



Le dossier

Discriminations sur base de l'état de santé et du handicap

Le Covid a un impact sanitaire et économique mais aussi en matière de discriminations sur le lieu de travail.

6/8

Les enjeux de la directive européenne sur le salaire minimum adéquat

3

Gratuité des transports en commun: une idée d'avenir?

4

Ouistreham: la vie à quai

9

OIT: débats pour réduire les inégalités

11



Allocations familiales: l'Aviq a besoin de votre avis!



© Leyla Vidal/Belpress.com

Dans le cadre de la deuxième phase d'une étude sur l'adéquation des allocations familiales et leur impact sur le budget des familles wallonnes, les chercheuses de l'Aviq recherchent des volontaires. Votre expérience et votre avis comptent! Venez partager votre vécu et ressenti afin de les aider à mieux comprendre la réalité des familles wallonnes.

Si vous êtes intéressé ou si vous avez la moindre question à ce sujet, contactez **juliette.garain@aviq.be** (071.33.73.59) ou **caroline.couwenbergh@aviq.be** (071.33.74.34) afin qu'elles puissent vous recontacter. Il s'agit d'un entretien (téléphonique) anonyme qui dure entre 30 minutes et 1 heure maximum au moment qui vous convient le mieux.

Devenir parent: vos droits

Vous désirez et/ou attendez un enfant? Vous vous posez certainement une série de questions sur les démarches à effectuer si vous êtes au travail, à la recherche d'un emploi ou si vous avez quitté l'école. Une série de dispositions concernant la maternité, la paternité et la coparentalité sont prévues par la loi. La brochure «Devenir parent: vos droits» fournit des informations générales sur vos droits et devoirs en la matière.

La brochure est disponible dans les centres de services de la CSC, auprès des permanentes Femmes CSC des fédérations et sur <https://lacsc.co/brochure-parent>



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant, faites le 02.244 suivi des quatre chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani (3563)
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Brigitte Jaspard (3291)
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Stéphanie Siegels (3557)
stephanie.siegels@acv-csc.be

RÉDACTION

David Morelli (3289)
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters (3283)
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE

Patricia Martin (3297)
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-htoussaint@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Les enjeux de la directive européenne sur le salaire minimum adéquat

En décembre dernier, les 27 États membres se sont accordés au sein du Conseil européen quant à l'instauration de «salaires minimum adéquats» dans l'UE. Alexis Fellahi, conseiller au service d'études de la CSC, revient sur les enjeux de la future directive. | Propos recueillis par David Morelli |

Qu'est-ce que le salaire minimum adéquat?

Cette directive s'inscrit dans une démarche qui vise à assurer un niveau de vie décent pour les travailleurs et leur famille. Elle n'a pas pour objectif de fixer un montant unique du salaire minimum au niveau européen, mais bien d'imposer des critères sur base desquels chaque État membre devra s'assurer de l'adéquation de son salaire minimum légal, s'il y en a un.

La directive aura-t-elle un impact sur les salaires en Belgique?

Les dispositions de la directive ne s'appliquent qu'aux salaires fixés par voie légale. Elles ne s'appliquent donc pas en Belgique où le salaire minimum interprofessionnel (SMI) est fixé de manière conventionnelle, via une CCT. Mais, indirectement, la directive pourrait renforcer les revendications syndicales en matière de salaire minimum. En effet, dès le moment où un certain nombre d'État membres vont entamer un travail de révision de leur salaire minimum légal, la Belgique ne pourra sans doute pas se permettre de ne rien faire.

Quels sont les enjeux syndicaux de cette directive?

Tout d'abord, il y a la lutte contre le phénomène des travailleurs pauvres, le niveau du salaire minimum étant un des facteurs déterminant à l'origine du phénomène. Ensuite, il y a l'application du «double seuil de décence»: il s'agit d'un indicateur internationalement reconnu selon lequel le salaire minimum doit corres-

pondre au moins à 50% du salaire moyen ou 60% du salaire médian. Ces seuils ne pourront malheureusement pas être imposés aux États membres et ils ne sont pas efficaces pour garantir un niveau de vie décent dans les États qui ont des niveaux de salaires médians ou moyens très bas. La Belgique est actuellement sous ce double seuil, mais l'accord sur l'augmentation du SMI obtenu par les syndicats en juin 2021 va permettre d'améliorer la situation. Les premiers effets se feront ressentir à partir d'avril 2022. Une augmentation du SMI exercera par ailleurs une pression à la hausse sur les salaires minimums sectoriels.

Au-delà des salaires minimums, la directive renforce-t-elle la capacité des syndicats à négocier collectivement?

