

Syndicats

magazine

RÉSISTANCE

n. f. Portraits de femmes syndicalistes



FGTB

#2 MARS 2023

Bimestriel | Année 78

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

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Défaites vos idées toutes
faites sur le chômage

Retour en images
sur les dernières actions

Votre magazine en ligne !

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

➔ www.syndicatsmagazine.be

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

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

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

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

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**

Action	4
En bref	5
Défaites vos idées toutes faites sur le chômage	6-7
Question/Réponse	8
Sanctions financières pour recours excessifs aux contrats journaliers	9
20 ans d'engagement pour défendre les droits des femmes	10
Travailleuses migrantes domestiques	11
Femmes et syndicat : d'où vient-on ?	12

DOSSIER

Femmes syndicalistes	13-20
-----------------------------------	--------------

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

Myrte Witbooi, voix des femmes exploitées, nous a quittés	33
Agenda des régions	34

Syndicaliste, nom féminin

Mois de mars, mois des droits des femmes ! Cette nouvelle édition de votre magazine Syndicats fait la part belle aux portraits et interviews de femmes syndicalistes, engagées, militantes. Vous découvrirez, au fil des pages, des parcours parfois atypiques, mais toujours mus par le même objectif : la justice sociale pour toutes et tous.

Le lien entre femmes et syndicat n'a pas toujours été évident. Les premiers mouvements ouvriers étaient, à l'origine, une affaire d'hommes. Et pour cause : au 19^e et début du 20^e siècle, le travail des femmes, s'il existe, n'est pas bien considéré. Loin s'en faut. « Le rôle de la femme comme ménagère et mère était tellement ancré dans les mentalités que son retour au foyer était considéré comme un progrès social et une revendication syndicale importante. La priorité devait être donnée à l'augmentation des salaires masculins de manière à ce qu'ils deviennent suffisants pour répondre aux besoins financiers de chaque ménage », nous indique l'analyse « Femmes et syndicats », publiée en 2017 par les FPS (Soralia).

Fort heureusement, cette vision — littéralement et figurativement — d'un autre siècle a évolué. Avec le temps et l'avancée des luttes sociales et féministes, les femmes prennent une place de plus en plus importante sur le marché du travail, et par conséquent au sein du mouvement syndical. Le travail des femmes devient outil d'émancipation, d'indépendance financière. De liberté. Dès la seconde moitié du 20^e siècle, les femmes joueront un rôle actif et moteur dans les cercles syndicaux.

Aujourd'hui ? La FGTB compte à peu près 45 % de femmes parmi ses affilié-e-s. Son Secrétariat compte quatre femmes et trois hommes. Chaque combat, chaque revendication tient compte de la dimension « genre », depuis plusieurs décennies. Plus généralement, au niveau de l'emploi, 68,4 % des femmes de 20 à 64 ans travaillent, en Belgique (Statbel, dernier trimestre 2022). La voix des femmes se fait entendre et se libère sur de nombreux thèmes.

Peut-on se réjouir ? Oui, certainement. Chaque pas dans la bonne direction nous mène vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Peut-on crier victoire ? Non. Car les injustices perdurent. L'écart salarial reste une réalité. Les femmes sont souvent cantonnées dans des métiers ou des positions moins bien payés. Une étude publiée par l'Institut syndical européen ETUI indique que la « féminisation » de métiers auparavant dominés par les hommes débouche généralement sur une baisse de la rémunération et une dévalorisation du statut de ces professions. Les temps partiels (souvent non choisis) restent occupés, en grande partie, par les femmes. Le très injuste « statut cohabitant » coûte également cher aux femmes. Au sein des maisons, les tâches de ménage et de soin restent souvent attribuées aux mères, épouses, filles. Enfin, les pensions les plus basses sont généralement féminines.

Ce n'est pas tout. Chez nous et ailleurs dans le monde, des politiques antisociales et violentes tentent de faire reculer les droits des femmes. Y parviennent, parfois. Les récentes attaques au droit à l'avortement aux États-Unis n'en sont qu'un exemple. En Europe, on voit grimper la popularité de l'extrême droite, qui n'hésite plus à placer des femmes à ses postes stratégiques pour attirer un nouvel électorat. Mais si l'image semble plus douce, le propos ne l'est pas : l'extrême droite est, et sera, l'ennemie de l'émancipation des femmes, des minorités, du monde du travail.

Pour toutes ces raisons, et bien d'autres, le travail syndical doit se poursuivre. Les femmes, travailleuses, déléguées, actrices de la lutte sociale — et leurs alliés de tous genres — ont un rôle essentiel à jouer. Car l'égalité, c'est indispensable pour toutes et tous. ◀

Miranda Ulens,
Secrétaire générale FGTB

Selena Carbonero,
Secrétaire fédérale FGTB

Estelle Ceulemans,
Secrétaire générale FGTB-Bruxelles

Caroline Copers,
Secrétaire générale Vlaams-ABVV





VICTOIRE : LE CHÔMAGE CORONA ASSIMILÉ POUR LE CALCUL DES CONGÉS

400.000 travailleurs et travailleuses ont subi des périodes de chômage temporaire corona durant le premier semestre de 2022. Ces périodes auraient pu avoir une influence (négative) sur leurs jours de congé ou leur pécule de vacances en 2023. Le chômage temporaire corona n'était en effet pas censé être assimilé au calcul.

« Je comptabilise 65 jours de chômage au premier semestre 2022. Je risque de perdre 5 jours de vacances, et donc environ 1/4 de mon pécule de vacances. », nous avait témoigné une employée dans la sidérurgie, qui vit seule avec ses deux enfants.

En menant notamment une action devant le siège de la FEB le 8 février, la FGTB s'est battue pour que le chômage temporaire corona soit complètement assimilé pour le calcul des congés annuels. Et l'a obtenu !

INDEX FÉVRIER 2023

INDICES	Prix à la consommation	126,95
	Indice santé	126,86
	Indice santé lissé	125

En février 2023, l'indice des prix à la consommation est en baisse de 0,70 % par rapport à janvier 2023. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 6,62 %. L'indice pivot n'a pas été dépassé.

« Les principales hausses de prix enregistrées en février concernent les boissons alcoolisées, les légumes, la viande, les loyers, le poisson, les produits laitiers, les fruits et les véhicules. L'électricité, le gaz naturel, les vêtements et les produits de soins corporels ont, par contre, exercé un effet baissier sur l'indice. »

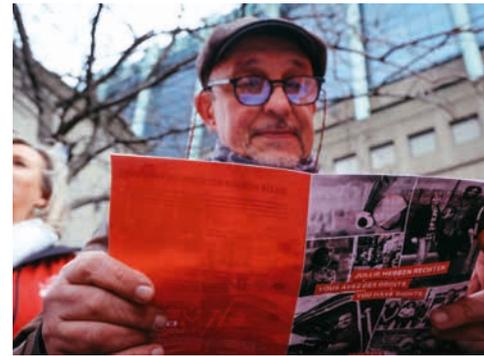
Source : Statbel.

DUMPING SOCIAL : L'HEURE D'UNE RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE

Le 13 mars a eu lieu la journée d'action de la FGTB contre le dumping social, l'ensemble des pratiques mises en œuvre par le monde patronal pour réduire au strict minimum ses « coûts », ses « charges ». Des termes trompeurs : en réalité, c'est la protection des travailleurs qui est attaquée. « On constate des salaires qui ne sont pas payés. Des conditions de logement innommables. Des papiers d'identité ou des passeports confisqués. », explique Frédéric Lapaglia, délégué de la Centrale Générale lors de l'action du 13 mars à Bruxelles. « Ce sont les entreprises malhonnêtes qu'il faut combattre », poursuit Daniel Maratta, de l'UBT.

La FGTB dit STOP à ces pratiques. Et exige une responsabilité solidaire effective sur l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

➔ Téléchargez la brochure et les tracts sur le dumping social en scannant ce QR code



CHÔMAGE TEMPORAIRE : N'OUBLIEZ PAS DE RENDRE VOTRE CARTE DE CONTRÔLE

Au mois de février, nos services ont reçu de nombreux appels de personnes inquiètes de ne pas avoir encore touché leur indemnité de chômage. Il y a une raison à cela. Comme mentionné dans une précédente édition, plusieurs choses ont changé début d'année en matière de chômage temporaire. L'un des gros changements concerne le retour des cartes de contrôle C3.2A.

L'employeur doit fournir cette carte avant le début de la période de chômage. Le travailleur doit la remplir. Elle devra ensuite être remise à la FGTB, à la fin du mois, afin qu'il puisse être payé.

Défaites vos idées toutes faites sur le chômage

« Chômeuse, fainéante. Chômeur, profiteur. Ils sont trop payés... ». La droite et le patronat tournent en boucle ces derniers temps. Ils réclament aujourd'hui de nouvelles mesures : limiter les allocations de chômage à 2 ans, les diminuer, accentuer les sanctions. Voilà leurs solutions miracles, la "marche glorieuse" vers le plein emploi. Sauf que... ça ne marche pas !

Une analyse de la FGTB wallonne

DES MESURES INJUSTES ET TOTALEMENT INEFFICACES

Pas besoin d'être devin pour comprendre que ces mesures auraient des conséquences désastreuses : exclusion sociale, hausse de la pauvreté, aggravation des inégalités f/h, report sur les CPAS, augmentation des écarts entre régions et communes riches et celles les plus touchées par le chômage...

Tout cela, on le sait déjà, et ça ne dérange pas les partisans de ces mesures. Même les partis chrétiens se sont récemment convertis à ce nouveau dogme. À les entendre, il s'agirait de mesures sociales, qui aideraient les chômeurs et chômeuses à retrouver le chemin de l'emploi. Là où il y a un souci, c'est qu'il est maintenant prouvé que c'est tout le contraire qui se passe.

Et ce n'est pas la FGTB qui le dit. Ce sont des institutions aussi renommées et variées que l'UCL, l'ONEM, le FOREM, l'IRES, l'OCDE... Leurs conclusions ?

- Limiter dans le temps, ça ne marche pas.
- Faire baisser les allocations, ça ne marche pas.
- Sanctionner et exclure, ça ne marche pas.

Aucune de ces mesures n'a eu d'effet positif sur l'insertion professionnelle ou sur le taux d'emploi. Le seul effet de l'exclusion, c'est au contraire d'éloigner encore plus de l'emploi !

La FGTB wallonne a rassemblé les résultats et conclusions de ces différentes études dans un dossier, qui fait le point sur deux décennies de précarisation de l'assurance chômage et dresse un constat d'inefficacité totale.

QUELQUES EXEMPLES ?

- Statistiquement, une personne exclue en 2015 a 2 fois moins de chances de retrouver un emploi qu'une personne qui perçoit toujours des allocations. (source : FOREM)

- Le taux d'insertion à l'emploi des personnes subissant la dégressivité est moins élevé que celui de celles qui ne la subissent pas. (ONEM)
- Les économies annoncées de la dégressivité se sont avérées marginales : 12 à 13 millions d'euros/an sur un budget de l'ONEM oscillant entre 6,3 et 10,7 milliards selon les années* (ONEM). On a connu des politiques plus efficaces et rentables.
- L'interdiction d'accès aux allocations d'insertion pour les plus de 25 ans et les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme du secondaire n'a eu aucun effet significatif sur leur insertion durable dans l'emploi. (IRES)

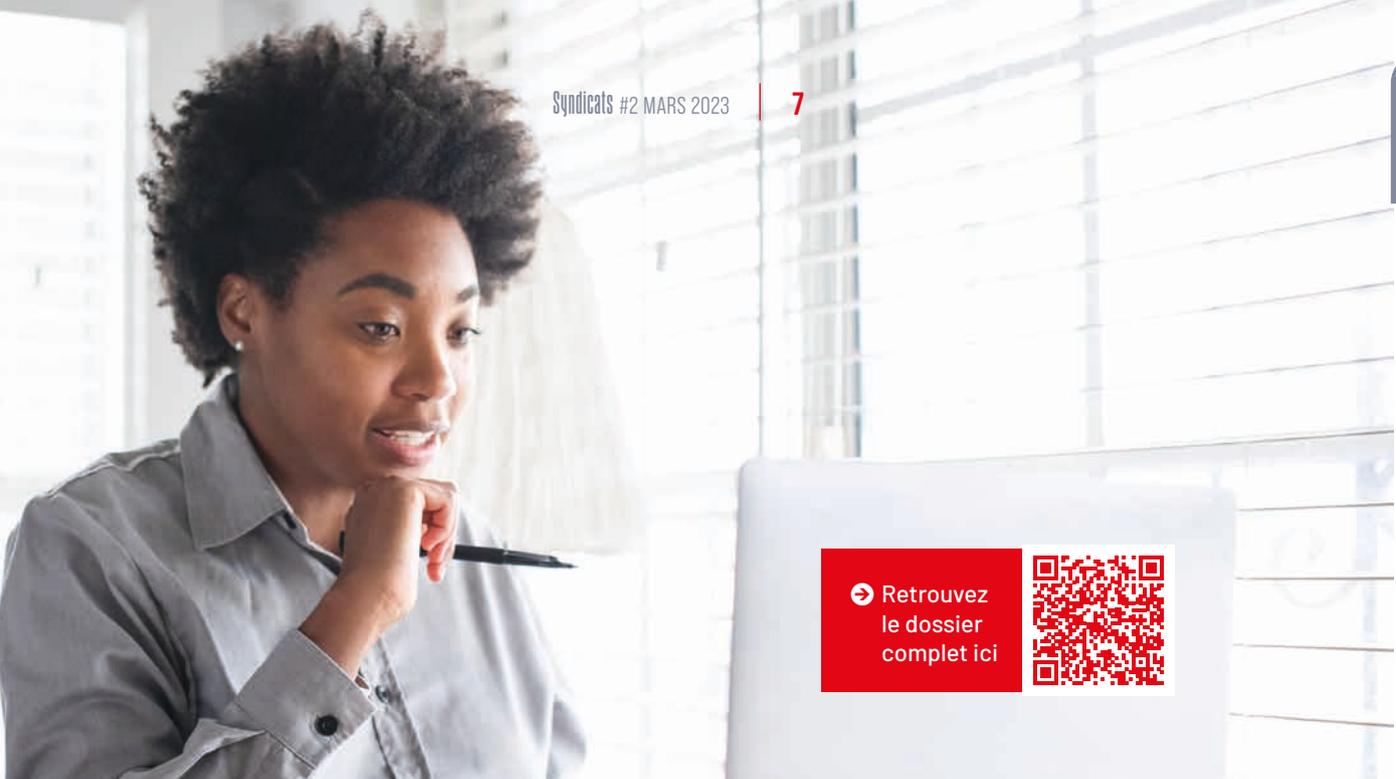
SANS EMPLOI ? PLUTÔT SANS EMPLOI STABLE

Toutes ces mesures anti-chômeurs sont justifiées par des préjugés stigmatisants sans aucun fondement. Cf le stéréotype du chômeur trop payé, inactif, profiteur, fraudeur... Pourtant, là aussi, les chiffres sont clairs : la grande majorité des personnes inscrites au FOREM – même celles dites « de longue durée » – travaillent et/ou suivent des formations. Mais elles ne trouvent pas d'emploi assez stable pour sortir des statistiques.

