



Le dossier

Devoir de vigilance

Smartphones, sneakers, jeans,... nombre de biens que nous consommons sont produits au détriment du respect des droits humains de ses travailleurs.

5/7

Syndrome post-Covid: quelle prise en charge?

2

Le conseil pour l'emploi saisi

4

Construction: nouveau recueil de directives sur la sécurité et la santé

8

Rencontre avec Tatiana, déléguée au CPPT ukrainienne

11



Syndrome post-Covid: quelle prise en charge?

L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a fixé les modalités de traitement des dossiers des personnes qui présentent des cas de Covid long. | Youssef El Otmani |

L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) s'est penchée sur la prise en charge du Covid long. On entend par là, les symptômes qui persistent au moins deux mois après une infection et qui ne peuvent être expliqués autrement. Ces symptômes comprennent la fatigue, l'essoufflement, un dysfonctionnement cognitif ou d'autres problèmes qui impactent le fonctionnement au quotidien. Ces symptômes peuvent récidiver, se prolonger à partir de l'infection ou apparaître longtemps après celle-ci.

Prise en charge ou non?

Si la victime présente toujours des lésions «organiques» (c'est-à-dire, des problèmes physiques) et des pièces médicales qui en attestent, Fedris continue à prendre en charge l'incapacité de travail.

Si ce n'est pas le cas, on distingue plusieurs hypothèses:

- si, après examen des pièces médicales, les symptômes persistants peuvent être attribués à une cause autre que le Covid-19, la prise en charge prend alors fin;

- si, sur base des pièces médicales, il n'est pas possible de rattacher les lésions à une autre cause, alors le médecin Fedris devra faire une analyse plus détaillée du cas présenté et tenir compte d'une série d'éléments (un traitement ou un trajet de revalidation est-il suivi? La personne a-t-elle repris totalement ou partiellement le travail?, etc.). Dans certains cas, comme des maux de têtes inex-

Le COVID LONG EST LE NOM DONNÉ AUX SÉQUELLES À LONG TERME ENGENDRÉES PAR LE COVID-19.

pliés, par exemple, le médecin de Fedris devra même faire appel à l'expertise d'un neurologue. En fonction de l'évaluation faite par le médecin de Fedris, il sera alors décidé de continuer la prise en charge ou non.

Il est par conséquent important que les victimes transmettent à Fedris un rapport détaillé de l'évolution de leur situation sur le plan médical, avec un maximum d'informations.

Des informations supplémentaires seront prochainement disponibles sur le site de Fedris: www.fedris.be



Lors de la dernière réunion de son comité de gestion, Fedris a fixé les modalités de traitement des dossiers qui présentent des cas de Covid long (plus de six semaines d'incapacité). Pour que ces modalités s'appliquent, il faut impérativement avoir obtenu une reconnaissance d'infection au Covid comme maladie professionnelle.

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



© Shutterstock



Mesures Covid dans l'entreprise

Tenez bon encore un peu!

Le 7 mars, un arrêté royal qui intègre dans la réglementation sur le bien-être les mesures corona du guide générique est entré en vigueur.

| Kris Van Eyck et Mathieu Verjans (adapt. D.Mo) |

Ces mesures, qui doivent être suivies dans les entreprises, sont divisées en 3 phases:

- **Phase de vigilance (phase 1):** elle comprend ce que l'on appelle le «niveau de protection de base» qui est nécessaire pour continuer à contrôler au mieux la propagation d'un agent infectieux dans l'entreprise et pour prévenir les épidémies.
- **Phase d'intervention (phase 2):** elle contient des mesures plus strictes, plus spécifiques ou supplémentaires, qui sont temporairement nécessaires lorsqu'il y a plusieurs personnes infectées et que des épidémies peuvent survenir dans une entreprise, un secteur ou une région.
- **Phase critique (phase 3):** elle contient les mesures les plus strictes en cas de forte augmentation de la circulation du virus dans la société, le secteur ou l'entreprise, et pour éviter le confinement ou la fermeture, totale ou partielle, de(s) l'(l')entreprise(s).

