : inexistantes, insalubres ou réservées aux hommes. Ces situations ne relèvent pas du détail, mais d'un problème structurel.

Pour y remédier, la délégation syndicale doit intégrer systématiquement une lecture de genre dans son action. Cela passe notamment par les analyses de risques, qui doivent tenir compte des réalités différenciées : santé des femmes, morphologie, équipements de protection, mais aussi par une prise en compte des aspects de genre dans l'organisation du travail.

À titre d'exemple, une reconnaissance des besoins uniques liés aux 3M (menstruation, maternité et ménopause) permet de rendre les lieux de travail inclusifs pour toutes et tous afin que chacun-e ait le droit de travailler dans la dignité à chaque étape de la vie.

Ensemble, faisons de nos lieux de travail des espaces sûrs, égaux et respectueux pour toutes et tous. ◀

Que faire si je suis exclu-e du chômage ?



Le gouvernement Arizona a décidé de la limitation des allocations de chômage dans le temps. Mais quelles sont les différentes démarches possibles lorsque votre droit aux allocations prend fin ? Syndicats Magazine fait le point.

CONTESTER LA DÉCISION

Vous pouvez introduire un recours contre la décision de l'ONEM auprès du tribunal du travail. La FGTB est là pour vous accompagner, y compris pour les éventuels frais de justice. Prenez contact avec votre bureau régional FGTB.

EMPLOI

- La FGTB propose des conseils pour les candidatures et des formations en lien avec votre recherche d'emploi.
- Faites-vous accompagner par votre conseiller VDAB, Forem, Actiris ou ADG.

Après un an (= 312 jours) de travail, vous retrouverez votre droit à une allocation de chômage.

CPAS

- Vous n'avez plus aucune source de revenus ? Renseignez-vous pour savoir si vous avez droit à un revenu d'intégration. Le CPAS vérifiera si vous remplissez les conditions. Prenez rendez-vous avec le CPAS ou introduisez votre demande d'aide en ligne via cpasonline.be.
- Vérifiez aussi si vous avez droit à d'autres formes d'aide : soutien financier, aide médicale, logement et/ou aide alimentaire.

MUTUALITÉ

- Après votre dernière allocation de chômage, vos frais médicaux continuent à être remboursés pendant deux ans.
- Vous conservez le droit à une indemnité d'incapacité de travail ou à un congé de maternité pendant 30 jours après votre dernière allocation.

PENSION

Si vous avez 60 ans ou plus, vérifiez votre situation en matière de pension :

- Contactez le Service fédéral des pensions (sfpd.fgov.be) ou appelez le numéro gratuit 1765.
- Vous pouvez aussi vous rendre au point pension de votre commune.

BIEN-ÊTRE

Une situation d'exclusion n'est pas facile à vivre. C'est pourquoi les CASG (Centre d'action sociale générale) à Bruxelles, et les CSS (Centres de service social) en Wallonie proposent également une oreille attentive ou d'autres formes de soutien et d'accompagnement. ◀

ENQUÊTE

Les femmes ne tombent pas, on les pousse

Une enquête récemment menée par la FGTB Chimie-Pétrole auprès de 955 travailleurs et travailleuses a démontré que l'incapacité de travail de longue durée est étroitement liée à l'organisation du travail et à la charge psychosociale... et que les travailleuses sont particulièrement vulnérables.

Les chiffres ne mentent pas : plus de la moitié des travailleuses qui ont été en incapacité de travail pendant plus d'un mois au cours des cinq dernières années ont été victimes d'une gestion déficiente du bien-être dans leur entreprise. Les principales causes ? Une charge de travail élevée (18,54%), le manque de reconnaissance (16,82%), un soutien insuffisant de la part des supérieurs hiérarchiques (15,58%) et un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée (13,86%).

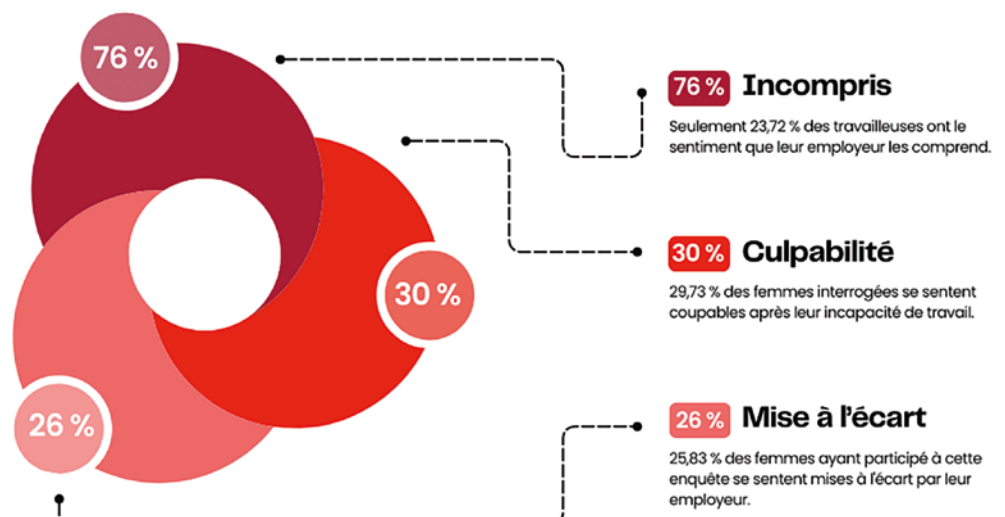
Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral de la FGTB Chimie-Pétrole, précise : « Outre ces chiffres, 48,43% des travailleuses ont indiqué que leur état de santé n'avait pas été pris en compte lors de leur retour et que les employeurs refusaient parfois toute proposition d'adaptation ou n'entreprenaient aucune démarche à cet égard. On attend donc d'elles qu'elles reprennent le travail comme auparavant, même si leur santé ne le permet pas (encore). »

Les conséquences de ce manque d'action pèsent lourdement sur le plan émotionnel pour les travailleuses (voir graphique). Plus d'un quart d'entre elles se sentent mises à l'écart par leur employeur, près de 30% éprouvent un sentiment de culpabilité et seule une sur quatre se sent comprise.

Les femmes portent clairement la charge émotionnelle la plus lourde, les répondants masculins éprouvant moins de culpabilité et désignant davantage l'organisation du travail comme cause.

Selon Andrea, l'incapacité de travail de longue durée est la conséquence d'une organisation du travail qui n'accorde pas assez d'attention aux travailleurs et travailleuses : « Le plus grave, c'est que les travailleurs proposent souvent eux-mêmes des solutions – meilleure communication, davantage de soutien, plus de flexibilité et une charge de travail raisonnable – mais celles-ci restent souvent lettre morte ». Il appelle les employeurs à écouter les travailleurs et leurs représentants, car investir dans une politique préventive de bien-être est bénéfique pour toutes et tous : moins d'absences, des travailleurs plus motivés et une stabilité accrue.