La grande majorité des personnes inscrites au FOREM travaillent et/ou suivent des formations. Mais elles ne trouvent pas d'emploi assez stable pour sortir des statistiques.

Pour ne plus être considéré comme de longue durée, il faut en effet une période de travail ininterrompue de minimum 3 mois. Une durée de plus en plus difficile à atteindre vu la précarisation du marché de l'emploi et la multiplication des contrats courts et intérimaires de quelques jours. Résultat ? 68 % des personnes inscrites au FOREM depuis une longue durée ont travaillé durant leur période de chômage. Mais n'ont pas trouvé d'emploi suffisamment stable. Idem pour les 28.200 chômeuses et chômeurs wallons indemnisés qui ont suivi une formation en 2021, soit 1 sur 4. Si leur formation a duré moins de 3 mois, ils restent considérés comme étant au chômage de longue durée.

* Ce budget ne comprend pas que le chômage complet mais aussi le chômage temporaire, le chômage covid, les crédits temps et congés thématiques, les RCC (ex-prépensions), les mesures d'activation. Le chômage complet ne représente, selon les années, que 30 à 40 % des dépenses de l'ONEM.



Retrouvez
le dossier
complet ici



TROP PAYÉ, VRAIMENT ?

Autre intox : les allocations de chômage seraient trop élevées. Pourtant, ici aussi, les chiffres sont clairs : l'immense majorité des allocataires vivent sous le seuil de pauvreté. Et cela ne fait que s'aggraver depuis le renforcement de la dégressivité. Les personnes seules vivent 15 % sous le seuil de pauvreté, les familles monoparentales 26 % en dessous, et les personnes en cohabitation 55 %.

Allocation moyenne par rapport au seuil de pauvreté		
Statut	2013	2020
Personne seule	91 %	85 %
Chef-fe de ménage (principalement familles monoparentales)	76 %	74 %
Cohabitants/cohabitantes	47 %	45 %

Ceux qui nous présentent les sans emploi comme des rentiers qui vivraient sur le dos des travailleuses et travailleurs actifs, n'ont qu'un objectif : les dresser les uns contre les autres pour faire oublier le faible niveau des salaires !

INEFFICACITÉ DE LONGUE DURÉE

Cela fait 20 ans qu'on contrôle et sanctionne. Ça fait 10 ans qu'on casse l'assurance chômage et ça ne marche pas. L'insertion à l'emploi n'augmente pas. Les seules courbes en hausse sont celles du nombre de personnes au CPAS.

LE CONSTAT EST CLAIR : ÉCHEC SUR TOUTE LA LIGNE !

Pourtant, le patronat, la droite, et maintenant le centre, veulent persévérer dans l'erreur et intensifier ce qui ne marche pas. Ils connaissent pourtant les études existantes, savent que leurs mesures n'ont aucun impact sur l'insertion professionnelle. Elles éloignent de l'emploi et accentuent la précarité. Mais ils s'en fichent. Car leur objectif réel est d'affaiblir l'assurance chômage et d'appauvrir les chômeurs et chômeuses pour précariser le marché de l'emploi, faire pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail.

En 2012, une ligne rouge a été franchie avec la limitation des allocations d'insertion. La FGTB wallonne avait alerté sur les conséquences de la mesure et annoncé le nombre d'exclusions. Ses analyses ont été méprisées et moquées par celles et ceux qui défendaient la mesure. Aujourd'hui, les conséquences sociales et l'échec de ces politiques leur donnent tort.

La limitation dans le temps des allocations de chômage est une nouvelle ligne rouge à ne pas franchir. Le monde politique – et a fortiori les partis se disant progressistes – ne peuvent baser leurs actions sur des préjugés et des théories invalidées par les faits et entraînant des catastrophes sociales en cascade.

CHANGEONS DE CAP

Et si on décidait de s'attaquer au chômage plutôt qu'à celles et ceux qui le subissent ? Au lieu de reprendre des vieilles recettes inefficaces, il faut se tourner vers des mesures qui ont fait leur preuve.

Accompagner les demandeurs et demandeuses d'emploi, cela doit se faire de manière positive, non répressive. En partant du profil, des compétences, besoins et aspirations des personnes. C'est le modèle des Cellules de reconversion, qu'il convient d'ailleurs de renforcer, ou encore du projet « Coup de Boost », destiné aux jeunes et initié par la FGTB wallonne. Deux projets qui ont, eux, de réels résultats en termes d'insertion socio-professionnelle.

Mais la lutte contre le chômage doit aussi et surtout se mener en amont, via la création d'emplois durables et de qualité. Pour cela, une solution toute simple existe, une mesure qui a encore récemment fait ses preuves dans le cadre d'un projet pilote en Grande-Bretagne. Cette mesure qui permettrait de créer des dizaines de milliers d'emploi et d'améliorer les conditions de travail et de vie de toutes et tous, c'est la réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Une solution d'avenir, durable et efficace qui sera une des priorités de FGTB wallonne dans les années à venir.

Une solution toute simple existe, qui permettrait de créer des dizaines de milliers d'emploi et d'améliorer les conditions de travail et de vie de toutes et tous. C'est la réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauche compensatoire. ◀

Une indemnité vélo pour vos déplacements domicile/travail

À partir du 1^{er} mai, tous les travailleurs et travailleuses du secteur privé auront droit à une indemnité vélo.

L'indemnité vélo est-elle un droit ou une faveur ?

À partir du 1^{er} mai, l'indemnité vélo est une obligation pour tout employeur du secteur privé. Il s'agit donc d'un droit pour le salarié, et non d'une faveur.

Qui a droit à l'indemnité vélo ?

Tout salarié du secteur privé qui se déplace régulièrement à vélo a droit à une indemnité vélo à partir du 1^{er} mai 2023.

Que signifie « régulièrement » ?

Régulier peut signifier tous les jours, une fois par semaine, pendant les mois d'été... L'idée est qu'une indemnité vélo ne sera pas accordée à ceux qui prennent occasionnellement le vélo pour aller au travail, par exemple deux jours par an.

Qu'entend-on par « vélo » ?

Les trajets effectués à l'aide d'un vélo ordinaire ou pliant, d'un vélo électrique ou d'un pédalier à vitesse variable peuvent bénéficier de l'indemnité vélo. Toutefois, des restrictions en termes de vitesse et de capacité du moteur s'appliquent. Ne sont pas admissibles : les trottinettes, les hoverboards, les patins à roulettes, les skateboards, les monowheels, les segways (électriques).

Quel est le montant de l'indemnité pour les vélos ?

Pour l'année 2023, l'indemnité vélo est de 0,27 € par kilomètre parcouru et s'applique à un maximum de 40 kilomètres par jour. Ce montant sera indexé annuellement.

Et si je n'utilise le vélo que pour une partie de mon trajet ?

Vous pouvez obtenir une indemnité distincte pour les différentes parties de l'itinéraire que vous effectuez à vélo, ainsi que pour des périodes spécifiques. Par exemple, vous pouvez même recevoir une indemnité pour le trajet de votre domicile à la gare, et de la gare finale à votre travail, ou pour le trajet vers ou depuis un « parc relais ». Vous pouvez également décider de venir travailler à vélo uniquement « pendant les mois d'été » et bénéficier d'une indemnité vélo pour cela, à condition que cette période estivale ne soit pas couverte par un abonnement aux transports publics.

Comment obtenir l'allocation ?

L'indemnité doit être versée en même temps que votre salaire.

Comment demander l'allocation ?

Cela varie d'une entreprise à l'autre. Consultez votre délégué, le service des ressources humaines ou votre employeur sur la manière de déclarer vos kilométrages, par exemple via un fichier Excel ou une déclaration sur l'honneur.

Est-ce que quelque chose va changer pour celles et ceux qui bénéficient déjà d'une allocation vélo ?

Rien ne changera pour les allocations vélo actuelles. Ce n'est qu'à l'occasion de la renégociation d'une nouvelle convention collective que cette question pourra être réexaminée.

Dois-je déclarer l'allocation vélo aux impôts ?

Depuis des années, l'indemnité vélo est exonérée d'impôt (ainsi que de cotisations sociales) pour autant qu'elle ne dépasse pas un certain montant par kilomètre. À partir de ce 1^{er} janvier 2023, cette indemnité vélo sera exonérée d'impôt à hauteur de 0,27 € par kilomètre. Tout ce qui dépasse ce seuil devra être déclaré.

Attention : si votre employeur a inscrit votre indemnité vélo sur votre fiche de paie 281.10 sous 18, c (« Participation aux frais de déplacement - Autres moyens de transport »), il doit la modifier, sinon vous devrez payer des impôts. ◀

ERRATUM : deux petites fautes s'étaient glissées dans le QR précédent, sur les crédits-temps et les congés thématiques.

- Le travailleur doit avoir été occupé 24 mois à temps partiel pour avoir droit à un congé à temps plein (et non pas à temps partiel).
- La durée maximale du crédit-temps pour soins à un enfant passe de 51 à 48 mois ; cela s'applique aussi aux crédits-temps en cours qui ont commencé au plus tard le 31/01/2023 (et non pas le 31/12/2022).

INTÉRIM

Des sanctions financières pour les entreprises qui recourent excessivement aux contrats journaliers

Les 350.000 travailleurs et travailleuses intérimaires occupés sous contrats journaliers pourront-ils enfin bénéficier d'une plus grande sécurité ? Depuis le 1^{er} janvier 2023, une nouvelle loi sanctionne le recours excessif à ce type de contrat. Il était temps. L'été dernier, un accord en ce sens était conclu au sein du Conseil National du Travail (CNT), grâce au travail des organisations syndicales

RÉTROACTE

En 2018, les syndicats et les employeurs (Federgon et la FEB) ont conclu un accord pour réduire le recours aux contrats journaliers successifs (CJS). Le recours à cette pratique avait en effet complètement explosé. Entre 2016 et 2018, trois millions de CJS ont été conclus annuellement, soit environ 25 % du nombre total de contrats intérimaires.

En d'autres termes, la mise en œuvre de contrats journaliers successifs s'était transformée en un modèle économique à part entière pour les entreprises. Avec des conséquences négatives tant pour l'intérimaire (incertitude financière et sociale) que pour la sécurité sociale (les heures non productives, telles que la maladie ou le petit chômage sont répercutées sur l'ONSS). Il n'est plus ici question d'une mesure exceptionnelle pour faire face à des événements inattendus et imprévus.

En 2018, l'engagement a été pris de réduire de 20 % la part de CJS par rapport au nombre total de contrats intérimaires pour l'année suivante. Si cet engagement n'était pas respecté, des dispositions plus contraignantes devraient être prises.

Début 2020, il est clairement apparu que l'objectif n'avait pas été atteint. La part de CJS avait diminué, mais pas assez. La FGTB Intérim a constaté en outre une hausse du nombre de contrats de deux jours. Cependant, la concertation concernant la mise en place d'un cadre plus contraignant au sein du CNT était très difficile. Un accord n'a été conclu qu'au cours de l'été 2022, suite à une nouvelle loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

COTISATION DE RESPONSABILISATION

Conformément au nouveau système de responsabilisation, les entreprises dont le recours aux contrats journaliers est excessif et illégitime doivent payer ce qu'on appelle une cotisation de responsabilisation, perçue par l'ONSS. Plus le nombre de contrats journaliers est élevé, plus la cotisation est importante.

Cette cotisation est calculée par période de 6 mois sur base de la fréquence des contrats journaliers successifs entre le travailleur intérimaire et l'agence, pour un emploi chez le même utilisateur. La période de 6 mois court toujours du 1^{er} janvier jusqu'au 30 juin et du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre. Les cotisations sont les suivantes :

Nombre de contrats journaliers successifs - cotisation de responsabilisation	
0-39	0 €
40-59	10 € x nombre CJS (min. 400 € - max. 590 €)
60-79	15 € x nombre CJS (min. 900 € - max. 1.185 €)
80-99	30 € x nombre CJS (min. 2.400 € - max. 2.970 €)
100 et plus	40 € x nombre CJS (min. 4.000 € - ...)

Un exemple : l'utilisateur qui fait appel 85 fois au même travailleur intérimaire, dans le cadre de contrats journaliers successifs, pour du travail intérimaire au cours de la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus, devra payer une cotisation de solidarité de 2.550 €.



Avec cet accord, nous envoyons un signal très clair. Les entreprises ne peuvent plus recourir impunément et sans aucun engagement aux contrats journaliers successifs. Conjuguée à la législation déjà existante, la sanction financière doit permettre de finalement enrayer l'utilisation abusive des contrats journaliers.

Geoffrey Goblet - Secrétaire Général de la Centrale Générale et porte-parole de la FGTB Intérim dans le secteur du travail intérimaire (CP 322)

LES CONTRATS JOURNALIERS DOIVENT DEMEURER L'EXCEPTION

Les contrats journaliers doivent seulement être utilisés lorsque la nécessité est démontrée, sans que cela devienne un modèle économique. Il a également été convenu d'établir une évaluation, à court terme, des contrats de deux jours et du recours aux contrats journaliers en dehors du secteur de l'intérim. ◀

20 ans d'engagement pour défendre les droits des femmes

Portrait de Vroni Lemeire, militante chevronnée et actrice des luttes féministes syndicales



Arrivée à la FGTB Bruxelles en 2002, Vroni (à droite sur la photo) a très vite mis sur pied un collectif de femmes avec des déléguées FGTB. Ensemble, elles se sont penchées sur la défense des droits des femmes et sur les questions d'égalité au sein des institutions bruxelloises. Elle a défendu les positions élaborées par le Comité Femmes au sein de différentes instances et a contribué à obtenir une juste reconnaissance des droits des femmes. C'est ainsi qu'au fil des ans elle a réussi à créer une dynamique vertueuse et progressiste associant les organisations syndicales, les employeurs et les organisations de lutte pour les droits des femmes.

Petit à petit, l'attention portée aux droits des femmes s'est structurée et une approche intégrée s'est imposée. La question cruciale du genre a été introduite dans toutes les compétences régionales et communautaires. Si cet exercice n'est pas encore pleinement abouti, on peut néanmoins constater une évolution tangible de cette approche au niveau institutionnel bruxellois. Ce cheminement a été possible grâce aux militantes, aux déléguées et aux équipes de la FGTB.