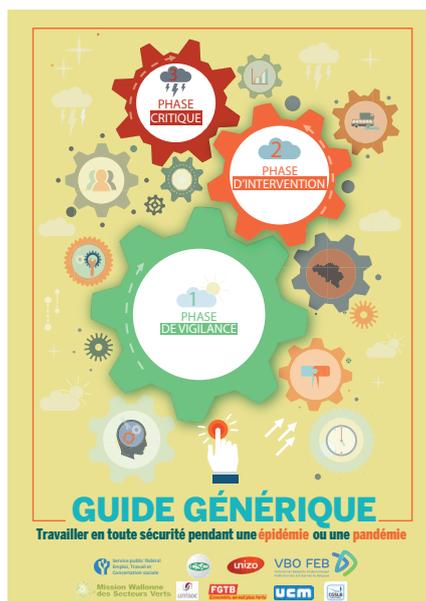
La phase 1 a été activée le 7 mars. Cela signifie qu'un certain nombre de mesures seront assouplies. L'obligation de porter un masque buccal devient une recommandation de le porter lorsque la distance sociale ne peut être garantie, lors des déplacements

dans l'entreprise ou lorsque les employés sont réunis dans un même véhicule. Toutefois, le principe de la distanciation sociale reste la règle et les mesures d'hygiène générales continuent de s'appliquer. Dans les réfectoires et les restaurants du personnel, les règles sont plus strictes que celles que nous connaissons dans la vie publique.

LA PHASE DE VIGILANCE A ÉTÉ ACTIVÉE LE 7 MARS.

Dans l'entreprise, le passage de la phase 1 à la phase 2 ou 3 se fait par l'employeur après avis du conseiller en prévention-médecin du travail ou dans toutes les entreprises d'un secteur par un protocole conclu en commission paritaire. Cette transition peut également être décidée pour toutes ou certaines entreprises, ou activités, par l'autorité compétente dans le pays. L'obligation de concertation sociale sur les mesures dans l'entreprise reste applicable.

La phase de vigilance reste applicable jusqu'à deux mois après la fin de la pandémie. Ce point a fait l'objet d'un consensus au sein du Conseil supérieur de la prévention. De cette manière, nous essayons d'éviter qu'après l'arrêt des mesures fédérales, le lieu de travail soit le moteur d'une nouvelle flambée de la pandémie. Elle donne également aux travailleurs le temps de s'adapter à la nouvelle situation.



Retrouvez le nouveau guide générique sur le site du SPF Emploi: <https://lacsc.co/guide-generique>



Deal pour l'emploi Le Conseil national du travail saisi

Le projet de loi définitif concernant une nouvelle loi relative au droit du travail (lire L'Info n°5) est actuellement soumis pour avis au Conseil national du travail (CNT). Les interlocuteurs sociaux ont deux mois pour négocier. | Chris Serroyen (adapt. D.Mo) |

Le 7 mars dernier, le gouvernement fédéral s'est accordé sur un projet de loi définitif. Le Conseil national du travail a maintenant jusqu'au 6 mai 2022 pour formuler son avis. Il est également invité à présenter des propositions concrètes sur quatre questions laissées en suspens:

- la possibilité pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable de déterminer eux-mêmes les jours où ils sont dispensés de prestations;
- les modalités de mise en œuvre de l'obligation européenne d'enregistrer le temps de travail quotidien et hebdomadaire;
- l'amélioration des modalités pour prendre un congé de sollicitation pendant le délai de préavis;
- l'amélioration du système des groupements d'employeurs.

Plateformes numériques: un projet réduit à sa plus simple expression

Dans la dernière ligne droite, le gouvernement parlait d'un projet en trois volets:

- faciliter la requalification du statut d'indépendant en celui de salarié, sur la base d'une présomption réfutable;
- améliorer la procédure administrative pour assurer la sécurité juridique;

- assurer la protection contre les accidents du travail, y compris dans le cadre d'une activité indépendante.

Finalement, si le premier volet est maintenu, le second a été abandonné et nos craintes étaient bien fondées pour le troisième: les personnes travaillant dans le cadre du régime fiscal préférentiel pour une plateforme numérique reconnue (jusqu'à 6.540 euros par an) ne sont pas assurées contre les accidents du travail.

Il y a cependant une lueur d'espoir pour ce dernier point: dans un récent jugement concernant les livreurs de Deliveroo, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé qu'il est impossible d'appliquer le régime fiscal préférentiel à ce type d'activité. Ce régime est en effet réservé aux citoyens qui travaillent pour d'autres citoyens.

Par conséquent, ces livreurs doivent également être assurés contre les accidents du travail, même si nous ne parvenons pas dans l'immédiat à faire requalifier leur statut en celui de salariés (à ce sujet, retrouvez la réaction des United Freelancers dans l'app de L'Info).