La directive prévoit, dans la version du Parlement européen, des dispositions qui promeuvent la négociation collective et la lutte contre les pratiques antisyndicales. Ces dispositions renforcent notre position en tant que syndicat dans la négociation collective et, donc, dans les revendications pour l'augmentation du SMI. Les dispositions concernant la promotion de la négociation collective ont de fortes chances de se retrouver dans la version définitive de la directive¹, ce qui ouvrirait un



CETTE DIRECTIVE POURRAIT RENFORCER LES REVENDICATIONS SYNDICALES EN MATIÈRE DE SALAIRE MINIMUM.

nouveau front pour soutenir nos revendications de révision de la loi de 1996 sur la modération salariale. Cette loi va à l'encontre de la direction donnée par la directive en ce qu'elle constitue un obstacle majeur à la promotion de la négociation collective et qu'elle impacte notre capacité à pouvoir mener des négociations sectorielles dignes de ce nom.

1. Les discussions entre la Commission européenne, le Conseil de l'UE et le Parlement européen sur le texte définitif de la directive se dérouleront durant le premier trimestre 2022.

Cette directive vise à assurer un niveau de vie décent pour les travailleurs et leur famille.





Wallonie Gratuité des transports en commun: une idée d'avenir?

La question de la gratuité des transports en commun déborde de l'aspect purement «mobilité» et interroge notre rapport à la justice sociale et à l'environnement. Cette gratuité est-elle une fausse bonne idée ou un élément de progrès écologique et social en Wallonie? | François Sana (adapt. D. Mo) |

Une avancée écologique?

Le secteur du transport est le deuxième secteur le plus émetteur de gaz à effet de serre en Wallonie. Alors que les autres secteurs diminuent leurs émissions, c'est le seul qui continue à les augmenter depuis 1990. Il faut agir à ce niveau si la Wallonie veut respecter les objectifs de baisse des émissions à l'horizon 2030. Sur base de diverses expériences de gratuité des transports en commun, on constate une augmentation générale de leur fréquentation et un report modal de la voiture vers ces transports. Afin d'optimiser ce report, l'instauration de la gratuité devrait s'accompagner d'une augmentation de l'offre, principalement en zone rurale. Le développement des trams – largement moins polluants que les bus – devrait être également envisagé.

Un progrès social?

Actuellement, ce sont majoritairement les personnes les moins aisées qui prennent le bus et qui, dès lors, seront le plus bénéficiaires de la gratuité. De nom-

breuses personnes fragilisées se voient contraintes, faute de moyens, d'acheter des abonnements mensuels, ce qui leur revient plus cher qu'un abonnement annuel. Pour une personne en recherche d'emploi sans voiture, ou qui en limite l'usage faute de moyens, la gratuité a des effets importants en matière d'accès à l'emploi, aux formations ou aux soins de santé.

Les travailleurs des transports en commun dans les villes qui ont instauré la gratuité considèrent généralement que leurs conditions de travail se sont améliorées, le stress lié aux paiements et aux contrôles ayant disparu.

Des effets économiques positifs?

La gratuité étant censée diminuer l'utilisation de la voiture, elle devrait avoir des effets en matière de décongestion des routes et de réduction des embouteillages, qui coûtent entre 4,2 et 8,4 milliards d'euros par an à la Belgique.

Déjà largement subsidiés, le passage à une gratuité totale du TEC en Wallonie engendrerait une baisse des coûts des équipements (machines pour délivrer, valider et contrôler les tickets...) plus importante qu'une gratuité partielle liée, par exemple, à des catégories d'âge. Elle aboutirait probablement aussi à une augmentation du tourisme.

Un élément de la transition juste?

L'adoption de la gratuité totale constituerait un choix de société qui ferait de la mobilité un service et un droit universel, au même titre que l'éducation et la santé. Elle introduirait une nouvelle logique dans le domaine du transport en sortant la mobilité de la logique du marché et de la rentabilité. Dans l'idéal, la gratuité ne devrait pas dépendre de l'âge ou des revenus. Fournir un accès universel aux transports en commun, c'est l'envisager comme un bien public et/ou un élément de la transition juste et comme un outil pour combattre directement les exclusions sociales et les inégalités.

Quel coût?

La proposition inscrite dans la déclaration de politique régionale est de rendre gratuits le TEC pour les personnes de moins de 25 ans, de plus de 65 ans ainsi que les familles précarisées. Coût: 42 millions d'euros par an. Cette mesure contribue à faire un pas vers la gratuité totale. Celle-ci a été chiffrée à 113,5 millions d'euros par an pour le TEC, soit moins de 1% des dépenses totales de la Région wallonne en 2019.

En l'absence d'étude chiffrant le coût et les bénéfices sociaux d'un système de transports en commun sur l'ensemble du territoire wallon, il est difficile pour la CSC de se positionner sur la question du financement. Une piste serait de s'inspirer du «versement transport»

La gratuité du TEC: une avancée écologique et sociale

La question de la gratuité du TEC est une mesure en faveur de l'environnement et de la justice sociale. Faire de la mobilité un service et un droit universel, comme l'éducation et la santé, est un choix de société. En sortant la mobilité du marché, on introduit une nouvelle logique qui n'est plus basée sur la rentabilité. L'instauration de la gratuité doit être accompagnée d'une augmentation de l'offre, principalement en zone rurale.