Les différents collectifs féministes dans lesquels la FGTB est engagée ont joué un rôle très important à travers les actions menées le 8 mars, la journée de l'égalité salariale, mais aussi en réaction aux attaques faites aux droits des femmes au niveau international.

Quand on l'interroge sur l'évolution de la perception du féminisme au cours de ces dernières années, Vroni relève qu'au début de sa carrière, elle était souvent la seule femme siégeant au sein d'instances composées d'hommes plus âgés. La culture politique était alors très formelle, très hiérarchisée. La façon de travailler était peu participative. Néanmoins, il y avait une volonté d'ouverture malgré de nombreuses résistances, parfois même au sein de notre organisation. Cette méfiance a aujourd'hui laissé la place à une approche beaucoup plus reconnaissante des enjeux du féminisme.

Nos lieux, qu'ils soient politiques ou institutionnels, sont désormais plus sensibles aux sujets féministes.

Vroni ne manque pas de nous rappeler qu'il y a 20 ans l'engagement social était intense. Il était marqué par des luttes assez dures contre les inégalités. On luttait pour une Europe sociale et pour un monde égalitaire. À cette époque, le sexisme était malheureusement plus accepté dans la société, y compris dans le monde du travail. Aujourd'hui, les consciences sont plus éveillées et sensibles au respect du genre. À écouter Vroni, on constate combien le chemin parcouru par les militantes a été considérable depuis deux décennies.

Nombre de luttes doivent pourtant encore être menées. Trop d'inégalités salariales persistent, des inégalités de valorisation du travail, notamment dans les secteurs où les femmes sont largement représentées, comme le secteur du care et autres secteurs dits... essentiels ! Comme l'a récemment démontré de façon magistrale la crise Covid. Le grand enjeu pour les années à venir ? Prendre en compte l'importance du temps consacré à soi et aux autres. Notre société libérale ne considère que le travail productif. Mais le travail reproductif est sous-valorisé. Cela concerne tant l'éducation des enfants que les soins quotidiens apportés aux autres, que ce soit en termes matériels (maison, nourriture...) ou émotionnels (soins et attention psychologique). À ce niveau, les femmes sont particulièrement sollicitées. Il conviendrait de réellement aligner les politiques publiques à une pleine égalité entre les femmes et les hommes (congé parental...).

Le droit à une vie digne doit rester au centre de nos préoccupations. C'est un champ de lutte féministe sociale contre les dérives du libéralisme.

Merci Vroni pour ton infaillible engagement féministe à la FGTB Bruxelles !



TRAVAILLEUSES MIGRANTES DOMESTIQUES

Indispensables... et exploitées

Un billet signé par Aurélie Leroy, Chargée d'étude au Cetri et coordinatrice de plusieurs ouvrages sur les violences de genre, l'instrumentalisation du genre et les migrations.

Les travailleuses migrantes domestiques sont frappées de plein fouet par la conjugaison des crises. Aujourd'hui, on estime globalement qu'une personne migrante sur deux dans le monde est une femme et que près de trois quarts des travailleurs migrants domestiques sont des femmes.

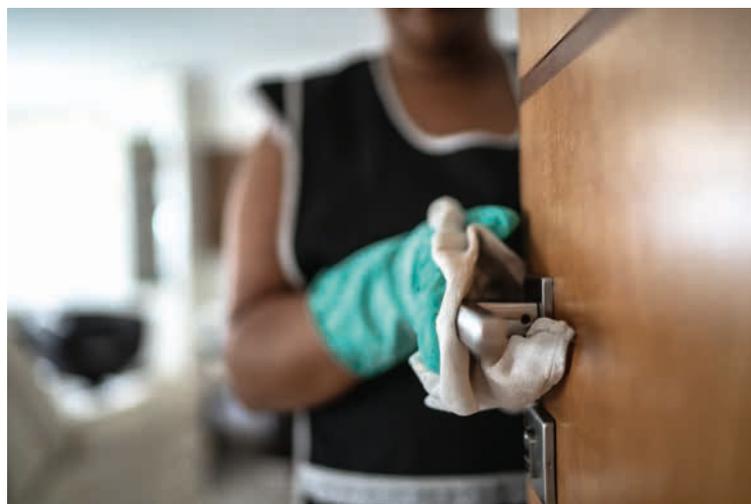
Le lien entre travail domestique et migration internationale de main-d'œuvre féminine a été dûment établi, par l'Organisation internationale du travail (OIT) notamment. Dans les relations de travail, tout comme dans les parcours migratoires, les rôles reproductifs assignés traditionnellement aux femmes ont déterminé leur insertion dans la division sociale du travail, ainsi que les particularités et les variations de leurs schémas migratoires.

LE « TRAVAIL DE SOIN » EXTERNALISÉ SUR LE MARCHÉ GLOBAL

Avec les « crises de la reproduction sociale » dans les pays d'Europe du Nord – résultant du vieillissement de la population, de l'insertion des femmes des classes moyenne et supérieure sur le marché de l'emploi et du fléchissement des politiques sociales –, une partie du travail de soin a été externalisée sur le marché global. Les femmes des pays à plus faibles revenus sont venues combler une pénurie de main-d'œuvre en matière de travail domestique et de soin. S'est ainsi forgée l'idée d'une « division internationale du travail reproductif ». Cette chaîne de soin aux multiples maillons, établie à l'échelle internationale, est révélatrice à la fois de rapports Nord-Sud qui demeurent persistants (même si les migrations sont surtout internes ou s'opèrent entre les Suds), mais aussi de rapports de classe, de genre et de « race » qui se croisent et structurent les relations de travail et les flux migratoires.

« ESCLAVAGE MODERNE »

Il n'existe pas une situation de « domination sociale » commune à toutes les travailleuses domestiques. Les situations de travail (emploi à demeure – live-in – ou travailleuse ayant son logement – live-out –, par exemple) et les conditions d'emploi (droit du travail et relations professionnelles) sont multiples. Toutefois, dans ce secteur de l'économie, le temps de travail est le plus long, les salaires sont les plus bas et une bonne partie des personnes travaillent dans des conditions que l'OIT désigne comme de « l'esclavage moderne ».



ET EN BELGIQUE ?

En Belgique, les travailleuses domestiques sans-papiers qui travaillent dans l'informel sont estimées à plusieurs milliers, sans pouvoir donner plus de précision. Certaines d'entre elles ont entamé depuis 2018 un combat en se constituant en Ligue, refusant de vivre plus longtemps dans l'isolement, l'insécurité et la précarité alors qu'elles remplissent des fonctions essentielles au maintien et à la dynamique de nos sociétés. Elles entendent faire valoir leurs droits et réclament de l'État belge, conformément à ses engagements internationaux (convention d'Istanbul, Convention 189 de l'OIT notamment), de bénéficier de mécanismes de protection lorsqu'elles déposent plainte contre un patron violent ou abuseur, et d'obtenir un accès au travail légal et aux formations dans les secteurs en pénurie.

L'obtention de droits minimaux serait indéniablement une avancée au regard des conditions d'exploitation existantes, mais cet objectif n'est toutefois pas assez ambitieux. Ce dont il est aussi question ici, c'est de redonner sens et revaloriser toutes les formes de travail et d'activités qui rendent la vie possible, et dès lors de reconnaître les valeurs essentielles sur le plan social et économique des métiers de la reproduction sociale assumés très majoritairement par des femmes.

Femmes et syndicat : d'où vient-on ?

Syndicats Magazine publie une série de portraits de femmes syndicalistes, fières de porter les couleurs de la FGTB. En se replongeant un peu dans les archives de la FGTB, mais aussi de Syndicats, l'on peut se rendre compte du chemin parcouru.

Des femmes militantes, syndicalistes, il y en a toujours eu. Elles étaient présentes au sein de la FGTB dès sa création. On ne souvient d'Emilienne Brunfaut, qui dès les années 1920 adhère au syndicat du Textile et milite pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle rejoignait ensuite la Commission du Travail des femmes, au sein de la « Fédération Générale du Travail de Belgique » (FGTB) nouvellement créée, en 1946.

Comme vous avez pu le lire par ailleurs, le travail des femmes (et à l'époque des jeunes filles) « à l'extérieur », dans la première moitié du 20^e siècle, n'est pas considéré comme positif. Plutôt comme un mal nécessaire à la survie des familles. Les femmes sont encore cantonnées à des rôles de travail domestique et des tâches de soin à la famille élargie.

Dans les années 1960-70, l'entrée des femmes sur le marché du travail – salarié – devient massive. Côté syndical, on commence à se préoccuper réellement de leurs conditions de travail et de rémunération. Les luttes sociales féminines de l'époque – dont la grève des ouvrières de la FN Herstal pour un « travail égal, salaire égal » – ont été déterminantes. Leur slogan fera le tour du monde. Dans le rapport social et administratif du congrès statutaire de la FGTB, en 1968, nous pouvons lire ceci : « Nous vivons une époque qui est manifestement marquée par la promotion de la femme. (...) Il est normal que l'égalité de salaire, d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle soient au centre des préoccupations. Les problèmes de la femme au travail (sic) sont les problèmes de tous. Les hommes comme les femmes sont concernés et doivent être solidaires devant l'inégalité de rémunération, d'accès à l'emploi et devant l'absence d'infrastructure sociale. » Des propos qui résonnent encore aujourd'hui, alors que nombre de discriminations persistent.

Le même document insiste sur la nécessité d'une « intégration effective » des femmes dans le mouvement syndical, où il ne peut y avoir, rappelle-t-on, de « monopole masculin ». « La grève de la FN a eu effet de sensibiliser l'ensemble des travailleuses à la nécessité de participer à l'action syndicale. » Une « Charte de

la femme au travail » voit le jour, et en 1967, une première « Journée de la femme » est organisée à Bruxelles par les différents piliers socialistes. La première journée de la femme « nationale » verra le jour en 1972.

Les années 80 sont également marquées par les conflits sociaux. Le rôle des femmes y est essentiel. Citons la grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill en 1982 à Fontaine-l'Évêque. La solution proposée consistait à imposer aux femmes « non-chefs de ménage » le travail à temps partiel, et dès lors la perte de nombreux avantages sociaux, de leur ancienneté, etc. Ce, afin de réduire le nombre de licenciements (et de protéger l'emploi des hommes). Les femmes refusent catégoriquement. Une longue période de grève s'ensuivra, et poussera de nombreuses femmes à s'organiser.

La place des femmes au sein de l'organisation syndicale devient un véritable enjeu. La notion de « gender mainstreaming » (l'intégration de la dimension de genre dans les questions politiques) apparaît dans les années 80-90. Dans les années 2000, elle entre dans les textes de loi. Les trois syndicats belges signeront conjointement une charte en ce sens en 2004.

Aujourd'hui, on le sait, les luttes syndicales en faveur des droits des femmes se poursuivent, en Belgique et à l'international. Les revendications des années '60 restent, pour la plupart, valables, puisque l'égalité salariale n'est pas atteinte, et que les femmes sont encore plus souvent que les hommes affectées aux tâches de ménage et de soin. Temps partiels, pensions basses et conséquences du très injuste « statut cohabitant » pèsent souvent sur les épaules – et le budget – des femmes. Clôturons donc cet article avec une dernière ligne tirée d'un rapport de 1968... « Notre action d'aujourd'hui se situe dans la même ligne d'action. (...) Un travail énorme est à accomplir encore, aussi bien la réalisation complète du principe 'à travail égal, salaire égal' que l'élaboration de normes sociales adéquates, permettant aux femmes de participer pleinement à la lutte du monde du travail pour son émancipation. » Nous reviendrons dans un prochain article sur les grandes luttes sociales féministes.

En illustration de cet article, vous trouverez des extraits du journal « Syndicats » dans les années 1960. Outre les préoccupations relatives aux salaires et aux conditions de travail des femmes, on peut également admirer les pages « mode », les patrons de couture « pour la belle saison » et les textes teintés de paternalisme : « Son désir : avoir une machine à laver automatique ».

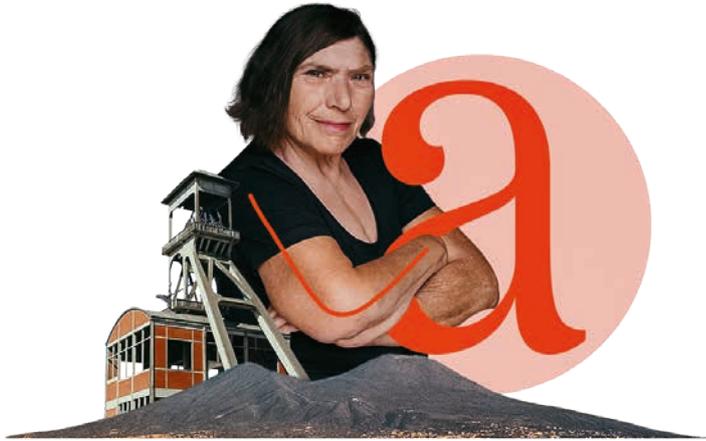


Les femmes, actrices principales des luttes sociales d'hier, d'aujourd'hui et de demain. En ce mois de mars, mois des femmes, Syndicats Magazine leur rend hommage. Et met en avant six militantes de la FGTB. Leurs luttes, leurs craintes, leurs aspirations.

Femmes syndicalistes



Anna-Maria Garguilo



Comme l'indique son nom, Anna-Maria Garguilo est d'origine italienne. « Quand j'avais à peine un an, mon père a quitté le pays. Il a suivi les milliers d'Italiens qui ont migré en Belgique pour travailler dans les mines, à Charleroi. »

« **M**on père est décédé quand j'avais 17 ans. Une maladie aux poumons provoquée par le travail dans les mines. » Un an plus tard, Anna-Maria trouve un travail à l'Atelier Jean-Regniers, une Entreprise de Travail Adapté.

HANDICAP ET TRAVAIL ADAPTÉ

Anna-Maria porte un handicap de naissance. La mobilité de son bras et sa main est limitée. Mais « mon handicap ne m'a jamais handicapée », nous confie-t-elle avec sa voix rauque.

Dès ses débuts à l'Atelier Jean-Regniers, elle constate que beaucoup de postes de travail ne sont pas adaptés aux handicaps des travailleurs. En ressort un sentiment d'injustice qui l'amène à se présenter aux élections sociales. « J'ai voulu défendre les plus démunis, qui avaient parfois des difficultés à se défendre eux-mêmes ». Elle deviendra plus tard déléguée principale.