LES LIVREURS DOIVENT ÉGALEMENT ÊTRE ASSURÉS CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

Commerce électronique: uniquement pour les colis

Le gouvernement avait l'intention d'étendre les expériences de travail de nuit jusqu'à minuit à l'e-commerce dans les secteurs des services, sans distinction et sans l'accord des syndicats. L'action de la CSC pour corriger cette mesure a eu un impact. Il est désormais stipulé explicitement que les assouplissements dans le cadre du travail de nuit, dans le domaine de l'e-commerce, se limitent aux services de logistique et de soutien à l'e-commerce de biens meubles. Pour rappel, il s'agit d'un double assouplissement: l'accord d'un seul syndicat suffit et, d'autre part, les entreprises qui ne trouvent aucun syndicat disposé à faire une telle concession peuvent lancer unilatéralement des expériences pour un maximum de 18 mois.

L'accord de tous les syndicats reste cependant requis dans d'autres branches que l'e-commerce de biens meubles et pour d'autres aspects du travail de nuit. Du moins pour l'instant...

L'accord de tous les syndicats reste cependant requis dans d'autres branches que l'e-commerce de biens meubles et pour d'autres aspects du travail de nuit. Du moins pour l'instant...

Les assouplissements pour le travail de nuit se limitent aux services de logistique et de soutien à l'e-commerce.



Bonus  **Dans l'app de L'Info**
Lisez «La CSC inquiète pour les travailleurs du commerce».





Devoir de vigilance: les députés peuvent écrire l'Histoire



Dans une économie où le consommateur est continuellement sollicité pour acheter toujours plus à moindre coût, les droits humains constituent un obstacle pour certaines entreprises plus avides de profits que de respect des travailleurs. La mise en place d'une législation relative au «devoir de vigilance» pourrait changer la donne. | David Morelli |

Il ne faut pas se voiler la face: en 2022, un grand nombre de biens que nous achetons sont fabriqués dans des conditions extrêmement précaires. Or, de nombreux vêtements, smartphones, chaussures et un tas de produits qui remplissent nos caddies (fruits, légumes, fleurs, chocolats, etc.) sont produits sans considération pour le sort des travailleurs qui sont parfois, d'ailleurs, encore des enfants. En effet, pour diminuer leurs coûts et maximiser leurs bénéfices, certaines entreprises n'hésitent pas à violer les droits humains, à commettre des atteintes graves à l'environnement ou à fermer les yeux quand ces abus existent dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le choc Rana Plaza

La mort de 1.132 travailleurs et travailleuses du secteur textile suite à l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza, au Bangladesh, en 2013, a mis crûment sous les projec-

teurs ce qui peut s'apparenter à des conditions de travail esclavagistes. Pourtant, neuf ans plus tard, bon nombre de produits liés à ces violations sont encore vendus sur le marché européen. Une situation éthiquement intenable dans l'Europe des droits humains.

Si, en tant que citoyens responsables et solidaires, nous pouvons agir en changeant nos habitudes de consommation, les entreprises ne doivent pas se dédouaner de leurs responsabilités. Seules des lois contraignant ces entreprises à un devoir de vigilance, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, peuvent changer la donne.

Le devoir de respecter les droits humains

Au cours de la dernière décennie, plusieurs législations non contraignantes ont été élaborées sur la question des entreprises et du respect des droits humains, notam-

ment par les Nations unies, et ce à travers leurs principes directeurs sur les multinationales et sur les droits humains. C'est dans ces principes qu'a émergé le concept du «devoir de vigilance»: une obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance, liés à leurs opérations, qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales, partenaires commerciaux, sous-traitants, fournisseurs et aux maillons faisant travailler des unités productives dans l'informalité.

En d'autres termes, il est demandé aux entreprises d'identifier les impacts négatifs potentiels de leurs activités sur les droits humains et sur l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur. «Les entreprises doivent également prendre les mesures nécessaires pour prévenir et limiter les impacts négatifs. (...) Les entreprises qui ne s'y plieraient pas pourraient être tenues pour responsables (qu'il y ait un



dommage avéré ou pas) et les victimes devraient avoir accès à des réparations.»¹

L'approche volontariste ne fonctionne pas

Afin de mettre en œuvre les principes directeurs, la Belgique a adopté en 2017 son «plan d'action national sur les entreprises et les droits humains». Elle travaille actuellement à un plan d'action national 2.0, en espérant qu'elle ait appris de ses erreurs et prévoit des mesures législatives contraignantes plutôt qu'uniquement des actions d'information et de sensibilisation.