Les demandes de la CSC wallonne aux autorités politiques:

- Promouvoir la gratuité en parallèle avec d'autres **mesures complémentaires**: redensifier l'aménagement du territoire, développer les services et commerces de proximité, augmenter l'offre de transports en commun dans les sous-régions peu desservies, améliorer le service, bien calibrer l'offre en fonction de la demande, développer l'inter et la multimodalité...
- Développer le service «**TEC à la demande**» pour se déplacer de manière flexible et instantanée dans la ville.
- Mettre en place un **observatoire de la mobilité** centralisant des données sur le report modal, la baisse des émissions de gaz à effet de serre (GES) et des particules fines ainsi que la diminution des accidents.
- Mieux étudier les **coûts et bénéfices sociétaux** d'un système de transports en commun performant sur tout le territoire wallon.
- Mener des **expériences pilotes** dans différentes zones de Wallonie, en tirer les leçons et généraliser les bonnes pratiques.
- Poursuivre les **réflexions sur le financement** de la mobilité durable.

TOUS ENSEMBLE POUR UNE WALLONIE PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE



www.lacsc.be



La gratuité totale ferait de la mobilité un droit universel.

français qui permet aux autorités locales de faire contribuer les entreprises qui emploient au moins 11 personnes pour compenser, en tout ou partie, les pertes de recettes liées au passage à la gratuité.

Conclusions et recommandations

Si la gratuité des transports en commun est déjà bien ancrée dans le quotidien d'une majorité des travailleurs grâce à un financement des transports par l'employeur et l'État, elle ne s'étend pas encore pour les trajets hors travail.

Et si l'instauration éventuelle de la gratuité du TEC ne résoudra pas tous les problèmes liés à la mobilité, la CSC wallonne est convaincue que, articulée avec une augmentation de l'offre et une amélioration des services du TEC (ponctualité, sécurité, coordination avec d'autres réseaux...), elle pourrait constituer un élément clé de la transition juste vers une Wallonie décarbonée.

L'INSTAURATION DE LA GRATUITÉ DEVRAIT S'ACCOMPAGNER D'UNE AUGMENTATION DE L'OFFRE.

Parmi les recommandations de la CSC, pointons la mise en place d'expériences pilotes dans les différentes zones de la Wallonie, l'instauration d'un observatoire de la mobilité, l'intégration des zones rurales dans une réflexion large sur la mobilité, ou encore, envisager la gratuité en parallèle avec des mesures complémentaires à prendre dans le cadre d'une politique globale de la mobilité (redensification de l'aménagement du territoire, augmentation de l'offre...)

Au minimum, la CSC wallonne demande l'alignement du prix du ticket unique et de l'abonnement mensuel sur l'abonnement annuel.

Expériences de gratuité

Hasselt (1996-2014)

En 1996, Hasselt a abandonné les plans de construction d'un nouveau périphérique pour lui préférer la réforme du réseau de transports collectifs et l'instauration de la gratuité. Résultats: en 2001, sa flotte est passée de 8 à 46 véhicules, le nombre de lignes est passé de 2 à 11 et la fréquentation a été multipliée par douze. Cependant, en matière de transports durables, près de la moitié des quelque 37% de nouveaux utilisateurs étaient d'anciens piétons et cyclistes. L'augmentation des coûts opérationnels et le changement de majorité politique locale ont conduit à l'annulation de la politique de gratuité en 2014.

Grand-Duché de Luxembourg

La gratuité des transports publics est effective depuis le 1^{er} mars 2020. Cette initiative représente une perte de 41 millions d'euros et concerne tous les habitants du pays ainsi que les transfrontaliers. Des négociations sont d'ailleurs en cours avec, entre autres, la SNCB pour adapter les tarifs des abonnements. La gratuité des transports en commun est envisagée par le ministre de la Mobilité luxembourgeois comme une mesure sociale et vise à les rendre plus attractifs. Elle s'inscrit dans le cadre de mesures d'améliorations des infrastructures, de modernisation du matériel et de refonte du réseau mise en œuvre depuis dix ans.

À Hasselt, la fréquentation des transports en commun a été multipliée par 12 lors de l'expérience.





Discriminations sur base de l'état de santé: une exacerbation virale



Si le Covid-19 a un impact sanitaire et économique, il a également des conséquences en matière de discriminations sur base de l'état de santé et du handicap sur le lieu de travail. Une journée de formation conjointe entre la CSC et la FGTB a évoqué cette question. Ce dossier en reprend quelques points saillants.