DES VICTOIRES IMPORTANTES

Depuis sa première élection, Anna-Maria a remporté plusieurs victoires. Pour n'en citer que quelques-unes : une diminution du temps de travail, du matériel de protection pour celles et ceux travaillant avec des produits chimiques, des visites médicales tous les ans, 6 jours de congés complémentaires. Anna-Maria est une déléguée « super investie », « fonceuse », « dure à cuire ». Ce sont les adjectifs qui ressortent quand on demande à ses camarades de la décrire.

LE SECTEUR ETA

Quand on pense au secteur ETA, on imagine des patrons sensibilisés à la situation de leurs travailleurs. Mais ce n'est pas toujours le cas. Il y a 6 ans, Emmanuel, chef de service dans le secteur des palettes, a été opéré du dos. La direction a souhaité le transférer en production, ce qui lui était impossible à cause de son problème de santé. Elle lui a alors envoyé un préavis pour refus de travail. « Pour soutenir Emmanuel, j'ai organisé un arrêt de travail. La direction a plié : Emmanuel est resté à son poste ».

En ce qui concerne les conditions de travail, « il y a encore beaucoup de boulot ». Le salaire minimum s'élève à 12,1 euros bruts de l'heure. « Ca fait 35 ans que je travaille ici, et je suis toujours à 12 euros. », s'indigne Anna-Maria.

LE RAPPORT DE FORCE

Anna-Maria compte les grèves et l'obtention d'un local syndical parmi ses victoires. Avant son arrivée, il n'y avait jamais eu d'arrêts de travail. « La première grève a eu lieu il y a 20 ans. On a réussi à créer un rapport de force. Et à améliorer de manière significative les conditions de travail dans les ateliers. »

LA PLACE DES FEMMES

Divorcée, Anna-Maria a élevé ses trois enfants seule. « Cela n'a pas toujours été facile. » Du coup, elle comprend bien les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes célibataires de son entreprise. Et se bat pour elles.

« Il y a encore trop d'inégalités f/h. Salariales, mais pas que. Dans les tâches ménagères aussi par exemple ». Quand on lui pose la question de la nécessité d'avoir des femmes syndicalistes elle répond sans hésitation : « Des femmes dans le syndicat il y en a, mais pas assez. Car personne ne défendra mieux les droits des femmes qu'elles-mêmes ».

L'AVENIR

Anna-Maria a encore des combats à mener. « Ils souhaitent transformer l'entreprise en une entreprise ordinaire. » Mais Anna-Maria n'est pas d'accord. « Il faut plus de postes de travail pour les personnes avec des handicaps lourds. »

Quand on aborde la question de sa pension, elle est émue. Elle a 57 ans et pourrait partir en prépension l'année prochaine. Mais elle ne veut pas. La voix tremblante, elle se justifie : « J'ai envie de rester encore un peu, afin de mieux préparer la relève. ». Est-ce cela, où est-ce que cette militante acharnée a du mal à quitter le terrain, la lutte ? Une chose est sûre : le terrain aura du mal à s'en détacher aussi...

Jennifer Van der Linden

Une jeune femme engagée, énergique. Elle a le regard déterminé, le ton sûr. À 30 ans, elle exerce un métier traditionnellement masculin : mécanicienne automobile. Jennifer travaille chez Touring, à Forest.



Un chemin tout tracé ? Oui, mais qui n'est pas apparu comme une évidence au départ. « J'étais partie vers l'hôtellerie, l'événementiel, mais ça ne me plaisait pas » confie la jeune femme. « Mes deux grands-pères étaient mécaniciens. L'un pour les poids-lourds, l'autre pour les avions. Mon père également. Il travaillait chez Touring, comme mécanicien automobile. »

Le franc tombe : Jennifer aussi va se tourner vers la mécanique. « Je me suis dit : 'Pourquoi ne pas reprendre des cours ?'. J'ai lâché mon CDI de l'époque, et j'ai suivi trois années de cours à temps plein, en mécanique automobile. »

Le profil de Jennifer, dans ce contexte, est atypique. Et ne plaît pas forcément. « Il fallait réussir des tests, et les 15 meilleurs candidats étaient retenus pour poursuivre la formation. Nous étions une centaine au départ, et j'étais la seule femme... J'ai été huée par d'autres. On m'a dit que ce n'était pas ma place. Mais j'ai quand même été parmi les 15 meilleurs ! »

Quelques stages en entreprises plus tard, Jennifer décroche, à nouveau, un CDI. Une reconversion qui sonne comme un passage de témoin. « Mon papa a pris sa pension quand je suis arrivée ! » Là encore, Jennifer est la seule femme à travailler dans le garage. Mais cette fois, pas de discrimination. « J'ai de la chance. Je ne subis pas de sexisme sur mon lieu de travail. Mon chef d'atelier était délégué principal, et il protégeait beaucoup les jeunes. »

PREMIER MANDAT

Le goût pour la mécanique n'est pas la seule chose que Jennifer tient de son papa. C'est également lui qui l'a incitée à faire ses premiers pas dans le milieu syndical, chez les Métallos. « On me dit souvent que je suis comme

mon père ! Il était délégué. Il m'a poussée à m'inscrire sur les listes. » Une initiative assez récente, puisque Jennifer participe pour la première fois aux élections sociales en 2020. Elle en ressort avec un mandat au CPPT.

Son engagement est mu par une soif de justice sociale. « Je me bats pour que ce soit juste. Pour que tout le monde soit traité de la même manière, pour que les règles soient appliquées comme il se doit. Quand je discute avec des jeunes, je constate à regret qu'ils ne sont pas intéressés par le combat social. Il en manque cruellement dans nos rangs. C'est lié à plusieurs choses. Notamment à un manque d'argent, parfois, qui fait qu'on accepte de travailler à n'importe quelle condition. »

CONNAÎTRE L'HISTOIRE

L'histoire sociale, c'est ce qui a ancré Jennifer dans son engagement syndical. « On vit dans un monde où l'on ne montre plus les réalités et difficultés d'autrefois à nos enfants, et c'est dommage. Les aînés se sont battus pour tout ce que nous avons aujourd'hui. Il faut défendre tout ça. »

Jennifer se décrit comme une personne ouverte, à l'écoute. « Les gens viennent très facilement me parler, de tout. J'ai encore reçu un message ce matin. »

La jeune déléguée ne compte pas s'arrêter en si bon chemin. « Je vais continuer. Ça me plaît. Bien sûr, comme c'est mon premier mandat, il arrive que je ne sache pas répondre à toutes les interrogations. Ça demande une remise en question, un apprentissage. J'observe, je lis. Notre entreprise a connu beaucoup de changements ces dernières années, avec une nouvelle direction, le départ d'anciens délégués, une reprise... Il y a encore des craintes, des défis à relever. » Bonne chance à Jennifer pour la suite de son parcours !



Monique Verbeeck

Monique Verbeeck est aujourd'hui pensionnée. Lors de notre rencontre, à la fin du mois de février, elle préparait son discours de départ, prévu le premier mars. Car Monique quitte l'UBT pour profiter d'un repos bien mérité. Elle a joué un rôle essentiel au sein de la centrale, pour des travailleurs et travailleuses très spécifiques : depuis 2014, elle était Secrétaire pour les travailleurs du port d'Anvers, les dockers. Et la première femme à assumer ce rôle.

Monique est grande, souriante, accueillante. Son bureau, à Anvers, est rempli de souvenirs, d'affiches, de documents qui retracent sa longue carrière au sein de l'UBT. En plusieurs endroits, l'on croise l'image ou la statuette du « buildrager », le docker si représentatif de l'activité de la centrale au sein du port. Ce docker que Monique connaît si bien.

Monique faisait ses premiers pas à l'UBT presque à la sortie de l'école. Elle le dit : elle n'a pas fait ce que l'on appelle « de hautes études ». « Chez moi, on finissait l'école, on s'inscrivait au syndicat et on devenait membre du parti. À l'époque c'était le PSB, le parti socialiste belge unitaire. Je suis membre du syndicat depuis 1974. Après l'école, j'ai travaillé un an comme employée administrative pour un magazine, mais ça n'a pas marché. » Au milieu des années 70, déjà, on parle de « crise ». Monique ne croule pas sous les offres d'emploi. « J'ai reçu trois offres, dont une à l'UBT. C'était un choix facile. Nous étions socialistes. Chaque année, on allait au Premier mai. Et ma mère me disait que choisir l'UBT, c'était choisir la sécurité. » Monique fera ses premiers pas dans la centrale du transport le 2 mai 1975.

UNE PRESSION DIFFÉRENTE

En 1984, Monique entre au Secrétariat des Travailleurs des Ports. À l'époque, la charge de travail est importante, mais la pression est différente de celle qui pèse aujourd'hui sur les travailleurs. « Il fallait faire les choses correctement, mais il n'existait pas cette injonction à l'immédiateté. Chose que l'on vit aujourd'hui avec les réseaux sociaux, les e-mails. Nous, on travaillait avec des photocopies pour partager les informations qui nous venaient de Bruxelles. D'ailleurs, quand on a commencé à travailler par e-mail, on a cru que ça allait nous coûter des jobs. » Ce ne fut pas le cas. « Bien au contraire. Il y avait de plus en plus de travail. Je trouve que ma génération n'a pas démérité pour s'adapter à tous ces changements. Il a fallu tout apprendre. »

PREMIERS PROGRÈS POUR LES FEMMES

Monique Verbeeck voit sa carrière évoluer avec les années. En 2005, elle devient collaboratrice directe de Marc Lorian, alors secrétaire national et secrétaire pour le port d'Anvers. En 2014, elle deviendra elle-même secrétaire du port. « La première femme à ce poste », précise-t-elle. Monique décrochera également des mandats à l'ETF et à l'ITF, les instances européennes et internationales du transport, pour représenter à l'international les femmes qui travaillent dans les ports. Une thématique importante dans sa carrière. « En 2000, il y avait trois femmes ouvrières dans les ports belges. Maintenant il y en a environ 600. Les métiers ont évolué, et attirent plus de femmes. »

Car si les choses changent, le secteur reste néanmoins très masculin. Monique se bat pour défendre les droits des femmes travailleuses portuaires. « J'ai participé à beaucoup de campagnes à ce sujet. Sur le respect notamment. » Des progrès sont perceptibles. « J'ai connu une époque où il n'y avait pas de sanitaires adaptés pour les femmes. Ni de vêtements de travail. J'ai connu l'arrivée du premier pantalon de travail pour femme, des premières chaussures de sécurité. Avant cela, elles recevaient juste des vêtements d'homme beaucoup trop grands... Mais au-delà des aspects pratiques, on voit des progrès en termes de respect, et c'est principalement grâce à la jeune génération. »

Monique se décrit comme « proche de la base ». Elle a toujours gardé sa porte ouverte — littéralement et symboliquement — aux travailleurs et travailleuses portuaires. Toujours très impliquée, Monique est émue en évoquant sa carrière. « Mon parcours, c'est un long chemin, que j'ai parcouru avec des hauts et des bas. Partir en pension, ça ne va pas être facile. C'est très difficile de couper le cordon avec le syndicat. On reste homme ou femme syndicaliste pour la vie. » La pension retire Monique du cœur du port, mais n'enlève pas le port du cœur de Monique.

Ilse Nicaes

Ilse Nicaes a 52 ans et travaille chez Hot Cuisine à Gand depuis bientôt 30 ans. « Culiner appartenait alors au groupe Carestel, connu pour ses restaurants routiers. C'était une autre époque. Parfois, nous commençons à 13h et n'avions toujours pas terminé à 1h du matin. Les conditions de travail ne rendaient pas les gens heureux ».



PREMIERS PAS EN TANT QUE DÉLÉGUÉE

« Quand nous avons franchi la barre des 50 employés, il a fallu désigner un-e délégué-e. Je me suis portée candidate. À l'époque, il n'était pas encore question de Conseil d'Entreprise (CE) ou de Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). J'ai donc véritablement dû partir de zéro. La première CCT a été conclue en 1995. »

« En 2000, j'ai participé pour la première fois aux élections sociales. L'entreprise comptait alors plus de 100 travailleuses et travailleurs et je me suis retrouvée au CE et au CPPT. Depuis lors, j'ai toujours été élue pour les deux organes. »

CONCESSIONS ET RÉSIGNATION

Au fil des ans, Hot Cuisine a changé plusieurs fois de propriétaire. Ces multiples reprises ont constitué des moments difficiles pour le personnel. « On nous a retiré notre pause rémunérée et nos 12 jours de réduction du temps de travail. C'était ça, la politique du nouvel employeur. Nous avons dû nous résigner. »

UN TRAVAIL SYNDICAL RENDU DIFFICILE

« Être déléguée demande beaucoup de temps et d'efforts. C'est parfois difficile. » Ilse a aujourd'hui 52 ans, et souffre de sclérose en plaques. « Je peux arrêter à 58 ans. J'espère pouvoir tenir le coup. Mes collègues sont une grande source de motivation. Aider les gens, c'est pour ça qu'on le fait au final, non ? ».

La direction, par ailleurs, ne facilite pas les choses. « Le 9 novembre dernier, nous nous sommes mis en grève. Nous l'avions fait savoir au préalable à la direction. Sur un des sites, cela a posé des problèmes. Lorsque nous voulions nous rendre sur le terrain pour informer le personnel, cela nous était refusé. Comment voulez-vous faire votre travail syndical dans ces conditions ? Finalement, tout s'est bien terminé, mais nous restons vigilants à l'approche des élections sociales »

« COMME SI JE N'Y CONNAISSAIS RIEN »

« Femme et syndicaliste », tout un programme. Ilse confirme ce que d'autres nous ont dit : « En tant que femme, il faut s'imposer davantage dans le cadre de la concertation sociale. Lors d'une récente réunion, nous avons très vite fait remarquer que plusieurs choses n'allaient pas dans les chiffres. »

La réaction ne s'est pas fait attendre. « Le patron s'est montré plutôt condescendant, comme si je n'y connaissais rien. Le réviseur d'entreprise a finalement confirmé que j'avais raison. Je travaille ici depuis 30 ans maintenant. J'ai appris à gérer cela, mais je suis certaine que les femmes vivent plus souvent ce genre d'expérience. »

QUEL EST LE DOSSIER LE PLUS IMPORTANT CHEZ HOT CUISINE EN CE MOMENT ?

« La pression du travail est notre plus grande priorité. Ici, le travail est assez lourd physiquement. À la chaîne, à un rythme élevé. L'absentéisme est relativement important. Nous déplorons actuellement une dizaine de malades de longue durée ».

« Pour la période à venir, nous devons probablement de nouveau négocier des primes. Il faudra se battre, et ce ne sera pas facile. La dernière fois, nous avons négocié une prime de 500 € ».