SENTIMENT À LA SUITE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL



« Au Boulot C ! » : quand l'art démonte la mécanique du travail

Le travail structure nos vies. Il impose ses rythmes, occupe nos conversations, use les corps et épuise les esprits. Il est généralement présenté comme une évidence, comme une nécessité. Cette centralité méritait bien d'être interrogée et bousculée. C'est ce que fait Marie Grenez avec « Au boulot C ! », un abécédaire engagé composé de 26 gravures imprimées à la presse. Ici, chaque lettre devient un outil critique.

B comme Bullshit Job, F comme Flexibilité, T comme Temps... En 26 images en noir et blanc, l'artiste démontre l'absurdité de certaines organisations du travail, la pression permanente, la précarisation et le détricotage des conquits sociaux. Ses gravures dénoncent sans détour le chaos organisé par le capitalisme et rappellent que le travail n'est pas une fatalité, mais un rapport social qui peut et doit être transformé.

LA QUESTION QUI TRAVERSE L'OUVRAGE EST SIMPLE : COMMENT ET POUR QUI TRAVAILLE-T-ON ?

Par sa démarche, Marie s'inscrit pleinement dans la tradition des graveurs engagés du XXe siècle, comme Frans Masereel ou Félix Vallotton.

Édité en tirage papier limité, l'artiste souhaite voir cet abécédaire circuler largement en version numérique. Il peut devenir un véritable outil d'animation syndicale : susciter le débat, déclencher des discussions, permettre de questionner collectivement le sens et l'organisation du travail.

➔ Pour découvrir l'abécédaire dans son intégralité ou organiser une animation, n'hésitez pas à contacter l'artiste : auboulotc@nubo.coop - Instagram : Mari.uske





« BULLSHIT JOB »

Pécule de vacances non réclamé... et si c'était le vôtre ?

Chaque année, l'Office national des vacances annuelles (ONVA) est confronté à un curieux problème : des dizaines de milliers d'ouvriers ne reçoivent pas leur pécule de vacances. Un nombre en constante évolution.

Vous avez travaillé en tant qu'ouvrier, apprenti ou artiste non indépendant en 2025 ? Dans ce cas, l'ONVA vous versera un pécule de vacances en mai-juin 2026. Un système très simple, mais comment expliquer alors que tant de travailleurs ne reçoivent pas leur pécule ?

PAS DE NUMÉRO DE COMPTE = PAS DE PÉCULE

La raison de ce non-paiement réside principalement dans le fait que les employeurs ne sont pas tenus de transmettre les numéros de compte de leurs travailleurs à l'ONVA. Les travailleurs doivent les enregistrer eux-mêmes. Un manque d'information qui peut coûter cher aux travailleurs et travailleuses.

PAS DE PANIQUE, MAIS RÉAGISSEZ VITE !

Vous pensez être concerné ? Si le pécule de vacances n'a pas été payé, le travailleur dispose de trois ans (à compter de la fin de l'exercice de vacances) pour introduire une réclamation à cet égard auprès de l'ONVA.

Ainsi, vous disposez jusqu'au 31 décembre 2026 pour réclamer votre pécule de 2023 (= qui porte sur votre travail de 2022). Après cette date, il sera perdu.

La première chose à faire, c'est de vérifier sur le site www.moncomptedevacances.be, qui contient l'historique des paiements de votre pécule de vacances ainsi que les montants éventuels auxquels vous auriez droit.

Parmi les secteurs les plus courants dans lesquels les travailleurs ne perçoivent pas leur pécule de vacances, il y a l'intérim, mais aussi la construction, le nettoyage, les titres-services ou encore la transformation du bois.

COMMENT INTRODUIRE MON NUMÉRO DE COMPTE ?

C'est simple et plusieurs méthodes existent.

- Surfez sur www.moncomptedevacances.be et suivez les instructions ;
- Remplissez le formulaire « Communiquez mon numéro de compte sur la page www.onva.fgov.be ;
- Téléphonez au 02 627 97 65 (lundi au vendredi, entre 8h et 16h) ;
- Rendez-vous aux guichets d'accueil de l'ONVA (plus d'infos sur www.onva.fgov.be > Contact).

Si vous avez travaillé en tant qu'employé, vous n'avez aucune démarche à faire. Le pécule de vacances sera payé directement par votre employeur. ◀

Lutter pour les droits des femmes, c'est lutter contre l'austérité

Face aux politiques d'austérité, les femmes ont toujours été en première ligne. Les inégalités qu'elles subissent ne sont pas des accidents, mais le résultat d'une organisation du travail et de la protection sociale qui restent profondément marquées par des rapports sociaux inégalitaires. Les mesures portées aujourd'hui par le gouvernement Arizona s'inscrivent dans cette continuité : flexibilisation accrue, durcissement des conditions d'accès à la pension, restrictions salariales... À chaque étape, les travailleuses sont particulièrement exposées.

En Belgique, l'écart salarial entre femmes et hommes demeure une réalité structurelle. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial annuel brut tourne encore et toujours autour de 19 à 20%. Statbel confirme que cette différence s'explique notamment par le recours massif au temps partiel, les carrières interrompues et la ségrégation sectorielle. Aujourd'hui, 41% des femmes travaillent à temps partiel, contre 13% des hommes. Ce temps partiel est souvent subi : absence d'emplois à temps plein, horaires morcelés, prise en charge majoritaire des enfants et des proches dépendants. Dans ce contexte, supprimer le contrat minimum d'un tiers-temps ou multiplier les mini-emplois revient à institutionnaliser la précarité et à renforcer la dépendance économique des femmes.

La flexibilisation accrue du travail accentue encore cette pression. L'annualisation du temps de travail, les semaines pouvant aller jusqu'à 45 heures et l'extension des heures supplémentaires dites volontaires, sans compensation suffisante fragilisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Or les femmes consacrent en moyenne davantage de temps que les hommes aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés. Accroître la flexibilité sans renforcer les services publics et les droits collectifs revient à reporter l'ajustement sur les travailleuses.

Les conséquences sur la santé sont visibles : les femmes représentent environ 55 à 60% des personnes en incapacité de travail de longue durée. Durcir encore les règles pour les malades de longue durée, c'est sanctionner celles qui subissent déjà les conditions de travail les plus pénibles et les plus précaires.

Les inégalités accumulées pendant la carrière se traduisent directement dans les pensions. Le risque de pauvreté touche particulièrement les femmes âgées. Selon Statbel, le taux de pauvreté des femmes de plus de 65 ans est plus élevé que celui des hommes du même âge. On estime qu'environ une pensionnée sur quatre vit dans la précarité. Les carrières à temps partiel, les interruptions pour soins et les salaires plus faibles produisent mécaniquement des pensions plus basses. Les périodes assimilées (maladie, chômage, crédit-temps) jouent donc un rôle essentiel pour limiter les dégâts. Les réduire ou les remettre en cause pénaliserait en premier lieu les femmes.

Le projet d'introduire un malus pension pouvant aller jusqu'à -25% en cas de carrière jugée incomplète aurait un impact fortement genré. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas atteindre les critères d'une carrière complète de 35 ans ou un nombre minimum de jours prestés par an, non par choix individuel mais en raison de la structure du marché du travail.