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020 et la campagne de vaccination qui a débuté en janvier 2021, des tensions sont apparues entre les mesures visant à préserver la santé publique et celles visant à respecter les droits humains. Dans le cadre du travail, de nombreuses questions ont émergé, comme celle de savoir si l'employeur peut traiter différemment les travailleurs vaccinés et non vaccinés. Des questions légitimes qui renvoient à celles des risques de discrimination sur base de l'état de santé.

Chez Unia (anciennement Centre interfédéral pour l'égalité des chances), depuis février 2020, environ un quart de l'ensemble des signalements sont liés au Covid. S'ils concernent tous les domaines couverts par la législation anti-discrimination, les discriminations sur base de l'état de santé étaient déjà en 2019 dans le top 3 des discriminations les plus fréquentes sur le lieu de travail. «Depuis 2020, ces

chiffres explosent» constate Malika Borbouse, responsable du service Diversité de la CSC. Le service a reçu de nombreux signalements: refus d'entretien d'embauche pour cause de non vaccination, licenciement du fait que le travailleur était en quarantaine et ne pouvait pas répondre positivement à l'injonction de l'employeur de revenir travailler... «Ce type de situation, inconcevable il y a quelques années, est devenu pratique courante avec la crise du Covid.

Le poids du handicap

Les témoignages de délégués participant à la formation pointent les comportements de certains employeurs: tentative d'imposer un CST «maison» avant qu'il ne soit obligatoire à Bruxelles, reproches adressés aux travailleurs restés à la maison pour garder leurs enfants du fait de la fermeture des écoles, etc. Contacté par «L'Info», Luca Baldan, responsable national CSC bâtiment – industrie

& énergie, évoque également une discrimination spécifique au secteur des Entreprises de travail adapté (ETA). «Vu la diversité des activités du secteur, certaines entreprises, actives dans la fabrication de masques, d'alcool hydroalcoolique, etc. ont été considérées comme essentielles lors du premier confinement. Dans ce contexte, certains employeurs ont fait du 'shopping' en choisissant de faire revenir, pour des questions de productivité et de rentabilité, les travailleurs les moins porteurs de handicap. La discrimination sur base de l'état de santé est plus sensible dans les ETA bruxelloises qu'en Wallonie du fait d'un pourcentage obligatoire de 20% de personnes lourdement handicapées.»

Clients indécents

Le comportement de certains clients a également été pointé: «J'ai une collègue qui prestait depuis plusieurs années chez une cliente, témoigne cette déléguée Alimenta-

tion et service dans le secteur des titres-services. Au moment de la reprise, suite au premier confinement, sa cliente lui a demandé si elle comptait se faire vacciner. Elle ne savait pas encore si elle allait le faire. Du jour au lendemain, sa cliente lui a dit qu'elle ne souhaitait pas continuer avec elle si elle ne se faisait pas vacciner. Elle a perdu des heures dans son contrat. Ce n'est malheureusement pas un cas isolé.

Tensions entre collègues

Si nombre de témoignages pointent la grande solidarité qui existe entre les membres du personnel, des tensions apparaissent néanmoins entre collègues du fait des absences dues au Covid – maladie, quarantaine, épuisement... – et la surcharge de travail qu'elles génèrent pour les équipes en poste: stigmatisation, accusations vis-à-vis de personnes qui ont des dérogations à la vaccination ou au port du masque... Le virus et les mesures pour l'endiguer suscitent de la colère, de l'incompréhension, de la peur et parfois un sentiment d'injustice. Ce mix d'émotions, alimenté par les médias et les réseaux sociaux, est propice à l'augmentation des discriminations



Les aide-ménagères sont victimes de clients indiscrets sur leur statut vaccinal.

© Leyla Vriat/Belpress.com

Distinction ou discrimination?	
Une distinction sera considérée comme une discrimination si elle répond aux critères suivants:	
La situation est-elle en lien avec un critère protégé par la législation anti-discrimination? Parmi les critères protégés (âge, sexe, couleur de peau...) on trouve entre autres l'état de santé et le handicap.	OUI
Domaine pour lequel la loi anti-discrimination est d'application? L'emploi en fait partie.	OUI
Est-on face à un comportement interdit? Entre autres: discriminations, harcèlement, refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée...	OUI
Si distinctions, justification conforme à la loi? Distinction liée au handicap: l'employeur doit justifier qu'elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Distinction liée à l'état de santé: la justification est-elle objective et raisonnable?	NON
DISCRIMINATION <i>La législation prévoit néanmoins des exceptions sur base desquelles une distinction ne sera pas considérée comme discriminatoire.</i>	

basées sur l'état de santé. «Les discriminations entre vaccinés et non vaccinés commencent à apparaître» constate ce délégué des Mutualités chrétiennes. Il faut rappeler aux collègues que nous restons tous contaminables et des contamineurs potentiels». Lors de la première vaccination, des problèmes de délation ont été pointés par les délégations syndicales du secteur des ETA. «Nous avons collaboré, entre autres, avec la fédération patronale des ETA wallonnes pour définir des lignes de conduite afin d'empêcher ces discriminations et donner la chance aux travailleurs d'aller travailler quand ils en avaient besoin plutôt que de regarder s'ils étaient vaccinés ou pas» explique Luca Baldan.