ET L'AVENIR

« Pour les élections sociales de 2024, nous sommes à la recherche de candidats. Les gens voient le temps et les efforts que demandent mes mandats. Et c'est plutôt un frein... Tout ce que j'espère, c'est que tout notre travail de ces dernières années ne parte pas en fumée. Remplir des listes avec des personnes qui ne feront pas de leur mieux, ça n'a aucun sens. Si vous ne faites rien, vous n'obtiendrez rien. Avec des efforts, beaucoup de choses sont possibles ».

➔ Retrouvez les interviews et portraits complets



Chris Reniers

Chris Reniers est une syndicaliste chevronnée. « Je viens d'une famille progressiste. Un jour, mon père m'a dit : 'Si j'ai bien compris, je dois t'affilier à un syndicat ?'. [rires] J'ai terminé mes études dans les années 80 ; ce n'était pas une période joyeuse pour trouver du travail. J'ai commencé à la CGSP en 1987. »

Aujourd'hui, Chris est présidente de l'interrégionale flamande de la CGSP et vice-présidente de la CGSP fédérale. « Je suis à la fois syndicaliste et juriste. Lorsque vous combinez les deux, beaucoup de choses sont possibles. »

SEMAINE D'ACTION À LA CGSP

Elle nous a reçu dans son bureau, à Bruxelles, en plein semaine d'action de la CGSP. « Les besoins sont importants et ce, dans différents secteurs » explique-t-elle. « Un des plus gros problèmes que nous rencontrons est celui du manque de personnel. La pression au travail est tout simplement intenable. Un autre problème est celui de la sécurité. À ce niveau, il y a clairement une grande détérioration. Les gens répercutent leurs frustrations sur ceux et celles qui essaient de les aider. » Si la CGSP mène des actions aujourd'hui, c'est pour garantir des services de qualité à long terme.

Myriam Delmée

Myriam a grandi à Dour, « en plein cœur du Borinage », au sein d'une famille de gauche. Elle a étudié le droit social à l'Université Libre de Bruxelles. À la fin de ses études, elle a commencé à travailler pour une régionale. « Je faisais du droit social tous les jours. C'était épanouissant. »

DE JURISTE À PRÉSIDENTE DU SETCA

« J'ai travaillé en tant que juriste ». Au bout de 4 ans, le secrétariat fédéral du SETCa a été élargi de 8 à 10 personnes. Les deux personnes qui allaient accéder aux postes devaient être des femmes, de manière à arriver au tiers. « Je suis le produit d'un quota. » plaisante-t-elle. Aujourd'hui, sur 9 régionales en Wallonie, il y a 6 secrétaires femmes. Et Myriam en est fière. En 2019, Myriam devient présidente de la centrale des employés.

LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le SETCa est une centrale compétente pour beaucoup de métiers à prédominance féminine. « Dans le monde du travail, on reste les éternelles oubliées. On continue à confiner les femmes dans des rôles secondaires. On pénalise les choix d'éducation des enfants, de congés parentaux... » regrette Myriam.

LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

« Dans le syndicat, au niveau des postes à responsabilités, il y a encore une prépondérance d'hommes » regrette-t-elle. « Mais au niveau des membres, l'équilibre est plutôt respecté. Dans de nombreux secteurs, comme l'enseignement et la culture, on assiste à une montée des femmes. »

Par contre, « les rôles traditionnels dans la société sont toujours bien ancrés. Ce sont toujours les femmes qui font en premier lieu les tâches ménagères ». Pour Chris, on sous-estime le rôle que pourrait jouer des services publics à cet égard. En matière d'égalité h/f, ils peuvent faire la différence. « Des structures d'accueil de l'enfance accessibles et abordables pourraient changer la donne. »



« Une déléguée de Carrefour, en pleine restructuration, m'avait une fois dit 'J'aimerais quitter mon mari, mais je ne sais pas me le payer, je ne sais pas m'en sortir avec un temps-partiel. » Pour Myriam, c'est inacceptable. L'égalité f/h c'est aussi être libre de ses choix de vie. Des choix qui ne doivent pas être conditionnés par la situation sociale.

LIDL, UNE VICTOIRE MARQUANTE

Lorsque nous demandons à la Présidente du SETCa de nous parler d'une victoire syndicale qui l'a marquée, elle nous parle de celle de Lidl, en 2018. Les conditions de travail étaient irrespirables. La grève a duré 8 jours. « Mes jeunes déléguées dormaient dans leurs voitures devant le dépôt, malgré le froid. Quelle détermination ». Grâce à ce combat, à peu près tout s'est amélioré chez Lidl : des bras en plus, des contrats de travail améliorés, une flexibilité diminuée, un meilleur encadrement des étudiants, une revalorisation salariale...



Répétons-le. Le 8 mars, ce n'est pas « la Fête des femmes ». C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Car derrière les chiffres, il y a des inégalités qu'il faut éradiquer. Ce 8 mars encore, la FGTB était en grève et en action dans les quatre coins du pays. Retour en images.



Derrière les chiffres, des inégalités h/f qu'il faut éradiquer !

42% des femmes travaillent à temps partiel et occupent 80 % des postes à temps partiel dans le pays. Ce qui a un impact important sur leur salaire, leurs allocations sociales et leur pension.

Pour mieux répartir le temps de travail disponible tout en créant des emplois, la FGTB prône une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Progressivement, de manière négociée, par secteur, en visant les 32h/semaine, en ajoutant 5 jours de congés payés annuels, etc.

21,6% c'est ce que les femmes gagnent en moins par rapport aux hommes sur une année, en Belgique. Notamment à cause du temps partiel. Si nous faisons l'exercice de comparer les salaires h/f en équivalents temps plein, cet écart reste de 8,5 %.

La loi de 2012 sur l'écart salarial doit être renforcée de toute urgence. Nous voulons des sanctions en cas de non-respect de cette loi. La transparence totale des salaires et l'élimination de toutes les clauses de confidentialité est la première étape à franchir, dès aujourd'hui !

Dans 2/3 des cas, les congés parentaux sont encore pris par les mères.

Nous revendiquons des allocations compensatoires plus élevées pour le congé de naissance de paternité/coparentalité ou pour le congé parental afin de permettre à toutes et tous d'accéder à ce droit, notamment aux familles monoparentales (80 % de femmes) qui doivent trop souvent y renoncer pour raison financière aujourd'hui.

Le congé de naissance pour les pères et coparents, grâce à la FGTB, est passé à 20 jours. Il devrait désormais être rendu partiellement obligatoire et étendu à 15 semaines.

32,8% des familles monoparentales étaient en précarité énergétique (plus de 10 % du revenu du ménage est consacré à l'énergie) et près de 30,4 % en précarité hydrique en 2018. Ce chiffre a augmenté avec la crise énergétique que nous traversons. Dans plus de 80 % des cas, c'est une femme qui est cheffe de ménage.

La rénovation énergétique des bâtiments devrait être une priorité politique. Les mesures et incitants fiscaux doivent également favoriser les plus bas revenus. Le tarif social élargi pour l'énergie, la TVA à 6 % sur le gaz et l'électricité doivent être pérennisés.

20 années de travail effectif, c'est la condition imposée par le gouvernement pour accéder à une pension minimum. Pour toutes les raisons liées à la carrière des femmes, certaines n'y auront jamais droit.

Les périodes de congés parentaux, de temps partiel avec complément chômage, de congés thématiques, de maladie, doivent continuer à compter entièrement pour le calcul de l'accès à la pension minimum.

71% des cas de burn-out concernent des femmes. En 2020, nous avons dénombré 22.000 travailleuses malades de longue durée pour cause de burn-out, pour 9.000 hommes.

Le burn-out doit être reconnu comme maladie professionnelle et pas seulement comme maladie liée au travail. Les victimes doivent bénéficier d'avantages adaptés, d'un soutien financier pour leur traitement et d'une orientation vers une reconversion professionnelle.

335€/mois après un an. C'est le montant qui peut être amputé de votre allocation de chômage si vous êtes cohabitant ou cohabitante. Ce sont les femmes qui souffrent le plus de ce statut, en raison de leur place sur le marché du travail, de leur rôle au sein de la famille...

Nous voulons : la suppression du statut « cohabitant », l'individualisation des droits. Chacun doit pouvoir ouvrir des droits propres et être autonome face au marché de l'emploi.

500 femmes en moyenne sont obligées chaque année de se rendre aux Pays-Bas pour avorter en toute sécurité car le délai légal en Belgique est limité à 12 semaines.

La FGTB souhaite la dépenalisation complète de l'IVG, l'extension du droit à l'avortement à 20 semaines et l'abolition du délai de réflexion de 6 jours.

24 féminicides ont été dénombrés en 2022. La violence est un cercle vicieux, pernicieux, silencieux parfois.

La police et les tribunaux doivent impérativement prendre au sérieux les signalements de violences entre partenaires, assurer une meilleure prise en charge et un suivi des victimes dès les premières heures de la plainte. ◀

L'égalité entre femmes et hommes, un sujet brûlant à la Centrale Générale

L'égalité entre femmes et hommes n'est toujours pas une réalité en 2023. La Centrale Générale – FGTB se bat depuis des années pour plus d'égalité entre les genres : salaire égal, traitement égal, accès égal... Notre séminaire consacré au genre, qui a eu lieu fin janvier et auquel plus de 70 militants ont participé, n'est qu'une des armes que nous utilisons dans ce combat.

INÉGALITÉ DES GENRES

Malgré les nombreux progrès qui ont été réalisés ces dernières années, les inégalités entre les genres persistent. Ainsi, selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :

- 43,5 % des femmes (par rapport à 11 % des hommes) travaillent à temps partiel,
- le taux d'emploi des femmes (67 % par rapport à 75 % des hommes) reste inférieur,
- les femmes sont sous-représentées dans les secteurs d'avenir (construction, énergie, technologies ...) et elles gagnent en moyenne 22,7 % de moins que leurs collègues masculins.

STOP !

Au sein de la Centrale Générale – FGTB, nous disons stop à la discrimination des genres ! Comment ? En veillant entre autres à ce que les femmes soient représentées dans notre structure syndicale, lors des élections sociales, dans la concertation sociale au niveau des secteurs ou des entreprises... Nous soutenons également des actions communes organisées avec d'autres mouvements de femmes tels que le 8 mars.

« Nous avons en outre une coordination genre qui se réunit pour dénoncer des problèmes et pour réaliser des progrès, ensemble avec nos militants (femmes ET hommes!) », ajoute Annelies Deman, secrétaire fédérale compétente pour la coordination genre. Un séminaire « genre » a été organisé fin janvier auquel ont assisté

plus de 70 militants. « Pendant ce séminaire, Veronika Lemeire, du service d'étude de la FGTB Bruxelles, a expliqué l'évolution et les perspectives de l'égalité au sein de l'État-providence belge. Plusieurs thèmes (discrimination, femmes au sein de la Centrale Générale, élections sociales ...) ont été traités en groupes de travail », explique Annelies.

LA FGTB – UN SYNDICAT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Alors que nous continuons la lutte pour plus d'égalité et contre toute forme de discrimination à tous les niveaux, nous osons également faire de l'introspection. Heureusement, le temps est révolu où la société et le lieu de travail étaient dirigés par des hommes et où le syndicat était purement une affaire d'hommes. « Près de la moitié des affiliés de la FGTB sont des femmes », affirme Annelies. « En interne, nous aspirons à une représentation proportionnelle des femmes dans toutes les instances et tous les secteurs. Il est en effet seulement possible de prendre des décisions équilibrées via une représentation équilibrée. »

Nous continuerons à lutter pour l'égalité entre femmes et hommes, en faveur des droits des femmes, tant par le biais d'actions syndicales que par notre soutien aux actions communes. De meilleures conditions de salaire et de travail (en général, mais aussi spécifiquement pour les femmes) restent également une priorité. Nous continuerons d'ailleurs à attirer l'attention des gens sur les dangers des partis de droite (et d'extrême droite) et les conséquences pour les droits des femmes ! Ensemble, on est plus forts, au-delà des secteurs et des différences !



Annelies Deman, secrétaire fédérale compétente pour la coordination genre ouvre le séminaire

INDUSTRIE CHIMIQUE

« Tant que les discriminations existeront, nous poursuivrons le combat ! »

Nous sommes toutes et tous concernés par la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, quel que soit notre secteur. Les secteurs florissants tels que celui de la chimie n'échappent pas à cette problématique. Cyrielle, Maria, Angelina et Katrien, déléguées dans la chimie, sont particulièrement sensibles à la question. Nous les avons interviewées.

Existe-t-il une différence de traitement entre les hommes et les femmes dans votre entreprise ?

Cyrielle (Bridgestone) : Oui. Il y a des combats à mener pour plus d'égalité, notamment pour une plus grande transparence en matière de salaire. On remarque aussi que peu de femmes ont l'opportunité d'accéder à des postes à responsabilités. Ça doit changer.

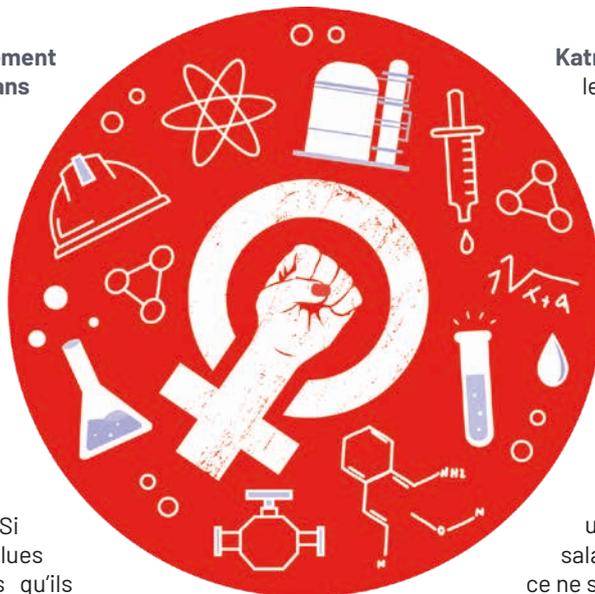
Maria (Cenexi) : Chez les employés, les salaires ne sont pas égaux. Ça passe par une négociation avec l'employeur. Si tu ne sais pas bien te vendre, tu n'évolues pas. Certains sont payés plus alors qu'ils effectuent un travail identique. Ce problème doit être réglé.

Angelina (Cenexi) : "De lonen zijn niet gelijk bij de bedienden. Je moet daarvoor met je werkgever onderhandelen : kan jij jezelf niet goed verkopen, is er geen evolutie. Zo verdienen sommigen meer, terwijl ze dezelfde functie uitoefenen. Dit probleem moet opgelost worden."