À cela s'ajoutent le blocage salarial et les restrictions en matière d'indexation et de primes.

Ces politiques ne sont pas neutres. Elles s'inscrivent dans une logique qui transfère les risques économiques vers la population et affaiblit les mécanismes collectifs de solidarité. En flexibilisant davantage le travail sans sécuriser les parcours, en durcissant l'accès aux pensions sans corriger les inégalités de carrière, on consolide des rapports de force défavorables aux femmes. L'autonomie économique est pourtant une condition fondamentale de l'égalité réelle !

Voilà pourquoi le 8 mars 2026 a été une journée de mobilisation et de solidarité. Défendre les droits des femmes, c'est défendre un modèle social fondé sur l'égalité salariale, une sécurité sociale forte, des pensions dignes et des conditions de travail respectueuses de la santé et de la vie privée. Ce combat concerne l'ensemble du monde du travail : lutter pour les droits des femmes, c'est lutter contre les politiques antisociales et pour une société plus juste.

Hillal Sor, Secrétaire général



La FGTB Métal Liège-Luxembourg en ordre de bataille

Le 14 novembre 2025, la Fédération des métallurgistes des provinces de Liège et de Luxembourg tenait son congrès statutaire. Un congrès rythmé et ponctué de capsules vidéo qui ont permis à de nombreux délégués, jeunes et plus expérimentés, de témoigner de leur militantisme syndical. Pour la FGTB Métal Liège-Luxembourg, il était évidemment important de mettre en avant cette vitalité syndicale alors que nous sommes en lutte, depuis des mois, contre des gouvernements qui s'attaquent lourdement au monde du travail. De montrer que les travailleurs, militants et délégués syndicaux, sont plus déterminés que jamais.

LUTTER CONTRE L'EXTRÊME DROITE

Plus déterminé que jamais, c'est le cas aussi de Stéphane Breda, réélu à la présidence de la FGTB Métal Liège-Luxembourg par 97% des 300 délégués présents. Dans un discours de combat, il a tenu à rappeler les dangers de l'extrême droite : celle-ci ne sert que le capital et, en tant que défenseurs des travailleurs et des travailleuses, notre devoir est de nous y opposer avec la plus grande fermeté. Ce qu'elle cherche, c'est la division du monde du travail pour renforcer le capital. La bête immonde doit être combattue : elle porte en elle les germes de la guerre.



et donc leurs actionnaires, qui se voient octroyer des dividendes hors norme alors que les salaires sont bloqués.

LE RENARDISME EN HÉRITAGE

Deux mesures phares de l'Arizona, la réforme du chômage et la généralisation des flexijobs, sont de belles preuves de la nécessité de continuer à penser – comme le disait André Renard – que pour maîtriser notre avenir économique, il nous faut renforcer notre capacité à prendre des décisions au niveau qui nous semble le plus adéquat, c'est-à-dire au niveau régional.

INVERSER LE RAPPORT CAPITAL-TRAVAIL : AUGMENTER LE SALAIRE BRUT

Dans la ligne du fil rouge de ce congrès, « Libérez la négociation ! », Stéphane Breda a aussi insisté sur la question du salaire brut : le seul qui alimente notre sécurité sociale et qui finance nos services publics à travers l'impôt, tout en garantissant le pouvoir de mieux vivre des travailleurs et travailleuses. Rendre à nouveau possible la négociation salariale est une exigence que nous devons absolument porter.

Le Président de la FGTB Métal Liège-Luxembourg a également rappelé pourquoi il fallait combattre la loi de 1996 sur la marge salariale : elle empêche toute négociation salariale aux niveaux interprofessionnel et sectoriel et met à mort notre système de concertation sociale, celui que nous avons patiemment construit au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

Autre cible : les aides aux entreprises. Alors qu'elles devraient faciliter la création d'emplois, elles en sont complètement détournées et des montants colossaux (une récente étude d'Econospheres évoque 52 milliards d'aides publiques aux entreprises lucratives en 2022) sont injustement soustraits de la rétribution des forces du travail et ruissellent dans la poche des actionnaires. Les seuls et vrais profiteurs du « système », ce ne sont ni les chômeurs ni les malades, mais bien les entreprises

Sur la réforme du chômage, tout le monde a compris les conséquences pour les communes : banni du chômage, le demandeur d'emploi exclu va se tourner vers le CPAS de sa commune pour éventuellement obtenir un revenu de remplacement. Or, le financement des communes dépend de l'entité régionale : la Wallonie, la Flandre, Bruxelles-Capitale. Et, comme le nombre d'exclus est bien plus élevé en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre, les conséquences financières seront plus rudes au sud qu'au nord du pays. C'est donc une manière d'asphyxier les finances wallonnes et bruxelloises.

Sur la généralisation des flexijobs, il est évident que la mesure est façonnée pour le marché du travail en Flandre. Là-bas, on constate une pénurie de main-d'œuvre et peu de chômeurs ; on peut comprendre la logique de permettre aux travailleurs actifs de prester quelques heures afin d'améliorer leur pouvoir d'achat. En Wallonie et à Bruxelles, le marché de l'emploi n'est pas le même : il y a bien plus de demandeurs d'emploi que d'offres. On a donc besoin de créer des emplois pour les demandeurs, pas de demander à ceux qui sont déjà à l'emploi de prester quelques heures supplémentaires par semaine. C'est donc une manière de déforcer les politiques régionales de l'emploi.

Avec un nationalisme flamand, conservateur de surcroît, à la tête du gouvernement fédéral, il ne fallait pas s'attendre à autre chose ! La FGTB Métal Liège-Luxembourg est en ordre de bataille. ◀

« Le dialogue social aide... parfois »

Les négociations sociales battent leur plein dans les différents secteurs du transport.

DES NÉGOCIATIONS FRUCTUEUSES MÈNENT À DES RÉSULTATS

L'UBT a réussi à conclure des accords sectoriels dans de nombreux secteurs au sein des commissions paritaires. Ces accords constituent un pas en avant pour les travailleurs.

Bien sûr, nous espérons davantage. Malheureusement, le gouvernement a refusé de réviser la loi de 1996, qui impose un carcan rigide aux négociations salariales et ne nous a laissé que très peu/aucune marge de manœuvre pour réaliser des progrès significatifs.

L'UBT N'EST PAS RESTÉE LES BRAS CROISÉS

Dans les secteurs des aéroports, du transport routier et de la logistique, du déménagement et du commerce des combustibles, nous avons conclu des accords qui constituent des progrès concrets pour les travailleurs, bien qu'ils n'apportent que des améliorations limitées en termes de pouvoir d'achat.

Cela prouve une fois de plus que lorsque les syndicats et les employeurs sont sur la même longueur d'onde et convaincus de l'utilité de la concertation sociale, nous pouvons progresser à la table des négociations.

Dans les secteurs maritimes, les négociations se poursuivent, bien que difficilement. Dans les ports, elles doivent encore commencer.