37%

DES ENTREPRISES EUROPÉENNES PRATIQUENT UNE FORME DE DILIGENCE RAISONNABLE.

Compter sur une approche volontaire des entreprises ne fonctionne pas, comme l'a révélé une étude de la Commission européenne (CE) qui indique qu'actuellement, seules 37% des entreprises européennes pratiquent une forme de diligence raisonnable. Une situation qui, de

plus, crée une concurrence déloyale entre les entreprises qui ne prennent pas leurs responsabilités et celles qui les prennent en tentant de garder leurs chaînes «propres».

En effet, dans le contexte actuel, les entreprises qui ne se soucient pas des éventuelles violations dans leurs chaînes d'approvisionnement peuvent poursuivre leurs activités en toute impunité. Pourtant, le coût/manque à gagner du devoir de vigilance est extrêmement restreint: 0,14% du chiffre d'affaires pour les PME, et 0,009 % pour les grandes multinationales². Il est donc urgent d'harmoniser les règles pour toutes les entreprises et de rendre transparente la filière d'approvisionnement.

La Belgique à la traîne

Le 23 février dernier, la CE a déposé sa proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Si, globalement, la directive a de belles intentions, elle s'appliquerait à moins de 1% des entreprises de l'Union européenne et tant le rôle des syndicats que les sanctions sont limités (un article à ce sujet sera publié dans un prochain numéro).



Au niveau sectoriel, des initiatives sont également prises pour faire avancer les choses (lire article page 7) et rendre le devoir de vigilance obligatoire. Cela constitue une des priorités de la CSC.

Des mesures doivent cependant également être prises au niveau national, comme l'ont déjà fait, entre autres, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Or, en 2022, la Belgique ne dispose toujours pas d'une législation contraignante, pourtant indispensable dans une économie globalisée. Cette situation a amené certaines entreprises à réclamer une loi belge.

Les choses bougent lentement

Néanmoins, les choses commencent à avancer dans la bonne direction. Le 22 avril 2021, le Parlement fédéral a voté en faveur de la prise en considération d'une proposition de loi instaurant un devoir de vigilance et de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur. Si les débats sont lancés, la loi est encore loin d'être acceptée. En septembre 2021, à l'occasion d'une audition, les trois syndicats ont plaidé d'une même voix pour une législation ambitieuse.

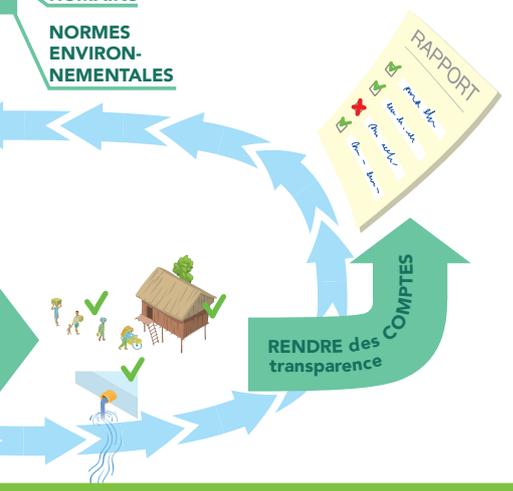
Cette initiative marque une première étape vers une loi belge qui s'inscrirait pleinement dans le cadre des initiatives en cours sur le devoir de vigilance aux niveaux européen et Onusien. Mais il est grand temps que les parlementaires reprennent les débats sur cette loi. Dans leurs

Depuis plusieurs années, les syndicats, ONG et organisations de la société civile demandent une législation contraignante en la matière.



© Donatienne Coppiniers

NORMES SOCIALES
DROITS HUMAINS
NORMES ENVIRONNEMENTALES



déclarations de politique régionale, tant le gouvernement wallon que celui de la Région de Bruxelles-Capitale se sont engagés pour le

respect des droits humains dans les chaînes de valeur, au moins au niveau international.

Les droits humains n'ont pas de prix

En attendant que les bonnes intentions deviennent une réalité légale, une campagne nationale d'influence «*Les droits humains n'ont pas de prix*» a été lancée. Cette campagne entend attirer l'attention sur les atteintes aux droits humains, environnementaux et sociaux commises par les entreprises, mais aussi faire bouger les lignes politiques pour adopter les solutions législatives

CERTAINES ENTREPRISES N'HÉSITENT PAS À VIOLER LES DROITS HUMAINS.

proposées par la société civile. Tant la CSC que WSM (We Social Movements), membres de la campagne, feront pression sur nos députés pour qu'ils s'engagent vraiment pour les droits humains.

Pour plus d'infos:
www.devoirdevigilance.be



1. Revue Démocratie «*Devoir de vigilance: il est temps de responsabiliser nos entreprises*», juin 2021.
2. Étude de la Commission européenne.

Des initiatives positives des secteurs

Pour la CSC, avancer vers un devoir de vigilance est une priorité. Elle vise des législations en la matière au niveau belge, européen, des Nations unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle souhaite également que ce devoir de vigilance soit intégré à tous les niveaux de la concertation sociale, et que cela soit pris en compte dans le cadre des marchés publics. | D.Mo |

Lors de son dernier congrès, la CSC a rappelé que le devoir de vigilance était une priorité pour l'ensemble de ses organisations. Les centrales travaillent en effet déjà depuis des années sur le sujet.

Elles le font, comme les délégués de la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (CSCBIE), par exemple, en étant actives au niveau des conseils d'entreprise européens de groupes multinationaux comme Eiffage, Bouygues ou Engie. Ils soutiennent les délégations syndicales françaises qui doivent veiller à ce que ces groupes multinationaux appliquent l'obligation que leur impose la loi française de respecter la norme de «diligence raisonnable».



Le projet «Cacao» oeuvre notamment pour que les producteurs de cacao en Côte d'Ivoire puissent obtenir un salaire plus équitable.

De son côté, la CSC Alimentation & Services (A&S) a lancé, en collaboration avec WSM et le service international de la CSC, le projet «Cacao». Ce projet vise à sensibiliser et à former sur le devoir de vigilance les délégués syndicaux des grandes multinationales du chocolat afin, par exemple, que les producteurs de cacao en Côte d'Ivoire puissent obtenir un salaire plus équitable.

Les centrales peuvent également être actives via diverses campagnes et initiatives. L'ASBL AchACT (www.achact.be) et la plateforme Schone Kleren Campagne (www.schonekleren.be), dont l'ACV-CSC Metea, Puls

et la CNE sont membres, travaillent à l'amélioration des conditions de travail et au renforcement des travailleurs de l'industrie mondialisée de l'habillement en œuvrant pour que les chaînes d'approvisionnement international de textiles soient respectueuses des droits humains.

Ces initiatives sectorielles volontaires, dans lesquelles les syndicats sont partie prenante, peuvent aider certaines entreprises à avancer. Ce sont souvent des «petits pas» positifs, mais le vote d'une législation contraignante reste la clé indispensable pour obtenir une application rigoureuse du devoir de vigilance par toutes les entreprises.

**CONSTRUCTION****Vers un nouveau recueil de directives sur la sécurité et la santé**

Les travailleurs du secteur de la construction dans le monde entier vont bénéficier d'un nouveau code de pratiques contenant des conseils concrets pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois a participé fin février à une semaine de réunion d'experts de l'Organisation internationale du travail (OIT) chargée de réviser le recueil de directives pratiques de 1992 sur la sécurité et la santé dans le secteur de la construction.

Fondé sur les normes internationales du travail et d'autres codes de pratiques sectoriels, ce code fournit des orientations complètes et pratiques sur l'élimination, la réduction et le contrôle de tous les dangers et risques importants dans le secteur. Cela inclut les substances chimiques, les risques ergonomiques et physiques, les outils, les machines et les équipements.

«Durant la semaine de négociations entre gouvernements, employeurs et syndicats, le groupe des



Ce code vise à améliorer la santé et la sécurité au travail dans le secteur.

travailleurs a fait pression contre la remise en cause des droits des représentants des travailleurs, du dialogue social et de la négociation collective, ce qui a rencontré une grande résistance de la part des employeurs», explique Pierre Cuppens, secrétaire général à la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (CSCBIE). «Il a veillé à ce que les droits fondamentaux de l'OIT soient maintenus en tant que composante essentielle et que des protections explicites soient reprises pour les représentants des travailleurs».

Jean-Louis Teheux, du service d'études de la CSCBIE, faisait par-

tie de la délégation de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois. Il souligne d'autres réalisations des représentants des travailleurs, notamment une nouvelle section importante sur les substances dangereuses, dont l'amiante, ainsi que la nécessité de prendre en compte les mesures de santé et de sécurité au travail lors du développement d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. «Je ressens une grande fierté d'être parvenu à ce que soit mentionnée la protection contre les risques psychosociaux. C'est la première fois que cela apparaît dans un texte de l'OIT. Cette avancée est importante car elle permettra à d'autres secteurs d'y faire référence lors de futures négociations. Pour les organisations syndicales, relever le défi de la prévention des risques psychosociaux nécessite d'interroger en profondeur le fonctionnement d'une entreprise: l'organisation et le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles sur le lieu de travail.»

Le recueil de directives pratiques révisé entrera en vigueur après son approbation par le conseil d'administration de l'OIT en novembre prochain.

CONSTRUCTION (CP 124)**Jours de repos pour 2022-2026**

Les jours de repos pour la construction sont connus pour les cinq prochaines années. En 2022: du 4 au 7 janvier, les 14 et 15 avril, le 31 octobre, le 2 novembre et du 27 au 30 décembre. Les jours fériés du 1^{er} mai et de Noël, qui tombent un dimanche, sont compensés par un jour de repos le 27 mai et le 26 décembre.

Retrouvez tous les jours de repos, jusqu'en 2026, sur <https://lacsc.co/repos-compensatoires>



© Richard Villalon/Belpress.com



BRUXELLES ET WALLONIE

Une première impulsion contre le racisme au travail

Les 20 et 21 mars derniers, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, des actions régionales ont été menées pour dire non au racisme. | D.Mo, D.E et T.M |

À l'occasion de la campagne «Lève-toi contre le racisme!» organisée par la plateforme 21/3 le 20 mars dernier, la CSC a participé à des rassemblements locaux (à Charleroi, Mons, Liège, Bertrix, Bruxelles et dans de nombreuses villes en Flandre) pour protester contre le racisme et le racisme structurel. Clôturant les rassemblements, les prises de parole ont notamment abordé la question du racisme au travail.

Face au racisme dans les entreprises, «Il faut oser réagir!», comme le souligne le slogan de la campagne nationale de la cellule Diversité de la CSC et de la cellule antiracisme à Bruxelles, entamée en 2021 pour quatre ans. Ce 21 mars, ces cellules se sont associées aux Migrants CSC sous le slogan «Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion» pour encourager des délégations syndicales de chaque région à créer une campagne de sensibilisation qui transcende de manière créative les préjugés racistes. Le 21 mars 2023, ces campagnes et actions seront mises à l'honneur lors d'une journée de présentation.

Actions en Wallonie

Le 21 mars, en Wallonie, dans une quinzaine d'entreprises et institutions¹, les délégations syndicales CSC se sont formellement engagées à mettre en œuvre une charte «Entreprise sans racisme», modulable en fonction de leur réalité propre. Pour marquer le coup, l'équipe Diversité-Migrants a rendu visite à une dizaine d'entre elles, à travers toute la Wallonie.



Des directions ont marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole.

Sur place, l'accueil fut à chaque fois très chaleureux, y compris de la part de certaines directions qui ont également marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole «Donnez la 1^{ère} impulsion». C'était le cas chez Entranam (entreprise de travail adapté) à Fernelmont, chez Takeda (entreprise de biotechnologie) à Lessines, chez Twin Disc (fabricant de transmissions de puissances navale et industrielle) à Nivelles, chez Avieta (producteur de gaufres) à Villers-le-Bouillet ou encore, chez Edel (usine de café lyophilisé) à Grâce-Hollogne.

Au cours de la journée, des arrêts ont également été effectués chez Tibi (intercommunale de déchets)

à Couillet et chez Vandemoortele (fournisseur de produits alimentaires) à Seneffe, où les représentants syndicaux ont également pu témoigner de leurs situations propres. L'occasion d'évoquer avec eux les multiples formes que peut prendre le racisme en entreprise: «blagues» racistes, remarques blessantes, plafonds de verre ou planchers collants pour les personnes d'origine étrangère, répartition «ethnique» des carrières, des statuts et des salaires...

Actions à Bruxelles

À Bruxelles, un «Tour de Bruxelles», a été organisé. La «caravane du tour», composée d'une cinquan-

La «caravane du Tour» s'est arrêtée à l'administration communale de Saint-Gilles.





La charte wallonne et la déclaration d'engagement bruxelloise engagent les équipes syndicales CSC à:

- lutter contre le racisme sous toutes ses formes;
- (ré)agir face à des propos racistes exprimés au sein de l'entreprise;
- communiquer sur les actions menées lors de cette campagne;
- mener une réflexion sur la politique interne en matière d'engagement des personnes dites «racisées».

taine de délégués et militants, a fait étape dans des entreprises (Carrefour, Stib...) pour y signer officiellement la déclaration d'engagement. Arrivés au parc du Cinquantenaire, une vingtaine d'entre eux ont enfourché leur vélo. Un délégué-référent de chaque entreprise portait un maillot vert, signé par ses collègues, qu'il a rapporté dans son

entreprise. Après deux nouvelles étapes (Bruxelles-Propreté à Auderghem et l'administration communale de Saint-Gilles), ils ont rejoint la CSC de Bruxelles pour une prise de parole, entre autres, de Philippe Vansnick, secrétaire fédéral de la CSC Bruxelles, et la présentation du maillot jaune à signer par l'ensemble des délégués des entre-

prises ayant pris part à cette journée. Il symbolise l'union de tous dans cette lutte de longue haleine contre le racisme.

Besoin d'infos ou de conseils? Contactez la cellule Diversité de la CSC: diversite@fecasbl.be

1. Edel, Essity, Avieta, Twin Disc, AGC-Moustiers, UNamur, Entranam, Vandemoortele, Alysse food, Tibi, Résidence des Ardennes, Ls frais, Takeda, Réso ASBL, CSC...

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez la charte et plus de photos.



CHARLEROI

Sonaca: action contre la flambée des prix de l'énergie

Le 15 mars dernier, les ouvriers de la Sonaca se sont réunis en assemblée générale pour évoquer les difficultés financières qu'ils rencontrent suite à la hausse générale des prix de l'énergie et des carburants. Ils y ont fait état de leurs revendications à l'égard du gouvernement (diminution et le plafonnement des prix de l'énergie, etc.) et de la Sonaca (hausse des interventions dans les frais de déplacements domicile-travail, réduction temporaire du temps de travail à quatre jours, etc.). Ils ont ensuite mené une action de sensibilisation devant le site de Gosselies où ils ont installé des barrages filtrants et distribué des tracts aux automo-



Les travailleurs ont mené une action de sensibilisation devant le site de Gosselies.

bilistes. Ils ont été rejoints par les employés et les cadres de l'entreprise et par des représentants de

travailleurs d'autres entreprises. Ce sont donc plusieurs centaines de travailleurs qui ont protesté pour réveiller le gouvernement ainsi que l'ensemble des travailleurs et de la population qui subissent son inaction. Pour Gabriella Di Pardo, secrétaire permanente régionale de l'ACV-CSC Metea «il est plus que temps de se battre afin de rétablir une véritable justice sociale et de retrouver un pouvoir d'achat digne de ce nom!» | D.Mo |

LA 100^{ème} SEMAINE SOCIALE

du MOC

La Semaine sociale 2022 sera doublement spéciale: c'est la centième édition et le centième anniversaire du Moc! Une occasion pour redécouvrir son histoire, pour le questionner et le réinventer.

Du 12 au 14 avril au CEME (Charleroi). Infos et programme sur www.semainesociale.be

Inscriptions: www.semainesociale.be



Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez la liste de ces revendications.



«Cette guerre sauvage est inhumaine»

Tatiana est ukrainienne. Cette déléguée au CPPT (CSCBIE), responsable du conditionnement dans une entreprise spécialisée dans la fabrication de matériel médical à usage unique, s'est installée en Belgique il y a 8 ans, durant la guerre du Donbass. Elle nous explique comment elle vit le conflit actuel. | Propos recueillis par David Morelli |

C'est un grand choc. Ma maman devait venir en Belgique le 21 février pour passer du temps avec son petit-fils et un problème au travail l'a empêchée de partir. Trois jours plus tard, à 5h du matin, on apprenait l'entrée de l'armée russe en Ukraine. Bien que la région n'ait pas été touchée par les attaques aériennes, j'étais tout le temps en communication avec ma maman. Elle ne souhaitait pas quitter son pays, mais elle a finalement décidé de partir, les troupes russes se rapprochant de sa région. Elle est arrivée en Pologne le 15 mars pour nous rejoindre en Belgique. Du jour au lendemain, la vie des ukrainiens a changé et je pense que ce conflit risque de toucher tout le monde.

Avez-vous été surprise par l'attaque?

Poutine nous menaçait depuis un bon moment. Mais on a été surpris parce qu'on espérait qu'il n'aille pas plus loin que le Donbass. Mais l'esprit d'équipe de la population, cette volonté commune de lutter contre l'armée russe m'a aussi surprise. Malgré le choc, la population a pris les choses en main et les hommes sont partis défendre notre pays. Même les personnes âgées qui ont vécu la Deuxième Guerre mondiale participent à l'effort en expliquant aux enfants comment survivre, où se cacher, etc. Je pense que nous montrons au monde entier le courage qu'une population unie peut avoir.

Appel aux dons pour les Ukrainiens

La commission internationale de la CSC Mons-La Louvière recolte des **vivres non périssables** et du **matériel médical** pour venir en aide à la population ukrainienne.



Si vous souhaitez faire un don, veuillez contacter
Aurore de Keyzer au 0475 82 06 35



Prénom: Tatiana

Fonction: déléguée
au CPPT pour la CSCBIE

Au travail, recevez-vous du soutien de la part de vos collègues?

J'ai été comblée: tout le monde est venu me faire des câlins. Certains avaient les larmes aux yeux et avaient mal au cœur pour moi, pour ma famille et pour toute l'Ukraine. On est tous humains et ces marques de solidarité m'ont bouleversée.

La Belgique et l'Europe soutiennent-elles assez la population ukrainienne?

Au niveau de l'aide humanitaire, l'Europe s'est vite bien organisée, mais elle n'en fait pas assez, par peur d'entrer en conflit avec Poutine. Je pense que le problème est que les Européens ne se rendent pas compte que c'est seulement en réagissant ensemble qu'on peut changer la situation. Pour moi, la priorité, c'est de fermer l'espace aérien ukrainien car les plus grands dégâts proviennent des bombes larguées par l'aviation russe.

Avez-vous pris des initiatives personnelles pour aider les réfugiés?

J'envoie, avec d'autres ukrainiens d'un peu partout en Europe, des messages pour tenter de guider et d'aider les gens qui franchissent la frontière. Et je suis évidemment prête à en accueillir chez moi si c'est nécessaire.

Comment envisagez-vous l'avenir de votre pays?

De tout mon cœur, j'espère que cela va s'arrêter au plus vite. Je n'arrive plus à trouver le sommeil parce qu'on regarde tout le temps si une bombe est tombée sur le village où vivent mes proches. On prie pour notre famille et pour l'Ukraine, mais des Russes meurent également. Ce sont aussi des fils, des maris, des pères... J'espère que les Russes vont se réveiller: ils peuvent changer les choses. Cette guerre sauvage est inhumaine.

Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion!



Les militants et permanents de la CSC se sont mobilisés le 21 mars à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La journée a été riche et les délégations vont désormais faire preuve d'une créativité audacieuse pour lutter contre ce fléau pendant au moins une année. Une mobilisation nécessaire au vu de l'augmentation des plaintes pour discrimination raciale répertoriées par Unia. En 2020, 956 dossiers fondés sur des caractéristiques dites « raciales » ont ainsi été ouverts. Si l'on compare ce chiffre avec la moyenne des cinq dernières années, on constate une augmentation de 20,8%.

Selon le monitoring socio-économique piloté par Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les personnes d'origine étrangère continuent à éprouver plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Ces personnes ne semblent avoir accès qu'aux emplois particulièrement précaires et faiblement rémuné-

rés, aux horaires irréguliers et aux conditions de travail pénibles (intérim, construction, nettoyage, Horeca...).

Le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, nés en Belgique, diplômés, voire surdiplômés, est bel et bien symptomatique d'un racisme structurel qui les écarte trop souvent du marché de l'emploi.

Comme organisation représentant l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, nous défendons l'accès au travail pour tous et toutes, quels que soient les origines, la religion ou la couleur de peau. Le racisme et la discrimination n'ont pas leur place au sein de la société et dans les entreprises. Nous appelons l'ensemble des travailleurs militants à se dresser contre le racisme à tout moment, en tout lieu, et à prendre des actions concrètes avec leur employeur pour plus de diversité en entreprise.

Une **surprise** vous attend le **29 avril** prochain...

Pour la découvrir,

activez dès maintenant

la mise à jour automatique

des applications

de votre smartphone
ou de votre tablette.

Téléchargez gratuitement l'app



et **désabonnez-vous de la version papier**
sur www.lacsc.be/desabonnement

App Store

Google Play