Katrien (Pfizer) : Les femmes et les hommes sont traités de manière égale dans notre entreprise. Les femmes ne sont certainement pas méprisées ! Des différences techniques peuvent exister entre les hommes et les femmes, mais des formations sont dispensées pour leur permettre de progresser. Ce qui permet de diminuer les rotations.

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes, qu'est-ce que ça vous inspire ?

Cyrielle : C'est une journée importante. Nous devons parvenir à plus d'égalité dans tous les secteurs, dans tous les pays. C'est l'occasion de porter l'attention sur ces discriminations inacceptables.



Katrien : C'est une journée de lutte contre les idées rétrogrades selon lesquelles les femmes sont inférieures. Homme ou femme, nous avons nos propres compétences, talents et valeurs ajoutées.

Maria : Se faire respecter en tant que femmes, c'est un combat de tous les jours. Lorsqu'on est bien entourées et soutenues, on parvient à faire évoluer les mentalités.

Angelina : L'égalité salariale entre les hommes et les femmes n'est pas encore une réalité. Le principe « à travail égal, salaire égal » doit être la norme. Tant que ce ne sera pas le cas, on poursuivra le combat.

Cette différence homme-femme se ressent-elle aussi dans le cadre de votre travail syndical ?

Maria : Hommes, femmes, employés et ouvriers, nous œuvrons ensemble. Et ça nous rend plus forts. La direction n'a pas d'autre choix que de nous écouter.

Angelina : L'avantage d'un homme, c'est qu'il a une voix qui porte plus, ce qui peut en imposer davantage aux yeux des patrons. Mais les femmes ont d'autres atouts à faire valoir.

Katrien : En tant que déléguée, nous avons un rôle essentiel car les travailleuses vont plus facilement se tourner vers l'une d'entre nous pour demander des conseils spécifiques liés aux femmes.

Cyrielle : Au début de mon mandat, je remarquais qu'il était parfois plus difficile de se faire entendre auprès de la direction, qui était majoritairement masculine. Mais les choses ont depuis lors bien évolué. Les femmes veulent se faire entendre et nous sommes leur porte-voix !

**LIBERTÉ
ÉGALITÉ
DÉMOCRATIE**

FGTB
Centrale Générale

Du 23 au 25 mars, la Centrale Générale - FGTB tenait son congrès statutaire.

Pour en savoir plus, visitez notre site www.accg.be ou scannez le QR code



Promotions de Pâques Floreal Holidays

PROMOTION 3+1 FLOREAL LA ROCHE-EN-ARDENNE

3 + 1 nuit gratuite à La Roche-en-Ardenne pendant les périodes suivantes :

- 2 au 7 avril 2023
- 10 au 14 avril 2023
- 30 avril au 5 mai 2023
- 7 au 12 mai 2023

Promo valable pour des nouvelles réservations à pd 26 mars 2023

PRIX CASSÉS AU FLOREAL NIEUWPOORT

Promo de Pâques du 30 mars au 14 avril et du 28 avril au 12 mai 2023 :

Type	Week-end (ve-lu)	Mid-week	Semaine
Studio	255 €	288 €	504 €
Appartement 1 chambre	330 €	360 €	630 €
Appartement 2 chambre	375 €	420 €	735 €

PROMOTION 2+1 FLOREAL MONT-SAINT-AUBERT

2 + 1 nuit gratuite au Floreal Mont-Saint-Aubert pendant les périodes suivantes :

- Du 31 mars au 7 avril 2023
- Du 28 avril au 12 mai 2023

Promo valable pour des nouvelles réservations à pd 2 mars 2023

PROMOTION MEMBRE SPÉCIALE FLOREAL BLANKENBERGE

Séjour en chambre d'hôtel avec petit-déjeuner du 7 au 10 avril 2023 (3 nuits)

Tarif pour 2 adultes : Membres AC : € 321 - Membres ABVV : 366 €

Séjour en studio ou appartement à partir de € 276 en studio (4 nuits)

Pendant les périodes suivantes : 3-7 avril, 10-14 avril, 1-5 mai, 8-12 mai 2023.

La réduction membre sera toujours déduite de ce montant.

RÉDUCTION MEMBRE DOMAINES DE VACANCES ET CAMPINGS EN BELGIQUE

- Membre FGTB : 10 % sur le logement
- Membre CG : 25 % sur le logement
- Membre FGTB + Mut. Soc. : 13 % sur le logement
- Membre CG + Mut. Soc. : 27 % sur le logement

Les réductions membres restent d'application.

➔ www.florealholidays.be



SCANNEZ-MOI





MARS
8

JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES*

- 82 %** des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes
- 17 %** des métiers seulement sont mixtes
- 26 %** d'écart salarial moyen
- 63 %** des salarié.e.s payé.e.s au salaire minimum sont des femmes
- 40 %** de pensions en moins pour les femmes

- 59 %** des entreprises ne respectent pas les principes d'égalité professionnelle
- 0.2 %** d'entre elles ont été sanctionnées
- 20 %** des femmes sont victime de harcèlement au travail

C'est MAINTENANT !

* Source INSEE / CGT



Des femmes d'acier, nous en voulons plus dans le Métal !

Les droits des femmes sont un baromètre infallible de l'état d'une démocratie. Et le bilan est plus qu'inquiétant ! Il est temps d'inverser la tendance car nous sommes tous concernés. À l'heure où la répression conservatrice se renforce, il est fondamental que la réponse progressiste le soit tout autant.

Traditionnellement, le mois de mars permet de mettre en lumière les luttes menées pour les droits des femmes.

Il est indispensable de nous rappeler, dans notre camp, que la symbolique autour du 8 mars se fonde à l'origine sur la date d'une grève de travailleuses ouvrières à Saint-Pétersbourg, le 8 mars 1917, qui serait d'ailleurs l'un des événements déclencheurs de la révolution russe. Et qu'elles se sont tournées en premier lieu vers les métallurgistes pour obtenir leur soutien.

Cette histoire doit particulièrement nous interroger en tant que Métallos-FGTB sur notre implication dans les luttes pour les droits des femmes. Au-delà des déclarations de bonnes intentions, nous avons décupler notre implication dans ces luttes. Les lignes bougent et dans nos rangs ces éléments ont pris une place de plus en plus importante. Les Métallos étaient bien visibles et présents en nombre dans toutes les actions menées ce dernier 8 mars à l'appel de la FGTB.

Mais notre chantier va bien au-delà ! Nous devons aussi travailler à rendre nos secteurs beaucoup plus attractifs pour les femmes. Nous savons qu'elles occupent aujourd'hui trop souvent des emplois à temps partiels et très mal rémunérés. Elles pourraient occuper, dans nos secteurs, des emplois à temps plein et souvent bien mieux payés.

Nous devons désactiver tous les éléments qui sont un frein à plus d'engagement de femmes dans nos secteurs. L'évolution des métiers, la lutte quotidienne de nos militants pour améliorer les conditions de travail et les opportunités qui se créent, doivent ouvrir les yeux du patronat sur la possibilité d'enrichir nos compétences de celles amenées par 51 % de l'humanité.

Nous avons pris des dispositions pour y arriver. Il y a beaucoup de pain sur la planche mais c'est un défi que nous relèverons.

Plus de femmes « Métallos », c'est plus de richesses sur nos lieux de travail, c'est plus de représentativité et c'est un syndicat plus fort !

N'oublions pas les échéances électorales qui s'annoncent et qui constituent un tournant important. À l'heure du choix, notre attention doit être spécifiquement portée sur les mesures d'amélioration des droits des femmes dans les programmes électoraux. Pas comme mesures d'appoint, mais comme valeur centrale de relance d'un nouvelle dynamique de progrès social qui n'a que trop tardé à venir !



Mars est le « mois des femmes »... Et c'est dommage !

Le mois de mars est, traditionnellement, le « mois des femmes ». Le 8 mars, c'est la journée internationale des droits des femmes. Le simple fait de devoir encore organiser cette journée, en 2023, pose problème. Chaque jour devrait célébrer, tout simplement, l'égalité entre femmes et hommes.

Mais nous n'en sommes pas là. Il est encore nécessaire de continuer à attirer l'attention sur les discriminations dont sont victimes les femmes. Également dans le secteur du transport. Les femmes sont bien trop peu nombreuses à y travailler, et ce n'est pas par manque de volonté, mais souvent parce qu'elles ne le peuvent pas. Ou parce qu'elles ne sont tout pas les bienvenues...

Un exemple : l'absence, dans nos secteurs, d'installations sanitaires adaptées aux femmes. Pourtant, la solution est simple. Il suffit que l'employeur prenne les dispositions nécessaires, et rende ainsi des métiers soi-disant « masculins » plus accessibles aux femmes, et leur permette d'exercer leur métier dans des conditions dignes.

Récemment, l'UBT a d'ailleurs encore plaidé pour que l'on recrute plus de femmes dans les aéroports, y compris à des postes traditionnellement réservés aux hommes. Prenons l'exemple du métier de « manutentionnaire » sur le tarmac. Il est fou de constater, alors qu'une pénurie de main-d'œuvre fait rage, qu'il n'y ait toujours pas de place pour les femmes. Parce que, entend-on, « c'est trop difficile à organiser ».

Que faire ? Si nous voulons que le secteur du transport soit plus accueillant pour les femmes, les employeurs devront veiller à prévoir les équipements nécessaires. Je pense au secteur des autobus, et à ses toilettes encore trop rares. Ce point fait l'objet de campagnes de l'UBT depuis longtemps. Parlons également de la nécessité de vestiaires séparés, ou encore de mesures ergonomiques et de protection nécessaires pour exercer la fonction dans un environnement de travail sûr. Ce qui serait d'ailleurs bénéfique à la fois pour les femmes et pour les hommes.

De plus, une ambiance machiste règne encore dans de nombreux secteurs du transport. Il faut que ça change. Remarques et commentaires inappropriés doivent appartenir au passé.

Il y a quelque temps, une campagne a d'ailleurs été menée à l'initiative de l'UBT dans les ports maritimes belges. L'objectif ? Attirer l'attention sur la place des femmes, et inciter certains

”

Le plafond de verre existe toujours, y compris en ce qui concerne la rémunération, et il doit disparaître !

Frank Moreels Président

collègues masculins indécents à changer de mentalité envers les femmes exerçant la profession typique de docker. D'autres campagnes de ce type ont été menées dans divers secteurs.

Les femmes sont aussi souvent confrontées à des formes de violence – verbale ou physique – sur le lieu de travail. Si nous voulons plus de femmes dans nos secteurs, il faut que cela cesse. C'est pourquoi il était également important de conclure une convention au sein de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) contre la violence et

le harcèlement au travail : la Convention 190. Cette convention approuvée il y a quatre ans représente une grande victoire syndicale. Il a pourtant fallu attendre le 16 février 2023 pour que le Parlement belge ratifie cette convention. Certains diront « mieux vaut tard que jamais ».

Une « grève des femmes » était organisée le 8 mars 2023. Les femmes ET leurs alliés masculins se sont croisés les bras dans certaines entreprises, afin de protester contre le fait que les femmes ne reçoivent toujours pas assez d'opportunités sur le marché du travail. Elles n'ont souvent accès qu'aux emplois moins bien payés. Le plafond de verre existe toujours, y compris en ce qui concerne la rémunération, et il doit disparaître !

Il est temps également qu'en tant que syndicat, nous ouvrons plus grande notre porte pour les femmes. L'UBT se débrouille assez bien en la matière. Bon nombre de nos responsables sont des femmes, et nous en sommes très fiers. Toutefois, du côté des militants, nous devons et nous pouvons faire mieux.

Est-ce utopique d'espérer que les diverses « journées des femmes » deviennent un jour superflues ? Qu'il n'y ait bientôt plus le moindre doute ? Qu'on ne doive plus exiger que les femmes et les hommes soient traités sur un pied d'égalité ? Que nous puissions enfin parler d'égalité des genres ?

En rêver, c'est une chose, mais c'est encore mieux de le réaliser. Tous ensemble, hommes et femmes !

Frank Moreels, Président



« J'ai autant de valeurs, de connaissances, qu'un homologue masculin »

À l'occasion de la sortie du Syndicats Magazine de mars, dédié aux femmes, l'UBT a interviewé Sabrina Lossignol, Propagandiste UBT Provinces Hainaut et Brabant wallon, sur la situation des femmes dans son secteur.



Pouvez-vous vous présenter brièvement ?

Engagée au sein de l'UBT depuis le 13/12/1999, j'ai commencé ma carrière comme collaboratrice administrative. J'ai eu l'opportunité dans le courant de l'année 2014 de voir ma carrière évoluer car il m'a été proposé d'occuper le poste de propagandiste. J'ai longuement hésité et j'ai fini par saisir l'opportunité. À l'époque, mon responsable hiérarchique m'avait soufflé à l'oreille que le train ne passerait pas une troisième fois. Depuis ce jour, je n'ai nullement regretté ma décision. Trouver ma place en tant que femme ne fut pas facile dans un milieu essentiellement masculin qui peut manifester de temps en temps des signes de « misogynie ». Cela arrive encore régulièrement de nos jours, mais avec l'expérience, j'ai appris à m'en détacher.

Les membres de l'UBT dans les entreprises que vous suivez sont-elles confrontées à des discriminations sur le terrain ? De façon structurelle ? Sur quelle base généralement ?

Malheureusement, des discriminations sont encore présentes à l'encontre des femmes. Cette différence se retrouvera toujours entre autre au niveau salarial. Pourtant, rien de plus logique qu'« à travail égal, salaire égal » !

Comment agissez-vous sur le terrain, en tant que propagandiste ? Et au niveau de la fédération ? Avez-vous des idées innovantes ?

À tous les niveaux, dans les tâches qui me sont attribuées, j'ai toujours fait du mieux que j'ai pu avec les moyens à ma disposition. Je suis d'une oreille attentive, généreuse et empathique, notamment face au harcèlement moral/sexuel.

Nous pourrions imaginer de créer des flyers à distribuer régulièrement, avec des thématiques ciblées, sur base de témoignages, au sein de toutes les entreprises de commissions paritaires. L'objectif : sensibiliser le personnel au travail fourni par les femmes et au respect qui leur est dû.

Le secteur et les entreprises du transport sont principalement des bastions masculins. Cela vaut-il aussi pour vos entreprises ? Comment gérez-vous cela ?

Je m'occupe d'entreprises de chauffeurs poids lourds (secteur essentiellement masculin) comme de la logistique (mixité des genres). J'insiste auprès de nos délégués : nos droits et obligations sont communs, le respect est mutuel et nous sommes tous égaux.

Que pensez-vous de l'affirmation : « Une femme a aussi sa place à la table de négociation » ? Quelles caractéristiques féminines peuvent être une plus-value dans le syndicat ?