CERTAINS EMPLOYEURS REFUSENT TOUT SIMPLEMENT DE NÉGOCIER

Dans le secteur des taxis et, plus étonnant encore, dans les entreprises de bus et d'autocars, les employeurs refusent obstinément de parvenir à un accord.

Le secteur des bus a pourtant une longue tradition de concertation sociale solide. Jadis il a été un exemple pour les autres secteurs : accords stables, paix sociale et respect des travailleurs.

Aujourd'hui, l'organisation patronale FBAA rompt avec cette tradition. Elle refuse de conclure un accord sur le fond et refuse même d'accorder à ses travailleurs des améliorations minimales, telles que les chèques-repas.

« QUI REFUSE D'ÉCOUTER FINIRA PAR COMPRENDRE. »

Nous réfléchissons donc à des actions dans le secteur. Les travailleurs n'accepteront pas que, malgré le carcan imposé par le gouvernement, même un petit pas en avant ne soit pas possible.

Nous observons le même schéma dans le secteur des taxis. Là aussi, les employeurs se cachent derrière les conditions difficiles du marché et la concurrence des plateformes telles qu'Uber et Bolt. Mais soyons honnêtes : une partie du problème réside dans le secteur lui-même. Trop peu d'innovation, de modernisation, de vision.

Aujourd'hui, l'UBT mène des négociations sociales satisfaisantes avec Uber. Il est honteux que les organisations patronales traditionnelles telles que le GTL obtiennent de moins bons résultats en matière de concertation sociale que les entreprises de plateforme qu'elles critiquent à tout-va.

Nous appelons le GTL à changer d'attitude et à se mettre autour de la table. Les chauffeurs de taxi méritent mieux.

LA LOI DE 1996 ÉTOUFFE LA CONCERTATION

Le cœur du problème reste la loi de 1996 que le gouvernement Arizona refuse de réviser. Celle-ci impose un cadre contraignant qui rend la concertation sociale pratiquement impossible dans de nombreux cas. Il est constamment fait référence à la compétitivité – calculée de manière discutable – pour empêcher toute forme de progrès.

Même dans les entreprises économiquement solides, dans les secteurs où les bénéficiaires sont importants, ou là où les actionnaires sont généreusement récompensés. C'est inacceptable.

Nous continuons donc à exiger la révision de cette loi. Sans marge de négociation, la concertation est une coquille vide.

12 MARS : IL ÉTAIT TEMPS D'AUGMENTER LA PRESSION

C'est pourquoi nous avons appelé à participer massivement à la manifestation du 12 mars à Bruxelles.

Pour faire pression sur les employeurs du secteur des bus et cars et des taxis. Mais aussi pour faire pression sur le gouvernement.

Car l'Arizona a déjà fait passer des mesures qui vont à l'encontre des intérêts de la population active :

- la réforme des pensions,
- la remise en cause de l'index,
- la limitation du chômage à deux ans,
- les mesures contre les malades de longue durée,
- la nouvelle vague de flexibilité...

La liste est longue. Trop longue. Pour l'UBT, il y a trois priorités :

1. L'application intégrale de l'index. Il est hors de question de continuer à rogner sur notre système d'indexation.
2. Des pensions équitables. Travailler plus longtemps pour une pension moins élevée ? Nous ne l'acceptons pas.
3. Nous exigeons un impôt sur les millionnaires. Les grandes fortunes et les superprofits doivent également payer leur part. Pas seulement ceux qui travaillent dur chaque jour et ont du mal à joindre les deux bouts à la fin du mois.

Le dialogue social aide, mais seulement lorsqu'il y a de la marge. Seulement lorsqu'il y a une volonté. Seulement lorsque les travailleurs sont suffisamment forts.

C'est pourquoi nous étions 100 000 à Bruxelles le 12 mars. Pour avancer, il faut parfois forcer le progrès.

Frank Moreels, Président UBT-FGTB



L'avenir du travail s'écrit aujourd'hui !

Meryame Kitir a participé au nom de l'UBT à la réunion du groupe consultatif « Future of Work » de la Fédération internationale des ouvriers du transport avec Frank Moreels, président de l'ITF, et le président de la section Jeunes, Nick Loridan. Au programme : l'impact de l'intelligence artificielle, du travail sur plateforme et de la conduite autonome sur le secteur des transports. Une discussion sur le pouvoir, les algorithmes et la protection sociale dans un monde en mutation rapide.

Vous venez de commencer à travailler pour l'UBT. Cette expérience a-t-elle été intense ?

Meryame: « Des experts du monde entier étaient réunis autour de la table. Chaque pays a un contexte différent, une réglementation et une réalité économique différentes. Mais l'impact sur les travailleurs va dans le même sens partout : plus de pression et de flexibilité, moins de sécurité. Il ne s'agit pas d'un débat théorique. Il est question de ce qui se passera demain sur notre lieu de travail. »

Pourquoi parlez-vous d'un point de basculement ?

« Nous sommes à un moment où la technologie redessine notre secteur avec des robots travaillant dans les ports et les entrepôts, des véhicules autonomes dans le domaine des transports et les entreprises de plateformes gérant les chauffeurs et les coursiers à l'aide d'algorithmes. Le travail d'un planificateur est maintenant effectué par un système numérique, parfois même sans chauffeur dans le véhicule. »

La conduite autonome n'est donc plus une utopie ?

« Absolument pas. La mobilité est de plus en plus organisée via des plateformes. Dans certaines villes américaines, une part importante du marché fonctionne déjà sans conducteur. En Belgique, il n'existe pas encore de cadre juridique complet pour ce type de véhicules, mais des projets pilotes voient progressivement le jour. »

Qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs ?

« Le plus grand défi est la protection sociale des travailleurs dans les nouvelles formes de travail. Lorsqu'un algorithme détermine qui travaille, à quel prix et à quelle vitesse, l'équilibre des pouvoirs se modifie. Les coursiers n'ont parfois que deux minutes pour la livraison d'un colis. Si le système décide que vous n'êtes plus « rentable », vous êtes désactivé. Sans intervention humaine. Cela a un impact sur les revenus, la sécurité et les droits. »

Cela touche également à la question du pouvoir autour des données ?

« Exactement. Qui contrôle les données et gère l'algorithme ? En tant que syndicat, nous devons avoir accès à ces systèmes.

La transparence est essentielle. Sinon, les décisions sont prises sans aucun contre-pouvoir social. Quelqu'un l'a dit de manière très pertinente : « Si vous n'êtes pas assis à la table, vous êtes dans le menu. »

Quel est le rôle de la nouvelle directive européenne sur le travail de plateforme ?

« Cette directive, qui doit être transposée dans la législation nationale d'ici fin 2026, est un important pas en avant. Elle s'attaque au faux travail indépendant et impose une plus grande transparence en matière de gestion algorithmique. Les employeurs devront expliquer le fonctionnement des systèmes numériques et la manière dont les décisions sont prises. Les travailleurs auront droit à une intervention humaine pour les décisions importantes, telles que la désactivation d'un compte. Il s'agit là d'un important transfert de pouvoir.