Ruptures de secret médical

Cette situation crée des groupes très polarisés entre Pro et Anti (masque, vaccin, CST, vaccination obligatoire pour tous...). Les échanges contradictoires entre hésitants, vaccinés et antivaccin alimentent les conflits entre personnes et développent des microphobies dans certains groupes. «Cela ne participe pas au respect du secret médical et de l'in-

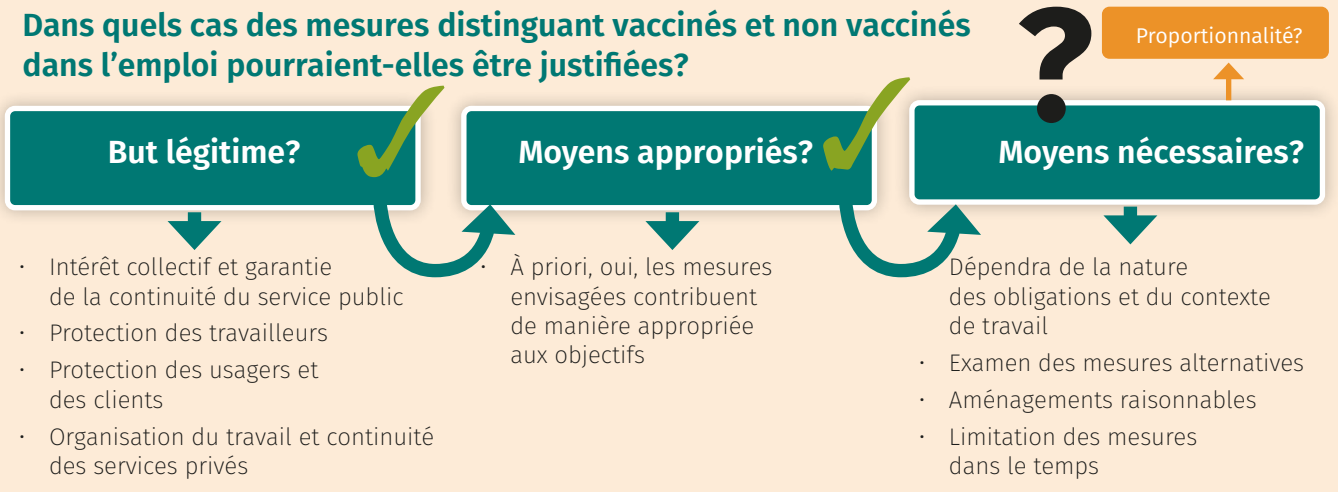
timité médico-sociale de chaque travailleur, explique le médecin du travail Marc Borguet. Les travailleurs, parfois sous la pression des employeurs, portent sur la place publique des informations qui, en temps ordinaire, restent couvertes par le secret médical.» La rupture du secret médical et le non-respect d'un certain nombre de principes qui figurent dans le code du bien-être au travail peuvent contribuer à renforcer la discrimination. «La question de la discrimination ne date pas du Covid, ajoute Lionel Decoster, conseiller en prévention des risques psycho-sociaux. Tout le guide du bien-être et le système dynamique de gestion des risques vaut toujours. Ce sont des outils qui marchent. Il faut les utiliser.»

Distinction ou discrimination?

Si, dans un premier temps, Unia a reçu beaucoup de sollicitations en matière de racisme envers la population asiatique lié au Covid, les questions de discrimination ont ensuite touché les questions de santé et de handicap. Pour les envisager objectivement, il faut jongler entre



Dans quels cas des mesures distinguant vaccinés et non vaccinés dans l'emploi pourraient-elles être justifiées?



l'intérêt des mesures qui visent à préserver la santé publique, la santé des travailleurs et le respect des droits humains, comme la liberté de se faire vacciner, par exemple.

Unia a eu à traiter de nombreux cas pour déterminer, sur base de différents critères (voir tableau en p.7), si une mesure prise à l'égard d'un travailleur était de l'ordre de la distinction de traitement – c'est-à-dire une différence de traitement justifiable pour une ou plusieurs raisons objectives et nécessaires, qui est légale – ou de la discrimination, une différence de traitement injuste, injustifiable et non objectivable.

S'agissant de la discrimination du handicap, il est important de noter que la notion de handicap est envisagée de manière très large, ne se

limitant pas à celle reconnue par un organisme public: elle peut s'élargir à des personnes qui ont des difficultés qui ne sont pas un obstacle dans la vie de tous les jours mais qui peuvent se révéler problématiques dans certaines situations. Par exemple, une personne ayant un autisme léger risque d'être mise en situation de handicap dans un environnement non adapté en matière de bruit. Toute personne reconnue comme étant en situation de handicap au regard de cette définition bénéficie d'un droit aux aménagements raisonnables.

Vax vs. NoVax

Le fait, par exemple d'introduire une distinction entre vaccinés et non vaccinés produit une distinction directe sur base de l'état de santé (présu-

mé) et des distinctions indirectes sur plusieurs critères protégés, comme le handicap. La vaccination pour tous peut être désavantageuse pour une partie de ce public qui ne pourrait pas se faire vacciner ou répondre à certaines mesures imposées. Sans entrer dans les détails, pour envisager si cette distinction peut être considérée comme discriminante, il s'agit d'envisager dans quels cas des mesures distinguant vaccinés et non vaccinés pourraient être justifiées (voir tableau ci-dessus). Mentionnons par ailleurs qu'à partir du moment où, par exemple, la vaccination obligatoire serait prévue dans une loi, elle ne serait plus considérée comme discriminatoire au sens légal du terme... mais cela ne veut pas dire qu'elle serait conforme à la constitution ou au droit international sensé être d'application en Belgique. Si ce n'est pas le cas, elle pourrait être remise en cause devant d'autres juridictions. Comme on le voit, juger du caractère discriminant d'une mesure est un exercice extrêmement complexe...

Discrimination ou pas? Exemples

- **Un employeur introduit une mesure de protection de la santé selon laquelle les personnes non vaccinées doivent prendre leur pause lunch dans une pièce séparée des personnes vaccinées. Est-ce autorisé?**

Parfois. Il s'agit d'une distinction directe, mais qui pourrait éventuellement être justifiée si elle passe le test de proportionnalité: y a-t-il un contexte spécifique qui exige son introduction? Existe-t-il des mesures alternatives permettant d'atteindre l'objectif? La mesure est-elle limitée dans le temps?

- **Un employé demande à ne pas devoir porter de masque au travail en raison d'une maladie de peau. Cela va à l'encontre des mesures de santé sur le lieu de travail. Un employeur doit-il accepter cette demande?**

À priori, oui. Il s'agit d'un aménagement raisonnable auquel le travailleur a droit, du fait de sa situation de handicap. L'employeur ne peut refuser, sauf s'il peut démontrer que l'aménagement est déraisonnable.

Source: Unia.



Vous pensez être victime de discriminations sur base de votre état de santé ou de votre handicap? Contactez la délégation syndicale de votre entreprise, les permanents du service Diversité de la CSC de votre région

www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/diversité
ou Unia www.unia.be/fr



CINÉMA

Ouistreham: la vie à quai

Le cinéma «grand public» aborde très rarement de manière frontale la question du travail précaire. «Ouistreham» dévoile avec sensibilité les conditions de travail éprouvantes des galériennes du secteur du nettoyage. | David Morelli |



© Cinéart

En 2010, Florence Aubenas, journaliste du journal «Le Monde», racontait dans l'ouvrage «Le Quai de Ouistreham» son enquête en immersion de six mois auprès des travailleuses du secteur du nettoyage à Caen (France). Durant cette période, elle a, avec elles, vécu leur vie, succession de petits boulots précaires à temps partiel leur permettant à peine de vivre.

«Ouistreham» adapte pour le grand écran cette enquête sous la forme d'une fable sociale particulièrement touchante. Juliette Binoche

LES TRAVAILLEUSES ONT 1H30
POUR NETTOYER 230 CHAMBRES,
SOIT 4 MINUTES PAR CABINE...

incarne Marianne Winckler, une écrivaine aisée (et non plus journaliste) qui débarque à Caen. Elle rejoint, via des contrats éprouvants payés au Smic (7,96 euros net de l'heure), une équipe d'«agents

d'entretien» avec qui elle crée des liens d'amitié, sans révéler sa véritable identité. C'est en décrochant un contrat de nettoyage sur le ferry Ouistreham-Portsmouth qu'elle va découvrir les conditions de travail extrêmement difficiles auxquelles ces travailleuses sont parfois confrontés: une escale d'une heure trente pour nettoyer 230 chambres, soit quatre minutes par cabine...

Travail précaire

Cadences infernales, horaires impossibles, problèmes de mobilité, galères financières... A travers les efforts de ces femmes qui tentent de trouver encore de la joie de vivre malgré un boulot qui les nourrit à peine mais les bouffe mentalement et physiquement («Quand on dort, on a les bras qui tremblent»), Emmanuel Carrère décrit avec une empathie communicative le quotidien de ces travailleuses pauvres. Évitant le piège du pathos ou du misérabilisme (certaines de ces femmes

aiment leur métier), le réalisateur évoque avec beaucoup de sensibilité la solidarité qui se met en place entre ces travailleuses pour rendre supportables les conditions de travail et le quotidien. Le film se double par ailleurs d'une réflexion morale passionnante: une amitié peut-elle survivre au mensonge, l'écrivaine dissimulant son statut aux travailleuses dont elle ne partagera la vie et les problèmes que le temps de rédiger son enquête?

Rendre visibles les invisibles

À l'instar de Marianne, qui souhaite, en rédigeant son ouvrage, «rendre visible les invisibles», «Ouistreham» participe lui aussi à la mise en lumière de la rudesse de ce travail, dont la crise du Covid-19 a rappelé à quel point il est essentiel, et la condition difficile de ces travailleurs de l'ombre, essentiellement des femmes. Emmanuel Carrère leur offre un film bouleversant et utile qui invite les spectateurs à leur donner la dignité et le respect qu'ils et elles méritent.

«Ouistreham» de Emmanuel Carrère. Avec Juliette Binoche, Hélène Lambert, Léa Carne... Durée: 1h47. Actuellement dans les salles de Bruxelles et de Wallonie.



© Cinéart

OFFRE D'EMPLOI

La CSC Alimentation et services est à la recherche d'un/une assistant(e) syndical(e) administratif (H/F/X) pour la zone de Bruxelles (CDI à temps plein).

Date limite pour l'envoi du CV et de la lettre de motivation: 13 février 2022.

Retrouvez l'offre détaillée et d'autres offres d'emploi sur www.lacsc.be/la-csc/offres-d'emploi





BRUXELLES

Arrêtez de nous enfumer, Tax justice now!

Les membres de la Coalition Corona, dont la CSC fait partie, ont mené une action devant le cabinet du Vice-Premier ministre et ministre des Finances Vincent Van Peteghem, en charge de la Coordination de la lutte contre la fraude. Ils ont recouvert de fumée l'entrée du bureau du ministre pour dénoncer le manque de transparence et d'ambition pour la justice fiscale au service d'un vrai projet de société.

La Coalition Corona est une large plateforme d'organisations belges de la société civile (associations, ONG, syndicats et mutuelles) créée en juin 2020 pour répondre aux défis posés par la crise du coronavirus. Afin de se faire entendre, elle adresse des revendications communes aux autorités et organise des mobilisations citoyennes en faveur d'une société soutenable, juste et résiliente. À l'occasion de la mobilisation du 19 janvier dernier, elle a rappelé ses revendications

en matière de justice fiscale: «Le gouvernement belge doit dégager des moyens supplémentaires pour reconstruire un monde post-Covid plus juste et durable. La prise en compte des enjeux sociaux et économiques doit faire partie intégrante de la politique climatique. La justice fiscale offre des solutions pour partager cet effort de manière équitable.»

La coalition pointe des éléments qui aboutissent à ce que l'injustice fiscale soit toujours bien présente aujourd'hui en Belgique: «Les négociations sur la réforme fiscale annoncée dans la déclaration gouvernementale n'avancent pas et les quelques consultations s'organisent en contournant les espaces collectifs de concertation. Pourtant, la taxa-

tion des revenus du travail est nettement plus élevée que celle du capital, alors que le taux effectif de l'impôt sur les bénéfices des sociétés n'a cessé de diminuer, à cause de la compétition acharnée que se livrent les États sur le plan fiscal et des pratiques d'évitement fiscal des multinationales.»

Pas de société du moins

«On a besoin de revoir la fiscalité en Belgique, a déclaré Marie-Hélène Ska, la secrétaire générale de la CSC, à l'occasion de sa participation à l'action. On a besoin de connaître l'ensemble des revenus – travail, héritages, biens immobiliers... - pour faire contribuer l'ensemble et globaliser les revenus de manière progressive en introduisant une proportionnalité. Les personnes qui n'ont que les revenus de leur travail paieront un impôt proportionnel à leur niveau de revenus. Pour celles ayant des revenus complémentaires, ces revenus viendront s'ajouter et la taxation sera plus importante. Sans recettes supplémentaires, nous serons condamnés à l'austérité, à toujours moins de financement des services publics, de la sécurité sociale, des hôpitaux, de l'enseignement. Nous ne voulons pas d'une société du moins. Nous pensons que la richesse croît aujourd'hui et qu'il est normal qu'elle contribue à ce que chacun et chacune puisse vivre dignement.»



«LE GOUVERNEMENT BELGE DOIT DÉGAGER DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES POUR RECONSTRUIRE UN MONDE POST-COVID PLUS JUSTE ET DURABLE.»

«Le gouvernement belge doit cesser de nous faire mousser et agir en transparence!» conclut la Coalition Corona.

Regardez le reportage réalisé en direct à l'occasion de l'action sur la page Facebook de la CSC: www.facebook.com/lacsc/videos/436583208163280

Source: Coalition Corona - www.coalitioncorona.be



L'action du 19 janvier visait à dénoncer le manque de transparence pour la justice fiscale.



Conférence de l'OIT

Dix-sept jours de débats pour réduire les inégalités

Khadija Khourcha, responsable du groupe des Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC, revient sur son expérience de la seconde session de travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui s'est déroulée, par écrans interposés, du 25 novembre au 10 décembre dernier. | Khadija Khourcha |

L'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs des 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes dans le monde. La conférence portait en 2021 sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et les inégalités dans le monde du travail. J'ai participé aux discussions concernant ce second thème.

Le texte de départ décrivait l'augmentation des inégalités entre les pays et en leur sein. Il soulignait notamment que les répercussions sociales et économiques catastrophiques de la pandémie de la pandémie avaient exacerbées, voire aggravées, et qu'il fallait urgemment y remédier. La corrélation entre inégalités et conséquences négatives aux niveaux social, économique et politique, était déjà reconnue au niveau mondial bien avant cette crise. Les publics discriminés ont été cités: femmes, jeunes, peuples autochtones, migrants, personnes en situation de handicap, etc. Le texte précise que les inégalités sur le marché du travail entravent la cohésion sociale et peuvent engendrer des troubles sociaux, voire



“

LA RÉDUCTION
DES INÉGALITÉS EST
ESSENTIELLE TANT
AU NIVEAU NATIONAL
QU'INTERNATIONAL.

© Aude Vanlathem

des instabilités politiques. En résumé: la réduction des inégalités est essentielle tant au niveau national qu'international. Tout le monde a en effet à y gagner.

Propositions molles

Si, en tant que syndicat, le contenu du texte ne nous a rien appris, certains éléments nous ont fait plisser le front: la croissance y est exclusivement présentée comme une solution, la négociation collective est quasi absente et la fiscalité, pourtant outil majeur de lutte contre les inégalités, l'est, elle, complètement. Les plateformes numériques ne sont citées que comme des opportunités d'emplois, les services publics n'y sont pas référencés comme un levier de lutte contre les inégalités... des exemples parmi d'autres.

Le texte fait surtout des constats avec quelques propositions «faibles» qui donnent à préjuger qu'il promet un retour à «l'anormal» après la crise du Covid-19. Heureusement, lors des discussions, les inégalités ont également été abordées hors crise sanitaire.

Débats houleux et finalisation constructive

Je me suis néanmoins demandé, devant l'intransigeance du côté patronal ou lorsque les négociations bloquaient, s'il fallait continuer à discourir. Mais les interlocuteurs étaient condamnés à publier un texte consensuel, commun à toutes les organisations et tous les pays. Sans cela, les autres organisations internationales (FMI, OCDE...) allaient pouvoir mener leurs actions sans les balises de l'OIT. Finalement, malgré les blocages jusqu'au dernier moment, c'est dans un esprit constructif que le texte a été finalisé le 11 décembre. La conférence s'est terminée avec des appels à agir en matière d'inégalités et de compétences.

À nous de faire pencher la balance vers nos préoccupations et nos objectifs.

Textes adoptés par la conférence disponibles sur www.ilo.org/ilc/-/ILCSessions/109/lang--fr/index.htm

LE TEXTE A ÉTÉ FINALISÉ DANS
UN ESPRIT CONSTRUCTIF.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Retrouvez
l'article complet.

Un plan de prévention pour soulager les travailleurs



À la demande du gouvernement fédéral, le G10 a travaillé à l'élaboration d'un plan de prévention permettant à la société de continuer à fonctionner malgré le nombre élevé de cas Covid et l'absentéisme qui se fait sentir dans de nombreux secteurs d'activité. Les interlocuteurs sociaux ont donc remis un avis auquel la CSC souscrit.

Cet avis rappelle tout d'abord l'importance du respect des règles de sécurité et des mesures sanitaires dans les entreprises sur base du guide générique et des protocoles sectoriels. Il encourage l'application maximale du télétravail là où c'est possible et l'évaluation rapide de l'efficacité des règles de quarantaine.

Cet avis stipule ensuite que certaines catégories de travailleurs inactifs, complètement ou partiellement, puissent, sur base volontaire, revenir dans leur entreprise pour pallier le manque d'ef-

fectif provoqué par la crise sanitaire (liste disponible sur <https://lacsc.co/G10-mesures-covid>).

Ces mesures viennent s'ajouter aux mesures pour l'emploi que le gouvernement avait déjà activées en faveur des secteurs des soins de santé et de l'enseignement. Elles permettent également de ne pas devoir faire supporter par des travailleurs et des travailleuses qui ont déjà beaucoup donné, un effort supplémentaire et une plus grande flexibilité. Il n'est en effet pas question pour ces travailleurs de prester encore plus d'heures supplémentaires ou d'allonger les heures de travail en équipe.

Ces mesures doivent par contre fournir une aide supplémentaire là où le besoin se fait ressentir. Elles ne s'appliquent par ailleurs que pour une période limitée, à savoir le mois de février et ne font donc aucunement office de précédent.

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires



Scannez le code QR

La vie est **chère.**
Il faut **de meilleurs salaires!**