Je revendique au quotidien que j'ai autant de valeurs, de connaissances, qu'un homologue masculin. La négociation n'est pas une question de genre, mais bien une façon de s'exprimer, d'argumenter, de philosopher.

Percevez-vous un changement de mentalités, notamment à la suite du mouvement #MeToo ?

les femmes semblent disposées à exprimer, plus aisément, les discriminations qu'elles vivent/subissent. Il est navrant que de tels mouvements doivent se créer pour que le silence soit brisé, pour revendiquer les droits des femmes !

Avez-vous déjà dû intervenir en tant que propagandiste pour des cas de harcèlement au travail ou de comportements excessifs sur le terrain ? Quelle est l'approche idéale dans de telles situations ?

Oui, il n'y a pas si longtemps, j'ai été confrontée à du harcèlement psychologique. Dans ce cas de figure, j'ai dû faire preuve de tact afin de mettre en confiance et raisonner mon interlocuteur. J'ai suivi le dossier dans les limites de mes compétences/attributions et je continue à le faire. ◀

TITRES-SERVICES

S'organiser pour mieux lutter

Il y a quelques mois, la régionale de WAPI de la FGTB Horval a décidé d'organiser des rencontres pour les travailleuses des titres-services. Un moyen pour elles d'échanger sur les réalités de leur métier. Explications.

UN MÉTIER ISOLÉ

Travailler dans les titres-services, c'est travailler de manière isolée, sans lieu de travail fixe. On ne rencontre que très rarement ses collègues. Avec le phénomène de digitalisation, ce constat s'est encore plus intensifié. Alors qu'auparavant, les travailleuses pouvaient se voir dans les bureaux de l'entreprise lorsqu'elles remettaient leurs titres, aujourd'hui ce n'est plus le cas. Les titres électroniques se répandent de plus en plus.

Combien de fois la FGTB Horval n'a-t-elle pas entendu la phrase : « Je ne connais pas mes collègues » de la part des aide-ménagères ? En tant qu'organisation syndicale, nous devons trouver des solutions à cet isolement, car il affaiblit le mouvement syndical qui se nourrit des problèmes vécus par l'ensemble des travailleurs. Ce n'est qu'ensemble que nous pouvons changer les choses.

PERMETTRE DE RENCONTRER SES COLLÈGUES

Pour pallier ce problème, une nouvelle dynamique a été lancée à la FGTB Horval WAPI avec les travailleuses des titres-services depuis le mois de décembre. En effet, de manière régulière, des rencontres sont organisées. L'objectif ? Permettre aux aide-ménagères de se réunir, de discuter et de partager les expériences et les difficultés qu'elles vivent au quotidien. Et tout cela dans une ambiance agréable et conviviale.

Les déléguées créent déjà des espaces collectifs grâce aux réseaux sociaux, au travail de première ligne qu'elles effectuent, ou encore lors des mobilisations. Mais il est également important de pouvoir créer un espace de partage permettant de mener des débats avec les travailleuses venant de toutes les entreprises. Ces rencontres sont évidemment ouvertes à toutes (et tous) : délégué-e-s ou non, affilié-e-s ou non.

Après deux réunions seulement, la FGTB Horval WAPI a déjà réuni une cinquantaine de travailleuses. Elles travaillent pour des entreprises de titres-services sur l'ensemble de la région de la Wallonie Picarde. Nous pouvons donc affirmer qu'il s'agit à la fois d'un succès, mais aussi d'un besoin de partage qui existe chez les travailleuses.

TOUTES SORTES DE SUJETS ABORDÉS

Lors des premières rencontres, les travailleuses ont pu discuter sur des problématiques propres au secteur comme la pénibilité au travail ou les conditions salariales. Ont également été abordées des questions politiques plus larges. Elles ont débattu par exemple de l'indexation, du blocage des salaires ou encore des questions liées à l'énergie.

Pour en savoir plus sur la prochaine rencontre titres-services, nous vous invitons à suivre la page Facebook « FGTB Horval Titres-Services » ou à prendre contact avec Chems Mabrouk, propagandiste FGTB Horval WAPI, à l'adresse suivante chemsmabrouk@fgtbhorvalwapi.be ou par téléphone au 0475 24 00 44.



C'est des moments où on peut créer des liens, on s'encourage, et surtout on se dit qu'ensemble on peut changer les choses et améliorer nos conditions de travail.

Déborah, aide-ménagère titres-services

TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Un outil de traduction « ramène sa fraise »

Le travail saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture représente de nombreuses personnes issues de pays de l'Europe de l'Est comme la Pologne, la Bulgarie ou la Roumanie, qui viennent aider à récolter les légumes et les fruits. Mais comment communiquent-elles sur leur salaire, leurs congés, etc. avec leur employeur ? La FGTB Horval a collaboré avec l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) pour la création d'une application pour les travailleuses et travailleurs saisonniers parlant une langue étrangère !

En Belgique, chaque année, il y a environ 65.000 ouvriers travailleurs saisonniers dans l'agriculture et l'horticulture. Ils viennent dans notre pays principalement pour aider les entreprises agricoles et horticoles à la récolte des fruits et légumes. Pour le travailleur belge moyen, il n'est déjà pas facile de connaître ses droits. Alors n'imaginons même pas ce qu'il en est pour quelqu'un qui travaille ici périodiquement et qui ne maîtrise pas les langues nationales. Abuser de ces travailleurs est donc bien possible. C'était d'ailleurs le cas des travailleurs non rémunérés de l'horticulteur à Bekkevoort, dont nous avons déjà parlé auparavant.

UN SITE D'INFORMATION ET UNE APPLICATION

Afin de renforcer la position de ces travailleurs, l'EFFAT, dont la FGTB Horval fait partie, a développé un site web d'information et une application en 8 langues avec le soutien de l'Union européenne. Le 21 mars, le projet a été présenté aux partenaires de l'EFFAT. Le site web est désormais en ligne : www.seasonalworkers.eu. Vous pouvez également retrouver l'application via Google Play et l'App Store d'Apple.

Grâce à la coopération européenne, nous avons pu rassembler des informations sur les conditions de vie, de rémunération et de travail pour les travailleurs saisonniers qui veulent venir travailler en Belgique, aux Pays-Bas, en Autriche, en France, en Espagne, en Italie, au Danemark ou en Allemagne. Ces informations sont transmises en fiches de texte et par vidéos en polonais, roumain, bulgare et anglais. Cela fait de l'application un produit pratique pour ceux qui entrent en contact avec des travailleurs saisonniers étrangers en Belgique.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERGENTES

Une communication spécifique aux travailleurs saisonniers dans l'agriculture et l'horticulture est nécessaire, puisque les conditions de travail diffèrent énormément du travail régulier. Un travailleur reçoit une carte de cueillette sur laquelle il faut indiquer chaque jour presté. Il travaille de cette manière par le biais de contrats journaliers. Puisque, lors de la récolte de produits frais, il faut pouvoir réaliser beaucoup de travail dans un délai limité, on peut également travailler

jusqu'à 11 heures par jour. Par contre, on ne peut prester qu'un nombre limité de jours : 35 jours dans l'agriculture et 50 jours dans l'horticulture. Il se peut que le nombre de jours change encore dans un avenir proche. Les partenaires sociaux ont conclu un accord pour des augmentations salariales pour le travail saisonnier en échange de l'élargissement du nombre de jours. Pour la mise en œuvre de cet accord, il faut encore attendre l'approbation du gouvernement. En effet, à cause de la loi sur la norme salariale de 1996, le coût supplémentaire doit être compensé.



UN SECTEUR QUI CONNAÎT DE GRANDS DÉFIS

Les informations devront donc régulièrement être mises à jour, car ce secteur connaît de grands défis. La recherche de travailleurs bon marché a comme conséquence que de plus en plus de travailleurs non-européens viennent en Belgique pour travailler temporairement dans l'agriculture et l'horticulture.

Bien évidemment, la FGTB Horval ne se limitera pas aux informations fournies aux travailleurs grâce à ces nouveaux outils. Elle s'engage également à améliorer leurs conditions de travail, à augmenter les salaires et à élargir les droits sociaux. Nous avons d'ailleurs déjà obtenu une prime syndicale pour les travailleurs saisonniers. Ces derniers, comme tous nos autres membres, peuvent faire appel à nos services et à notre assistance. Ils peuvent trouver les coordonnées dans l'application ! ◀



Tout sur le deuxième cycle de notre projet Indonésie

Depuis 2017, le SETCa mène un projet international en Indonésie avec trois syndicats du textile : SPN, Garteks et GSBI. Les membres de ces syndicats travaillent dans des usines textiles pour des marques connues telles que Nike, Adidas, Puma, New Balance, etc.

POURQUOI L'INDONÉSIE ?

La solidarité internationale est l'une de nos valeurs fondamentales et la meilleure réponse à la mondialisation. Vu la croissance de la prospérité, des connaissances technologiques et des possibilités de transport, les employeurs ont également été voir plus loin que ce qui se joue dans leur propre région. Ainsi, plusieurs entreprises ont délocalisé la production de certaines marchandises dans d'autres pays, où elles pouvaient produire à moindre coût.

En tant que syndicat, nous avons alors le choix : nous pouvons essayer de nous isoler au maximum ou participer à la lutte pour de meilleures conditions de travail des travailleurs à l'étranger. Le SETCa choisit résolument cette deuxième option !

En Belgique, le SETCa représente, entre autres, les travailleurs du commerce. Les vêtements que nous achetons ici sont fabriqués en Indonésie. Par ce projet, nous examinons comment faire en sorte qu'à partir de la fin de la chaîne d'approvisionnement (les magasins), une attention suffisante soit accordée aux droits des travailleurs au début de cette chaîne (la production).

Nos luttes sont intrinsèquement liées.

LE PREMIER CYCLE (2017-2021)

À la demande de nos partenaires locaux, le premier cycle s'est focalisé sur deux piliers importants :

- Renforcer les syndicats en interne : nous avons partagé nos connaissances en matière de recrutement de membres, de communication, de techniques de négociation... bref, notre cœur de métier.





- Le protocole FOA : en 2011, les syndicats indonésiens ont signé un accord historique avec des usines de confection et marques de sport internationales comme Nike, Adidas et Puma. Le protocole Freedom of Association (FOA) a vu le jour afin de garantir que la liberté et les activités syndicales puissent être exercées librement dans les usines de confection fournissant ces grandes marques de sport. Mais au cours des négociations, ces marques ont freiné des quatre fers. Notre objectif était de remettre ces négociations sur les rails en préparant les syndicats impliqués.

Le secteur de l'habillement occupe de nombreuses femmes. Les représentants syndicaux, par contre, sont principalement des hommes. Différentes actions sont dès lors mises sur pied pour que le nombre de femmes au sein du syndicat soit proportionnel à leur nombre parmi les travailleurs. Ainsi, nous avons collaboré à l'organisation de formations et de réunions pour les ouvrières de l'habillement.

Une campagne sur l'intimidation sexuelle au travail et une campagne sur la protection pendant la grossesse ont également été mises sur pied. L'objectif était aussi de reprendre ces deux derniers thèmes dans les CCT d'entreprise.

DEUXIÈME PHASE : UN NOUVEAU PARTENAIRE ET DE NOUVEAUX ACCENTS (2022-2026)

La coopération avec GSBI a pris fin en toute fraternité. Le SETCa remercie donc sincèrement GSBI pour ses efforts et son engagement dans le projet.

Heureusement, nous avons pu accueillir un nouveau partenaire : FSPMI.

LOI-MONSTRE

Le secteur du textile indonésien se remet encore de la pandémie. La fermeture des magasins a engendré l'annulation de commandes et évidemment, il y a eu moins de travail. Les syndicats du textile sont à présent confrontés à un gouvernement indonésien qui va encore plus loin et abuse de la période covid pour imposer le terrible « Job creation act ».

Cette loi vise soi-disant à stimuler l'emploi et les investissements en réduisant les règles pour les entreprises. Elle menace les conditions de travail mais aura aussi des conséquences écologiques, car elle permet aux entreprises de déboiser facilement. Elle est également appelée « loi omnibus » car le texte contient plus de 1.000 pages. Cette loi impacte tous les syndicats indonésiens, mais aussi les simples citoyens.

En tant que syndicalistes, il ne nous en faut pas plus pour soutenir nos camarades indonésiens. Le SETCa aidera à trouver des moyens de s'attaquer à cette loi monstrueuse.

Vous souhaitez rester informé-e des activités du SETCa sur le plan international ? Vous pouvez désormais vous abonner à notre newsletter internationale en scannant le code QR. Nous tenons bien sûr aussi notre site web setca.org à jour.



PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE NON-MARCHAND

Les agences d'intérim et les bureaux de projet aggravent le problème

De plus en plus d'infirmiers disent adieu à leur contrat fixe et commencent à travailler par le biais d'agences d'intérim ou de bureaux de projets. Ces derniers envoient les travailleurs pour des missions de courte durée dans des MR/MRS ou des hôpitaux. On les appelle les infirmiers de projet.

Il n'est pas illogique que des infirmiers optent pour ce type de contrat. Les entreprises d'externalisation et les agences d'intérim les attirent avec des avantages tels que des voitures-salaire, des bonus ou même de petits voyages que les MR/MRS et les hôpitaux ne proposent pas (ou ne peuvent pas proposer). Les infirmiers peuvent également poser plus facilement des exigences, comme ne pas travailler de nuit ou le week-end. Si vous avez le choix entre deux emplois, il y a de fortes chances pour que vous optiez pour l'offre la plus attractive. Même si cela signifie changer de lieu de travail régulièrement.

TIRER PROFIT DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Cette pratique n'est pas sans conséquences. En raison de la gravité de la pénurie de personnel, de nombreux MR/MRS et hôpitaux se voient contraints de recourir à ces infirmiers de projet. En effet, l'alternative est qu'il n'y ait personne, ce qui est également mauvais pour le personnel fixe et les soins.

Les infirmiers de projet coûtent évidemment plus cher qu'un travailleur fixe, car l'entreprise externe veut, en tant que tierce partie, également faire des bénéfices. Le résultat ? Les maigres ressources du Non-marchand se retrouvent dirigées vers des entreprises privées qui réalisent des bénéfices sur le dos des autres travailleurs mais aussi des résidents, des patients et de la société. Ce n'est donc certainement pas aussi innocent qu'il paraît.