Mais l'Europe n'est pas le seul niveau où cela se joue. La conférence de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) poursuivra les négociations pour une convention internationale et une recommandation concernant le travail des plateformes.

Notre secteur ne s'arrête pas aux frontières européennes.

Il est essentiel que le gouvernement belge adopte notre position à cet égard : une réglementation claire, des droits solides et une protection sociale à part entière pour les travailleurs des plateformes. Il ne faut pas suivre le discours des organisations patronales : déréglementer et réduire les droits.

Il s'agit d'un choix fondamental : opter pour la protection et la concurrence loyale, ou pour une course vers le bas.

En tant que syndicat, nous devons veiller à ne pas être à la traîne, mais à participer à la définition des règles du jeu. »

Que reprenez-vous personnellement de ce groupe de travail ?

« La mission est claire : faire la différence. L'UBT est très présente sur le terrain. Les membres ne viennent plus à notre bureau, c'est nous qui allons vers eux. C'est crucial dans un secteur où le travail devient de plus en plus diffus.

En tant que syndicat, nous devons veiller à ce que la technologie soit au service des personnes, et non l'inverse. » ◀



SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Une déléguée syndicale belge à la rencontre des travailleurs boliviens

Chaque année, la FGTB Horval se rend dans les pays avec lesquels elle partage des projets syndicaux internationaux. Il y a quelques semaines, une délégation Horval s'est déplacée en Bolivie et au Pérou pour rencontrer les partenaires locaux et évaluer l'avancée du programme en cours dans la région. Fabienne Durieux, déléguée aide familiale en Wallonie picarde, a participé à la mission en Bolivie. Nous l'avons rencontrée à son retour en Belgique.

Si les délégations qui participent aux missions sont habituellement composées de représentants Horval (coprésident, secrétaires permanents) et de représentants d'ONG, il arrive aussi qu'il soit proposé à un délégué, travailleur de terrain, d'y participer. Pour Fabienne, aide familiale depuis plus de 30 ans et représentante syndicale, il s'agissait d'une opportunité difficile à refuser : « Je suis déléguée depuis plus de 25 ans pour défendre et être à l'écoute des travailleurs. Dans notre section, des délégués avaient déjà été sur le terrain, en Bolivie, en 2022. Quand on a parlé de la mission pour 2025 en exécutif, je n'ai pas hésité. Je voulais pouvoir me rendre compte des conditions de travail, du parcours syndical des travailleurs boliviens, et échanger sur leur combat syndical ».

DES RENCONTRES MARQUANTES

Durant cette mission, étalée sur une semaine, la délégation belge avait un programme bien chargé. Pour Fabienne, la rencontre avec les travailleuses domestiques boliviennes était particulièrement attendue. C'est d'ailleurs cette rencontre qui l'a le plus marquée durant la mission. Elle nous en parle : « Ce sont des travailleuses qui se battent pour avoir un travail et une rémunération corrects, des horaires convenables ». Ces revendications font écho à celles des travailleuses domestiques belges. Pourtant, comme Fabienne nous l'explique, la situation est bien plus critique en Bolivie : « Elles vivent directement chez leur patron, dans la maison où elles travaillent. Elles n'ont pas de contrat, aucune reconnaissance. Elles doivent abandonner leurs enfants pour pouvoir aller travailler, elles n'ont aucune vie de famille. Elles sont comme des esclaves ».

Si les mots sont difficiles à entendre, ils reflètent bien les conditions de travail précaires de ces travailleuses boliviennes. Elles qui sont forcées, lorsqu'elles n'ont plus de travail, de gagner un salaire par d'autres moyens. « Si elles ne travaillent pas, elles n'ont pas de chômage comme en Belgique. Elles essayent donc de faire autre chose, elles confectionnent par exemple des petits objets qu'elles essayent tant bien que mal de vendre dans la rue » relate avec gravité Fabienne.

Fabienne a également pu vivre d'autres rencontres tout aussi enrichissantes. La délégation a notamment rencontré les Gastronómos, les travailleurs de l'Horeca et leurs représentants

syndicaux, que la FGTB Horval soutient grâce à un programme de formation. Étaient également prévues au programme, des rencontres avec divers syndicats de l'industrie alimentaire : coupeurs de canne, travailleurs d'usines sucrières...

LA RÉSILIENCE DES TRAVAILLEURS BOLIVIENS

La lutte syndicale en Bolivie s'avère nettement plus difficile que chez nous, les libertés syndicales y étant bien plus restreintes qu'en Belgique (un modèle qui ferait rêver l'Arizona...). Les élections présidentielles de novembre 2025, marquées par la victoire de la droite face à la gauche au pouvoir lors de la législature précédente, ne devraient pas améliorer une situation déjà préoccupante.

Malgré tout, comme nous l'explique Fabienne, les travailleurs boliviens se montrent très résilients : « Si les travailleurs se mettent en grève, ils n'ont aucune indemnité, rien. Ils descendent dans les rues, mettant parfois jours et nuits à arriver au lieu de manifestation, et ne lâchent rien. Ils se battent avec force, car ils n'ont pas d'autre choix. S'il y a encore certaines protections en Belgique, là-bas ce n'est pas du tout le cas ». Elle ajoute au sujet des partenaires qu'elle a pu rencontrer : « Malgré leurs difficultés, ce sont des gens très chaleureux. Ils ont peu de moyens mais nous accueillent toujours avec le sourire. Ils sont très reconnaissants de l'aide qu'Horval peut leur apporter pour s'organiser ».

CONTINUER LES ÉCHANGES

Cette mission a sensibilisé Fabienne sur l'importance de la solidarité syndicale internationale. « Oui, il faut continuer à avoir des échanges et à apporter un soutien collectif, à organiser ces travailleurs, les former pour obtenir des conditions de travail correctes et ne plus se faire exploiter » nous affirme-t-elle avec détermination. Fabienne nous confie d'ailleurs qu'elle ne serait pas opposée à l'idée de renouveler cette expérience à l'avenir, bien au contraire, et encourage vivement les délégués qui en ont l'occasion à se lancer à leur tour : « Il ne faut pas passer à côté de l'occasion de participer à ce type de mission syndicale. C'est important de se rendre compte de ce que subissent les travailleurs dans certains pays du monde. Ça permet aussi d'enrichir nos propres combats syndicaux en Belgique ».

ACCORD SECTORIEL 2025-2026 EN CP 333

Des avancées concrètes pour les travailleurs des attractions touristiques

1. RENFORCEMENT DE VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Chèques-repas : une base sectorielle

Une norme minimale sectorielle est instaurée pour les chèques-repas :

- Valeur minimale de 2,18 € (avec une contribution du travailleur de 1,09 €)
- Octroi aux travailleurs ayant 12 mois d'ancienneté

Il s'agit d'une première étape vers une base garantie dans l'ensemble du secteur.

Indemnité vélo en hausse

Vous venez travailler à vélo ? Votre indemnité passe à 0,30 € par kilomètre (avec un maximum de 40 km par jour de travail). Une amélioration claire pour celles et ceux qui optent pour une mobilité durable.

2. ANCIENNETÉ ET FIN DE CARRIÈRE

L'ancienneté compte dès le premier jour

Désormais, votre ancienneté chez le même employeur est calculée à partir de votre premier jour de travail – quel que soit votre contrat (CDI, CDD, intérim ou stage). Attention : en cas d'interruption d'une saison complète ou plus, l'ancienneté est remise à zéro.

Congé d'ancienneté supplémentaire

Plus vous travaillez longtemps, plus vous bénéficiez de jours de congé supplémentaires.

Dans les entreprises de 30 travailleurs ou plus :

- 1 jour à partir de 5 ans de service
- +1 jour tous les 5 ans

Dans les entreprises de moins de 30 travailleurs :

- 1 jour à partir de 10 ans de service
- +1 jour tous les 5 ans

Maximum : 6 jours.

Après des négociations difficiles, un accord sectoriel a enfin été conclu en CP 333. Les discussions n'ont pas été simples, mais la FGTB Horval a obtenu des améliorations concrètes pour les travailleurs du secteur. Ce protocole d'accord renforce leur pouvoir d'achat et reconnaît davantage les carrières professionnelles.

Des règles plus favorables existent dans votre entreprise ? Elles restent bien entendu d'application.

Crédit-temps fin de carrière prolongé

Le régime de crédit-temps fin de carrière est prolongé jusqu'au 31 décembre 2027. Cela offre davantage de sécurité à celles et ceux qui souhaitent réduire progressivement leur activité.

3. FORMATION ET FORMATION SYNDICALE

Les formations doivent en principe être suivies pendant les heures de travail. Si cela n'est pas possible, les heures prestées doivent être compensées.

Le nombre de jours de formation pour un travailleur à temps plein est fixé à :

- 2 jours par an dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (ETP)
- 3 jours par an dans les entreprises d'au moins 10 et de moins de 20 travailleurs (ETP)
- 5 jours par an dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus

La formation syndicale est également renforcée.

4. ORGANISATION DU TRAVAIL : PLUS DE CLARTÉ ET DES LIMITES

Les horaires doivent désormais être communiqués à temps :

- Jours de travail : au plus tard 4 jours avant le début du mois de travail
- Heures de travail : au moins 4 jours à l'avance (exceptionnellement 3 jours en cas de circonstances extérieures telles que la météo ou des réservations)

En outre, la durée maximale de travail consécutif est limitée à 7 jours. Après 7 jours de travail, vous avez droit à un jour de repos obligatoire.

CONCLUSION : UN PAS EN AVANT POUR LE SECTEUR !

Ce résultat n'est pas le fruit du hasard. Grâce à des **négociations soutenues**, nous avons obtenu des avancées concrètes. C'est un pas en avant pour toutes celles et ceux qui donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes dans le secteur. ◀

ACCUEIL DE L'ENFANCE

Le miroir d'une société qui va mal

L'accueil de l'enfance est au cœur des inégalités de genre. Parce que ce sont encore majoritairement les femmes qui assument la charge des enfants. L'accès, ou l'absence d'accès, à des solutions d'accueil conditionne directement leur autonomie économique, leur trajectoire professionnelle et leur place dans la société.

Or, depuis plusieurs années, le secteur est sous pression et aujourd'hui au bord de la rupture. Cette situation n'a rien d'une fatalité : elle résulte de choix politiques et de décennies de sous-financement.

BIEN PLUS QU'UN SERVICE DE GARDE

L'accueil de l'enfance repose sur deux axes indissociables : le bien-être de l'enfant et le soutien à la parentalité.

Pour l'enfant, les lieux d'accueil sont des espaces d'émancipation, de socialisation et de développement. Les mille premiers jours sont déterminants : c'est là que l'enfant découvre la vie collective, apprend à interagir et à se construire. L'accueil contribue à réduire les inégalités sociales en offrant à tous un environnement stimulant et sécurisant, quel que soit le milieu d'origine.

Pour les parents, c'est un levier essentiel pour travailler, chercher un emploi, se former ou faire face à des périodes difficiles (maladie, burn-out, séparation...). Il soutient concrètement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Réduire l'accueil de l'enfance à une simple « garde » est une erreur. Il remplit des fonctions éducatives, sociales, sanitaires et économiques. Investir dans ce secteur, c'est investir dans la cohésion sociale, la lutte contre la pauvreté et l'égalité des chances.

UNE PÉNURIE STRUCTURELLE ORGANISÉE

La pénurie de places, surtout pour les 0-3 ans, est criante :

- Flandre : 44 places existantes pour 100 enfants
- Bruxelles : 49 places existantes pour 100 enfants
- Wallonie : 37 places existantes pour 100 enfants

En Wallonie, plus de six enfants sur dix n'ont pas accès à une place. La pénurie de personnel qualifié et

certaines modifications des normes d'encadrement risquent d'aggraver la situation.

Les conséquences sont lourdes : listes d'attente interminables, pression sur les familles, renoncement ou réduction du temps de travail, principalement pour les femmes. Le recul de l'âge de la pension limite aussi l'aide des grands-parents. Le système repose sur des familles déjà sous tension.

PRÉCARISATION ET « UBERISATION »

Faute de places, des solutions précaires se développent : travail au noir, gardes non déclarées, plateformes numériques. Ces pratiques exposent les enfants à des risques et plongent les travailleuses, car ce sont majoritairement des femmes, dans une grande précarité : absence de contrat, de droits sociaux, de protection en cas de maladie ou de grossesse. Le travail non déclaré fragilise aussi la sécurité sociale. Cette situation est le symptôme d'un modèle qui ne répond plus aux besoins.

UN CERCLE VICIEUX POUR LES FEMMES

Sans solution d'accueil, impossible de travailler ou de se former. Sans emploi, les droits sociaux diminuent. Les exclusions du chômage et le durcissement du statut de cohabitant frappent surtout les femmes, renforçant la dépendance économique et l'invisibilisation.

Ne pas investir dans l'accueil de l'enfance revient à organiser un recul social majeur et à renvoyer la responsabilité sur les individus. Ce sont toujours les mêmes qui paient le prix.



DEUX MODÈLES, DEUX VISIONS

Deux systèmes coexistent :

- un modèle à prix libre, peu régulé et faiblement soutenu, qui limite l'accessibilité et dégrade les conditions de travail ;
- un modèle à prix lié aux revenus, davantage financé publiquement, garantissant un accès plus équitable et de meilleures conditions pour le personnel.

Ces choix influencent directement la capacité des parents à travailler et l'équilibre du marché de l'emploi.

UNE REVENDICATION SYNDICALE CENTRALE

L'accueil de l'enfance doit faire l'objet d'un investissement massif et structurel. Il conditionne l'accès à l'emploi, le maintien au travail et l'égalité réelle. Il est urgent de créer des places supplémentaires sur tout le territoire et de garantir un système de coût lié aux revenus, financé publiquement.

L'accueil de l'enfance n'est ni un privilège ni une charge individuelle : c'est un pilier de notre modèle social.

UNE RESPONSABILITÉ PATRONALE ET GOUVERNEMENTALE

Un accueil adapté suppose des structures dotées de personnel suffisant, qualifié et correctement rémunéré, ainsi qu'une offre répondant aux besoins réels des parents : urgences, accueil d'enfants malades, horaires compatibles avec le travail.

Or les employeurs, largement aidés par le gouvernement Arizona, exigent et obtiennent toujours plus de flexibilité : travail du dimanche, annualisation du temps de travail, multiplication des heures supplémentaires. Cette flexibilité a un impact direct sur les familles.

Dans les années 1990, le FESC, financé par une cotisation ONSS spécifique, permettait de soutenir des structures aux horaires élargis, des haltes-garderies et des dispositifs d'urgence, des gardes d'enfants malades à domicile. Sa disparition a entraîné la fermeture ou la réduction de nombreux services. Un tel mécanisme devrait être remis en place et contribuer aussi à créer de l'emploi direct dans les accueils de l'enfant et permettre aux femmes de concilier vie privée et vie professionnelle sans s'appauvrir.

Il s'agit d'un choix de société : mieux financer la sécurité sociale et élargir ses missions pour répondre aux défis du début et de la fin de vie.

UN CHOIX POLITIQUE QUI EN DIT LONG SUR L'AVENIR

L'état de l'accueil de l'enfance révèle une société en difficulté. Quand des parents angoissent pour une place en crèche, quand des travailleurs et travailleuses renoncent à un emploi ou s'épuisent pour concilier l'inconciliable, ce n'est pas un problème individuel : c'est un choix collectif.

Les premières victimes sont les enfants, mais aussi les femmes et l'ensemble du monde du travail. L'absence de solutions d'accueil freine l'emploi et pousse de plus en plus de futurs parents à reporter ou abandonner leur projet d'enfant par crainte de l'insécurité et de l'épuisement.

UN COMBAT FÉMINISTE ET SOCIAL

La situation montre combien inégalités de genre, inégalités sociales et inégalités face au travail sont liées. Tant que l'accueil restera sous-financé et inaccessible, ce sont toujours les mêmes qui paieront le prix.

Défendre un accueil accessible, de qualité et correctement financé, c'est défendre le droit de toutes et tous à travailler dignement et à vivre sans dépendance économique.

L'égalité réelle ne se décrète pas : elle se construit par des choix politiques forts et des investissements collectifs. Défendre l'accueil de l'enfance, c'est choisir une société plus juste, plus humaine et plus solidaire.

Quelques changements



Au Secrétariat fédéral

Le 19 janvier, le SETCa a organisé un Comité fédéral au cours duquel nous avons pris congé de Dorine Cordy, secrétaire fédérale pour les finances, les services et l'industrie. Elle part en effet à la pension et sera remplacée par Matthieu Marin, de notre section de Malines.

Nous remercions Dorine pour ses années d'engagement envers le SETCa. Après une carrière de pas moins de 37 ans au sein de notre organisation, elle a largement mérité sa retraite.

Nous souhaitons la bienvenue à Matthieu et lui adressons d'ores et déjà tous nos vœux de réussite !

Comme toujours, ensemble, on est plus forts !

- ➔ **Envie de savoir qui est qui au SETCa ?**
N'hésitez pas à jeter un œil sur notre site web www.setca.org

Dans nos régionales

Le SETCa possède depuis peu une nouvelle section régionale : le SETCa Flandre orientale. En décembre dernier, cette section a organisé son congrès de transformation. Le SETCa Gand et le SETCa ADRO (Alost-Termonde-Renaix-Audenarde) ont fusionné pour devenir le SETCa Flandre orientale. Le secrétaire régional du SETCa ADRO, Eric Vandepoele, a récemment pris sa pension. Kristof Vergauwen prend donc les rênes du SETCa Flandre orientale. Nous souhaitons beaucoup de succès à la nouvelle équipe !

Par ailleurs, à partir de 2026, un projet de fusion entre le SETCa Kempen et le SETCa Mechelen sera également lancé et devrait être achevé d'ici 2028. Le secrétaire régional du SETCa Kempen, Serge Seret, sera désormais secrétaire régional à Malines, succédant à Matthieu Marin, qui rejoint le Secrétariat fédéral du SETCa. Marieke Van Gils reprendra le rôle de secrétaire régionale pour la section Kempen. Nous leur souhaitons à tous beaucoup de succès dans cette transformation.

En unissant leurs forces, nos sections vous soutiennent encore mieux ! ◀

- ➔ **Plus d'informations sur nos régionales ?**
<https://setca.org/regionales>



8,9 ET 10 AVRIL

Festival du film engagé « Action ! »

Le CEPST, ASBL d'éducation permanente, organise le festival du film engagé « Action ! », à Virton. Pour sa 4ème édition, le festival propose différents longs métrages abordant des thématiques aussi variées que l'agriculture, la santé mentale, le militantisme, les dépendances et l'effondrement climatique.

Cette année, le combat des agriculteurs pour produire une alimentation saine et durable sera mis à l'honneur via le Groupement d'Achat Gaumais. Un petit marché de produits locaux sera accessible le mercredi 8 avril dès 18h30.

- Quand ? Les mercredi 8, jeudi 9 et vendredi 10 avril prochains. Programmation ici : www.cepst.be/action-2026
- Où ? Ciné Patria Virton, Rue des Fossés 20, 6760 Virton.
- Tarifs : 7€ le film et 30€ pour l'ensemble du festival.
- Réservations via l'adresse mail action.cepst@gmail.com

festival de la RESISTANCE

AVRIL

Festival de Résistance

Le CEPAG verviétois et la FGTB de Verviers-Ostbelgien organisent, en partenariat avec le Centre Culturel de Dison et de Verviers ainsi que d'autres acteurs culturels et sociaux, le Festival de Résistance pour rendre hommage à ceux et celles qui ont lutté et qui se battent encore contre les inégalités et les injustices, pour défendre des libertés collectives et maintenir la perspective d'un monde meilleur.

Cette 18e édition mettra un coup de projecteur sur les luttes victorieuses ! La part belle sera faite aux alternatives possibles, aux combats gagnés et aux luttes à remporter !

- Quand ? Plusieurs projections dans le courant du mois d'avril.
- Où ? À Verviers.
- Infos et programme : www.facebook.com/CepagVervietois

JUSQU'AU 22 AVRIL

Exposition iNo pasarán!

« Ils ne passeront pas ! » tel était le cri de ralliement des résistants-es antifascistes en Espagne !

Promotion & Culture, Soralia, PAC Liège & Médiathèque Nouvelle présentent l'exposition iNo pasarán! des Territoires de la Mémoire, organisée à l'occasion du 90e anniversaire de la guerre civile espagnole.

Une immersion au cœur de l'histoire du fascisme et des actes de résistance qui ont marqué cette période. Pour rappeler par où on est passé et pour appréhender l'avenir.

- Quand ? Jusqu'au 22 avril.
- Visites animées (sur réservation) : du lundi au vendredi de 9h à 18h - samedi de 10h à 16h.
- Où ? Au B3, place des Arts 1 à 4020 Liège.
- Infos et réservations : nopasaran.expo@gmail.com

140 ANS DE LA RÉVOLTE DES OUVRIERS DE ROUX

« Nous sommes les héritiers de cette longue tradition de lutte »



BREF RAPPEL HISTORIQUE

En 1886, une vaste révolte sociale secoue le bassin industriel wallon. Dans un contexte de crise économique, de salaires misérables, de journées de travail interminables et de conditions de vie insalubres, la colère ouvrière éclate de Liège à Charleroi. Les premiers syndicats apparaissent et l'espoir d'une vie meilleure commence à émerger.

La réponse du pouvoir en place est brutale. Le gouvernement envoie l'armée pour réprimer le mouvement de grève. Le 27 mars 1886, à Roux, 19 ouvriers sont tués lors de fusillades et de nombreux autres blessés. Des travailleurs sont condamnés pour avoir fait grève et plusieurs militants syndicaux écoperont 20 ans de travaux forcés avant d'être amnistiés — mais condamnés à l'exil — deux ans plus tard sous la pression populaire.

Malgré la tragédie, ces événements marquent un tournant. Ils contribuent à une prise de conscience et ouvrent la voie aux premières lois sociales, adoptées entre 1887 et 1914 : l'interdiction du travail des enfants, l'assurance maladie obligatoire à la charge de l'employeur et la première reconnaissance des organisations syndicales.

2026 marque un anniversaire important de l'histoire sociale et syndicale belge : celui de la révolte des ouvriers et ouvrières de Roux, violemment réprimée par le pouvoir de l'époque, mais qui ouvrira aussi la voie à d'importantes avancées sociales.

Comme chaque année, le collectif « 1886 » et les organisations syndicales — rouges et vertes réunies — rendent hommage aux « martyrs de Roux » et rappellent l'importance des libertés syndicales et du droit de grève. À l'heure des préparatifs, nous avons interviewé Vincent Pestieau, secrétaire régional de la FGTB Charleroi Sud Hainaut.

Pourquoi est-il important de continuer à commémorer ces événements, notamment pour les nouvelles générations de militant-es ?

Parce qu'il est essentiel de rappeler que rien n'a été offert à la classe travailleuse. Tout a été arraché à travers la lutte sociale. On apprend à l'école que le Royaume de Belgique est né en 1830. Mais la Belgique dotée d'une véritable démocratie sociale, elle, est née en réalité en 1886.

Roux montre aussi que les luttes ouvrières ont permis d'arracher d'importantes avancées sociales. Que la lutte paie.

1886 marque surtout la naissance d'un véritable mouvement syndical en Belgique, dès l'origine interprofessionnel. Des mineurs, des lamineurs, des verriers, mais aussi des sans-emploi se sont unis pour affronter l'ordre établi.

Après 1886, la classe ouvrière belge s'est d'ailleurs fait connaître dans toute l'Europe pour ses grèves générales et ses nombreuses manifestations. Nous sommes aujourd'hui les héritiers de cette longue tradition de lutte interprofessionnelle.

140 ans plus tard, les libertés syndicales et le droit de grève restent régulièrement remis en question. On l'a vu avec l'intervention d'huissiers sur des piquets ou certaines violences lors de manifestations. Peut-on en conclure



Rien n'a été offert à la classe travailleuse. Tout a été arraché.

Vincent Pestieau, Secrétaire régional de la FGTB Charleroi

qu'aucune conquête sociale n'est jamais définitivement acquise ?

Au lendemain de 1886, ce sont les représentants de l'Union verrière qui seront chassés, emprisonnés et jugés. La répression sociale, la remise en question de la démocratie sociale passe d'abord par l'attaque des organisations syndicales et de ses représentants.

Le suffrage universel, le droit du travail, la sécurité sociale et ses services publics sont les fruits de la lutte sociale menée par la classe travailleuse. Et, à chaque occasion, ces acquis sont remis en question par le pouvoir des grandes entreprises. Car remettre en question les organisations syndicales, les criminaliser, les décrédibiliser est le plus court moyen pour revenir sur ses acquis sociaux.

Aujourd'hui la résistance existe toujours, contre le gouvernement Arizona qui remet en question les pensions, l'assurance chômage, les conditions de travail... Voyez-vous un parallèle avec les luttes sociales du passé ?

De 1886 à 2026, notre force reste la même : l'action syndicale interprofessionnelle. Le fait d'avoir rassemblé à trois reprises plus de 100 000 personnes en manifestation en un an montre l'impact que nous avons dans la société.

Aujourd'hui, nous manifestons aux côtés de la jeunesse, de la société civile, des mutualités... Nous réunissons différentes composantes de la population pour dénoncer l'injustice, refuser la fatalité, redonner espoir. Car oui, un autre monde est possible.

En 1886 comme en 2026, les femmes se trouvent d'ailleurs en première ligne pour revendiquer l'égalité et le respect. À chaque époque, nous faisons société.

Finalement, 140 ans plus tard, les revendications restent-elles fondamentalement les mêmes : moins d'inégalités, une meilleure redistribution des richesses et des conditions de travail et de vie dignes ?

Ce n'est pas seulement une liste de revendications qui nous définit. Ce qui nous anime, c'est l'espoir d'une autre société : le refus d'accepter qu'il n'y ait pas d'alternative, la conviction que chaque vie humaine mérite la dignité, quelle que soit sa classe sociale, son sexe, sa religion...

C'est cet ADN, présent depuis 1886, qui nous définit. Nous portons une vision de société où chacune et chacun a sa place et peut vivre en paix.



De 1886 à 2026, notre force reste la même : l'action syndicale interprofessionnelle.

➔ À l'occasion des 140 ans des fusillades de Roux, le Collectif 1886 publie un ouvrage de 70 pages intitulé « Les révoltés de 1886 ». Pour se le procurer : collectif.1886@gmail.com ◀

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Auréli Vandecasteele
Rédactrice en chef

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Florian Strik
Léonard Pollet
Aïcha Magha
Rédacteurs

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Dénis Selimovski
Steven Tossyn
Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Mada Minciuna
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Doriane Vandaul

Photos :

FGTB
Ioanna Gimnopoulou
Auréli Vandecasteele
Ali Selvi - Vlaams ABVV
Célia d'Amico
Cyprien Lepoivre
BBC Creative - Unsplash

Layout :

www.ramdam.be



BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, SOUSCRIVEZ MAINTENANT !

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY

Plus d'informations sur nos assurances :

✓ Ce qui est 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.

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 du conducteur :

- Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident.

✗ Ce qui n'est pas assuré

Responsabilité civile :

- Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident.
- Les dommages matériels au véhicule assuré.

Protection juridique :

- Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.

Protection du conducteur :

- Les invalidités permanentes inférieures à 8%. Le 1er mois d'incapacité temporaire

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. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. 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. 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. 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.

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

PB-PP1B-
BELGIE(N)-BELGIQUE



EXP. : rue Haute 42, 1000 Bruxelles

E.R. : Bert Engelaer

Bimestriel | Année 81

#2 MARS 2026