Une autre conséquence est que dans un même établissement, vous pouvez avoir deux infirmiers faisant le même travail sans avoir les mêmes conditions de travail et de rémunération. Cela cause parfois des tensions. Les nuits, les week-ends et les prestations irrégulières échoient généralement au personnel fixe, étant donné que les infirmiers de projet peuvent être plus exigeants quant à leurs horaires. Cela entraîne également de nombreux changements de personnel, ce qui nuit à la continuité des soins et donc, en fin de compte, à leur qualité. Les intérimaires doivent souvent travailler dans des équipes et avec des patients qu'ils ne connaissent pas et sans avoir connaissance des procédures et du cadre de travail de l'établissement.

UNE FORME DE DUMPING SOCIAL

Pour contrer la dislocation du secteur, le SETCa plaide pour l'arrêt de ces pratiques. Bien que les travailleurs concernés soient payés au moins aussi bien et généralement mieux, on peut parler d'une forme de dumping social. Les entreprises d'externalisation profitent d'une pénurie sur le marché du travail ainsi que des conditions de travail existantes différentes. Elles contournent la réglementation existante à leur avantage. Les travailleurs fixes et la société en pâtissent. Ces pratiques de cow-boy doivent être réglementées plus strictement dans l'intérêt du secteur mais aussi de la population.

Enfin, nous soulignons également l'importance de bonnes conditions de travail et de rémunération dans le secteur. Pourquoi les infirmiers optent-ils pour des missions courtes par le biais d'une entreprise d'externalisation plutôt qu'un contrat fixe ?

La grande enquête sur la charge de travail que nous avons menée l'été dernier a montré qu'un nombre inquiétant de travailleurs du Non-marchand doivent travailler à un rythme très soutenu pour accomplir leurs tâches. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est totalement faussé. Si nous voulons endiguer l'exode du secteur sous toutes ses formes, y compris par le biais des infirmiers de projet, une nouvelle vision du Non-marchand est nécessaire. La qualité des soins et le bien-être des travailleurs doivent être au centre des préoccupations. Les autorités devront libérer des ressources et faire des choix politiques radicaux.

La qualité des soins concerne tout le monde, car chacun se retrouve en contact avec les soins de santé à un moment ou à un autre. Les travailleurs méritent reconnaissance et estime. ◀

Lundi 13 mars, la FGTB a organisé sa journée annuelle de lutte contre le dumping social. Le SETCa a profité de cette journée pour mettre en lumière la problématique des infirmiers de projet. Des actions symboliques ont eu lieu dans divers établissements à travers le pays.



Myrtle Witbooi, voix des femmes exploitées, nous a quittés

Soixante ans durant, Myrtle Witbooi a lutté pour améliorer les conditions de travail des travailleuses domestiques en Afrique du Sud, et dans le monde entier. À 75 ans, elle a perdu la vie des suites d'un cancer. Koen Vanbrabant, du service international de la Centrale Générale, a eu l'occasion de rencontrer cette femme de poigne, au cœur énorme.

Soixante années de militantisme ! Que faut-il retenir de la carrière de Myrtle Witbooi ?

Myrtle a commencé en tant qu'aide-ménagère vers 17 ans sous l'apartheid en Afrique du Sud. Elle a très vite eu conscience qu'il était nécessaire de rassembler les travailleuses au sein d'un syndicat pour améliorer leur situation. Le syndicat SADSAWU, dont la CG est partenaire, voit le jour en 1986. Elle en devient la présidente. Elle décide ensuite d'étendre sa lutte pour les droits des travailleuses domestiques au niveau international. On estime qu'elles sont quelque 100 millions dans le monde ! Elle deviendra présidente de l'IDWF (Fédération internationale des travailleurs domestiques).

Myrtle Witbooi a débuté sa carrière sous le régime d'apartheid, qu'est-ce que ça signifiait ?

Les travailleuses n'avaient pas de droits. Elles étaient victimes de trois systèmes d'oppression : le système racial - une famille blanche et une travailleuse de couleur -, l'oppression homme/femme et l'exploitation de la travailleuse par l'employeur. Myrtle s'est battue contre cela. Avec le SADSAWU, elle a tissé des liens avec les autres syndicats, avec lesquels elle a mené des grèves très importantes dans le pays.

Quelles sont ses grandes victoires ?

Elle a mené campagne auprès de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) afin d'obtenir « des standards de protection sociale pour les travailleuses domestiques ». Elle obtient une victoire immense en 2011 via la création de la convention 189 de l'OIT qui déclare que le travail domestique est un travail formel, soumis à des règles. C'est la fin du système d'esclavage.

Comment cette victoire des travailleuses domestiques a-t-elle été accueillie ?

Avec une très grande ferveur. Myrtle a souvent tenu le discours suivant : « À l'OIT, quand nous sommes arrivées dans

l'hémicycle pour nous exprimer, on se moquait de nous car on ne correspondait pas aux standards de la politique. Notre persévérance a payé ! » Lorsque la loi a été promulguée, les ministres présents ont halluciné en voyant ces femmes chanter et danser dans la salle. C'était l'heure de gloire de Myrtle. Mais restait ensuite à faire transposer cette convention au niveau national. Elle n'obtiendra la protection sociale pour les travailleuses domestiques sud-africaines que bien plus tard : en 2019. Et le salaire minimum n'est appliqué que depuis mars 2022.

Autre victoire à laquelle Myrtle a grandement contribué, c'est la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement ?

C'est un combat qui lui tenait également à cœur sachant que l'Afrique du Sud est un des pays où il y a le plus de violence envers les femmes. Cette convention bénéficie désormais à des milliers de travailleuses de par le monde. Même si le contexte est différent en Afrique du Sud et en Belgique, la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont une réalité.

Quel souvenir te laissera Myrtle Witbooi ?

On buvait ses paroles. Elle parlait avec ses tripes. Elle n'a jamais abandonné le terrain. Et ce, jusqu'à son dernier souffle. Elle était leader des femmes, des gens exploités, de la lutte contre l'apartheid et pour les droits humains. Malgré sa popularité, elle est restée très humble et accessible. Elle prenait encore du temps pour donner son avis et ses conseils de maman.

Quel avenir pour le projet que le syndicat entretient avec le SADSAWU ?

Même si Myrtle laisse un grand vide derrière, d'autres vont reprendre le flambeau et poursuivre son combat. La lutte est loin d'être terminée pour les travailleuses domestiques. ◀

1^{ER} MAI 2023

Une journée de lutte à Bruxelles !

La FGTB Bruxelles a le plaisir de vous inviter à la Fête du Travail le 1^{er} mai 2023. Notre journée de lutte se déroulera pour la seconde année consécutive sur le site du Mont des Arts.

Au programme : deux scènes musicales, une rue syndicale, une exposition immersive sur la sécurité sociale, des débats engagés et notre traditionnel village militant orneront les jardins du Mont des Arts. Sans oublier les groupes Made in Brussels qui enflammeront la scène principale jusqu'à 20h !

LA 1^{ER} MAI 2023 C'EST...

Une immersion au sein des débats (Lieu : Plein Publiek)

Cette année, les débats s'ouvriront sur la question de la digitalisation des services à la population. Le Comité femmes Eliane-Vogel Polsky abordera le thème des femmes syndicalistes et féministes. Enfin, un débat sur les droits sociaux en Ukraine clôturera l'après-midi militante.

Une rue syndicale FGTB Bruxelles

Saviez-vous qu'à la FGTB Bruxelles, nombre de services œuvrent chaque jour pour une ville plus solidaire ? Que notre régionale traite et analyse plusieurs thématiques qui concernent chaque bruxellois et bruxelloise ? À travers nos différents stands, chaque service de la FGTB Bruxelles sera représenté : notre service social, nos différents groupes militants, notre pôle éducation permanente et insertion socio-professionnelle,... tous seront présents pour accueillir et informer les publics.

Une expo sur l'histoire belge de la sécurité sociale : « Le Droit de vivre »

L'exposition « Le droit de vivre » retrace l'histoire de la sécurité sociale en Belgique. À travers un parcours ludique fait d'illustrations, de photos, d'extraits de planches, de textes et d'extraits de réalisations audiovisuelles, les publics découvriront les différentes étapes qui ont conduit à la création de la sécurité sociale en Belgique.

L'exposition Le droit de vivre est un projet du CEPAG. Des visites guidées de l'expo sont prévues pour les adultes, adolescents et jeunes à partir de 5 ans.

Une place « centrales »

Lieu de rencontre convivial entre délégué-e-s et militant-e-s, la place des 6 centrales FGTB accueillera les publics dans cadre détendu.



Un village associatif

Le riche tissu associatif bruxellois se retrouvera autour des jardins du Mont des Arts. Une cinquantaine d'associations et organisations politiques de gauche seront présentes durant toute la journée. Nombre d'activités et séances d'information au programme, sans oublier les petits plats et boissons typiques.

Un village mutualiste Solidaris

Le 1^{er} mai se veut aussi convivial pour les enfants, les jeunes et le moins jeunes, qui s'épanouiront grâce aux différentes attractions prévues sur site.

Des concerts engagés, des groupes 100 % made in BXL...

La FGTB Bruxelles tient à soutenir la scène bruxelloise. Cette année, un podium « Belvédère » accueillera une scène alternative (dj set).

Araponga – 15h45 à 16h30

Pour inaugurer les concerts de cette 30^e édition, quoi de mieux qu'une ambiance exotique, sauvage et mystérieuse ? Dans leur volonté de redécouvrir le répertoire de la Diva aux quatre octaves, Yma Sumac, sept artistes nous invitent à voyager dans la jungle péruvienne à la fois séduisante et dangereuse. À travers un répertoire surprenant mêlant mambo et lyrisme, Araponga traverse les époques et nous ramène sur les scènes new-yorkaises des années 50.

Juicy – 17h00 à 18h00

Grâce à un répertoire vaste allant du post-R'n'B au jazz, en passant par la soul et le hip-hop, ce duo excentrique raconte des histoires qui touchent à des thèmes universels, féministes, militants. Multi-instrumentistes, elles affinent leurs notes sur des sons électroniques. À travers leur musique, ces femmes-orchestre, nous emmènent dans les méandres fantasques de leur imagination prolifique.

La Chiva Gantiva – 18h30 à 20h00

Fruit d'un mélange de cultures intercontinentales, ce groupe de camarades savent bien qui ils sont et quels sons ils veulent nous faire déguster. Le groupe belgo-colombien, enflamme les scènes du monde entier depuis une dizaine d'années mêlant la cumbia, le funk, la soul, l'électro, le jazz et le rock sur des lyrics revigorants et engagés.

Infos pratiques : le site sera ouvert aux publics entre 12h00 et 20h00 • Evènement gratuit • Tous publics.



CENTRE

Ce 1^{er} mai, la FGTB Centre proposera un moment festif et convivial dans une ambiance familiale et un esprit de solidarité et de combats sociaux.

Au programme :

- Traditionnel BBQ et bar
- Animations pour enfants

Rendez-vous dès 11h dans la cour de la FGTB Centre - 23 rue Henri Aubry à 7100 Haine-Saint-Paul.

CHARLEROI & SUD-HAINAUT

La FGTB Charleroi & Sud-Hainaut, vous invite à son 1^{er} mai sur le thème de l'antifascisme.

Au programme :

- 10h : Accueil et discours
- 10h45 : Départ du cortège
- 11h45 : Retour du cortège
- 11h45 : Repas
- 12h : Espace enfants
- 13h - 15h : Animation Jeux d'Eden
- 13h30-21h : Animations culturelles et musicales avec danse traditionnelles, groupe de reprises en français, anglais et italien et DJ

WALLONIE PICARDE

On fêtera une nouvelle fois le 1^{er} mai sur le site du Floréal Panoramique à Mont-Saint-Aubert (Tournai). Cette année, les festivités seront cubaines !

Au programme :

- Ambiance musicale cubaine/latino
- Jeux et activités pour petits et grands
- Bar à cocktails
- Repas « Mixed grill »
- Info : tournai@fgtb.be / 069 88 18 81

NAMUR

La FGTB Namur vous invite au traditionnel 1^{er} mai à la CGSP (rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur).

Au programme :

- 10h30 : accueil café
- 11h : discours syndicaux
- 12h : apéritif musical suivi d'un barbecue
- 14h : animation musicale
- 21h : clôture des festivités

Réservation obligatoire avant le 25 avril par e-mail (1mai.namur@cgsp.be) ou par téléphone (081/729.111).

VIRTON

Premier festival « Action ! » du CEPST avec Benoît Mariage et les Frères Dardenne !

Les jeudi 13 et vendredi 14 avril prochains, le CEPST (Centre d'éducation permanente

en province de Luxembourg) lancera son premier festival « Action ! », consacré aux films engagés. Le lieu choisi pour cet événement cinématographique est le Ciné Patria, à Virton (rue des Fossés, 20).

Depuis de nombreuses années, le CEPST, régionale du CEPAG, développe, sur le territoire du Luxembourg belge, en collaboration avec la FGTB Luxembourg, une dynamique de formation et d'animation sur des thèmes en lien avec le politique, le social, le culturel et l'économique.

À travers son premier festival, le Centre a pour objectif de proposer un programme riche entre films, documentaires et fictions, qui abordent des problématiques sociales et humaines, et qui questionnent une réalité sociale parfois ignorée.

« Action ! » se déclinera donc sur deux journées, avec notamment la projection de cinq longs métrages entrecoupés de débats avec le public.

Au programme : l'avant-première « Habib, la grande aventure » de Benoît Mariage ; « Tori et Lokita » des Frères Dardenne ; « La Cravate » de Mathias Théry et Etienne Chaillou ; « L'Employée du mois » de Véronique Jadin ; et « La Syndicaliste » de Jean-Paul Salomé.

Cinq jeunes de la région seront accueillis pour présenter une capsule vidéo qu'ils auront eux-mêmes réalisée, sur la montée de l'extrême droite.

Comme parrain de l'événement, le CEPST annonce d'ores et déjà la présence du réalisateur Benoît Mariage. Et pour assurer un débat avec des jeunes élèves d'écoles du coin le vendredi après-midi après le visionnage de leur long métrage, les Frères Dardenne feront le déplacement jusqu'à Virton. Un honneur que d'accueillir ces personnalités du septième art.

L'entrée est fixée à 6 € le film ; à 20 € pour les deux jours ; à 4€ pour le scolaire.

Les réservations pour assister au festival en tout ou en partie est obligatoire au 063/58 20 28 ou via l'adresse mail info@cinépatricia.be

Pour le programme complet, horaires et informations utiles : ceppst.be/action

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

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

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Santiago Ayllon
Sarah Buyle
Marc Bourguignon
Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Mada Minciuna
Sabrina Lossignol
Mariëlle Degeeter
Gaëtan Vandeplass
Cinthia Venero
Marie-Eve Cosemans
Mark Pauwels
Annelies Huylebroeck

Photos :

FGTB
Ali Selvi
iStock

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**

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.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY