



Le dossier

## Violences sexuelles au travail: un long combat

Le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles restent malheureusement d'actualité, également sur le lieu de travail. Focus sur ce sujet à l'approche de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

4/7

**Un engagement syndical renouvelé  
contre les inégalités de genre**

3

**Audi souhaite-t-il semer la division  
parmi les travailleurs?**

8

**L'avidité des actionnaires freine  
l'investissement en Europe**

10

**Promouvoir le travail décent  
dans l'industrie de la construction**

11

NOUS SOMMES  
LE CRI DE  
CELLES QUI  
N'EN ONT PAS.



# Rapport d'activités



Juillet  
**2022**  
Juin  
**2024**

© la CSC

## La CSC publie son rapport d'activités

Le rapport d'activités de la CSC couvrant la période de juillet 2022 à juin 2024 vient d'être publié.

Notre organisation a fait preuve d'une grande résilience face aux turbulences économiques et sociales qui ont marqué ces deux années sociales. Grâce à la solidarité et à la détermination de nos membres, de nos militantes et militants, nous avons fait bouger les lignes et obtenu des avancées majeures, y compris dans les secteurs et au cœur des entreprises et institutions.

Projet de Loi Van Quickenborne, loi sur la norme salariale, égalité des genres, devoir de vigilance... nous nous sommes mobilisés sans répit. Outre nos victoires et nos mobilisations, ce rapport aborde les enjeux de notre travail syndical et revient sur les dernières élections sociales, moment-clé de la démocratie au sein des entreprises.

Ce rapport est le reflet de notre action continue pour une société plus équitable et démocratique. Il témoigne de notre engagement indéfectible envers nos membres et de notre volonté de défendre les intérêts de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, avec et sans emploi. Cette volonté, nous souhaitons la réaffirmer avec force, à un moment où l'essence même du syndicalisme et de la concertation sociale est mise à mal par les nouvelles majorités politiques.

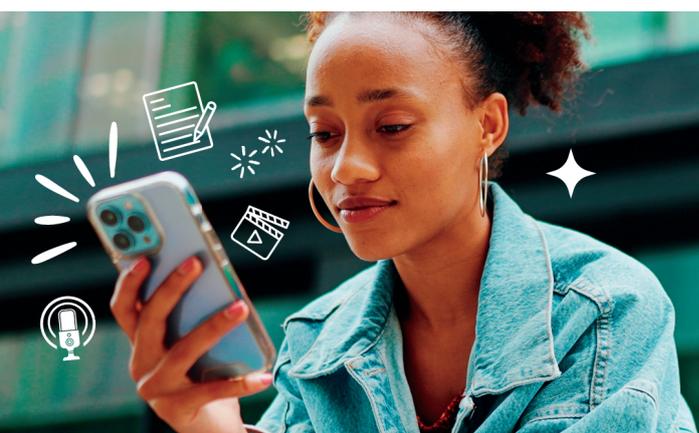
Consultez le rapport via le code QR ci-contre.



### Offre d'emploi

La CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) est à la recherche d'un software engineer – développeur .NET (H/F/X), à temps plein. La candidature (CV + lettre de motivation) est à envoyer pour le 6 novembre 2024.

Consultez l'offre sur [www.lacsc.be/job](http://www.lacsc.be/job)



Avec l'app de **L'Info**, l'actualité est à portée de main!



**TIRAGE MOYEN**  
200.000 exemplaires

**RÉDACTION**  
Chaussée de Haecht, 579  
B-1030 Bruxelles (Belgique)  
02.244.32.86  
presse@acv-csc.be

**ABONNEMENTS ET POSTE**  
Danny Assumani  
danny.assumani@acv-csc.be

**CHEFFE DU SERVICE PRESSE**  
Stéphanie Siegels  
stephanie.siegels@acv-csc.be

**SÉCRÉTAIRE DE RÉDACTION**  
Marie-Marie van der Rest  
marie-marievanderrest@acv-csc.be

**RÉDACTION**  
David Morelli  
dmorelli@acv-csc.be  
Donatienne Coppieters  
dcoppieters@acv-csc.be

**MISE EN PAGE**  
Marie-Hélène Toussaint  
mht.paraph@skynet.be

**ÉDITEUR**  
Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Publié par l'asbl  
Visie in beweging

**IMPRIMERIE**  
Remy-Roto Beauraing



[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)



[www.facebook.com/lacsc](http://www.facebook.com/lacsc)



[www.twitter.com/la\\_csc](http://www.twitter.com/la_csc)



[www.instagram.com/lacsc](http://www.instagram.com/lacsc)



[www.youtube.com/cscvideo](http://www.youtube.com/cscvideo)

## Avancées et défis de la lutte contre les inégalités de genre

**À l'occasion des 20 ans de la charte «Gender mainstreaming», les trois syndicats renouvellent leur engagement à œuvrer pour l'égalité de genre.**

| David Morelli |

Les syndicats ont longtemps été considérés comme des bastions masculins. Si ce constat était sans doute avéré dans le passé, il ne correspond plus à la réalité. Aujourd'hui, à la CSC, le nombre de femmes actives au sein du syndicat, tout comme le nombre de permanentes, de femmes présentes dans les instances décisionnelles ou de déléguées syndicales élues au sein des entreprises, est en progression.

### Prise de conscience

Ce changement n'est pas arrivé grâce à un coup de baguette magique: il provient d'une prise de conscience de cette situation par les syndicats. En 2004, cette conscientisation a abouti à la signature d'une charte promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs structures, appelée charte «Gender mainstreaming». Celle-ci consiste à promouvoir la parité dans le fonctionnement interne des syndicats et à garantir la participation des femmes à tous les niveaux de dialogue social.

*«L'égalité a beaucoup évolué grâce, d'une part, à la mobilisation sans faille des femmes et des responsables parmi elles, mais aussi grâce à la compréhension des hommes. L'égalité n'est pas un gadget: elle est une nécessité dans une société dans laquelle 50% de la population sont des femmes», explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale*

*de la CSC. Mais cette égalité est aujourd'hui mise sous pression – en Europe, avec la montée de l'extrême droite, mais aussi en Belgique. «Dans les déclarations de politiques régionales et communautaires ainsi que dans la discussion en vue de la formation du gouvernement fédéral, on constate que l'égalité disparaît des radars, voire que l'on régresse par rapport aux droits des femmes. Et ce, qu'il s'agisse de la liberté des femmes à disposer de leur corps, de leurs droits sociaux et économiques, ou de la combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle. Nous devons donc rester particulièrement attentifs à ce que cette thématique ne sorte pas des radars.»*

### Nouveaux engagements

À l'occasion des 20 ans de la signature de la charte, les trois syndicats ont renouvelé leur engagement. La réalisation de l'égalité entre femmes et hommes sera donc poursuivie au sein de l'ensemble des instances syndicales, en implémentant le gender mainstreaming comme méthode de travail à tous niveaux et dans tous les secteurs. Les syndicats souhaitent par ailleurs «étendre davantage cette dynamique au dialogue social en général, au sein des comités de gestion, de la concertation sociale à tous les niveaux, des opérateurs de formation, des associations, etc.»

Mais de nouveaux engagements ont également été pris, entre autres en matière de mesure, via des statistiques genrées, et d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des activités et des formations.

Les trois organisations ont par ailleurs appelé les politiques, le monde patronal, le monde associatif et tous les acteurs de la société civile à travailler concrètement à cette égalité. Elles appellent la Belgique à implémenter ses engagements en matière d'égalité sur les lieux



© Femmes CSC

Les trois syndicats se sont réunis pour renouveler leur engagement.

de travail. Elles demandent notamment de prendre des mesures pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et pour promouvoir la mixité dans les différents métiers. De plus, les trois syndicats insistent sur la lutte contre les violences fondées sur le genre au travail et sur l'importance de la présence des femmes dans les organes de décision.

Bonus



Dans l'app de L'Info  
Retrouvez en vidéo l'événement  
des 20 ans de la charte.





## Violences sexuelles au travail: un long combat



À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui a lieu chaque 25 novembre, *L'Info* revient sur le fléau du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail. | David Morelli |

En 2017 débutait le scandale Weinstein. Cette étincelle a enflammé la mèche tressée par de nombreux mouvements féministes qui dénonçaient depuis des années les violences, entre autres sexistes et sexuelles, faites aux femmes depuis des années dans le monde et en Belgique. La déflagration médiatique et sociale provoquée par le mouvement #MeToo a permis de libérer la parole des femmes et de forcer la société à ouvrir les yeux sur les différentes formes de harcèlement et de violences qui leur sont faites.

### Le travail, reflet de la société

Les violences sexistes nous concernent tous et restent encore malheureusement d'actualité. La violence et le harcèlement ne se li-

mitent pas à la violence physique: ils incluent également la violence verbale et psychologique, l'intimidation sexuelle et la violence économique, la violence et le harcèlement moral... Ces violences mettent les femmes en situation d'infériorité par rapport aux hommes et constituent un obstacle à leurs droits, à leur intégrité, à leur autonomie et à leur santé. Elles prennent place dans tous les espaces de vie des femmes: dans la rue, dans la famille... mais aussi dans le monde du travail. «*Le monde du travail reflète la société*, rappelle Gaëlle Demez, responsable des Femmes CSC. *Ces violences constituent une réalité à combattre au quotidien*». Il existe au sein des entreprises une culture qui permet (ou non) des comportements qui relèvent du sexisme: faire des petites blagues sexistes en réunion, couper systématique-

ment les femmes qui prennent la parole, accueillir avec condescendance les jeunes travailleuses («*ma puce, mon chou...*»), etc. Heureusement, depuis #MeToo, on constate des avancées dans de nombreuses entreprises: les travailleuses osent de plus en plus s'exprimer face à certains comportements de leurs collègues.

### Harcèlements

Selon de récentes statistiques<sup>1</sup>, en Belgique, près d'une femme sur trois (et près d'un homme sur cinq) déclare avoir été victime de comportements constitutifs de harcèlement sexuel au travail au moins une fois au cours de sa vie professionnelle. Pour deux victimes sur

1. Enquête IWEPS/IBSA/Statistiek Vlaanderen, avril 2024.



cing, l'auteur était un ou une collègue sans lien hiérarchique, tandis que les supérieurs hiérarchiques sont mentionnés par 21% des victimes. Ce harcèlement peut se manifester sous différentes formes: regards insistants ou concupiscent, remarques équivoques ou insinuations, exposition de matériel à caractère pornographique, propositions compromettantes, attouchements, etc.



## On est en danger dans certaines situations!

Marylin, travailleuse dans les titres-services

*Je travaille dans le secteur depuis 15 ans. En arrivant chez un client, je me suis sentie dévisagée, littéralement déshabillée du regard. J'étais mal à l'aise. J'y suis néanmoins retournée, mais en effleurant son ordinateur alors que je faisais les poussières, l'écran s'est allumé, dévoilant de nombreuses photos à caractère pornographique. J'ai témoigné de mon expérience à mon retour au bureau. Mon employeur a accepté que je ne m'y rende plus, mais a envoyé une autre aide-ménagère à ma place. J'aurais préféré qu'il prenne la décision d'arrêter le contrat avec ce client, et ce d'autant que je n'étais pas la première à me plaindre de son attitude insécurisante vis-à-vis des travailleuses. J'ai l'impression que l'on est en danger dans ce genre de situation. La réponse de la direction n'est pas adéquate. Il faudrait une charte ou une convention reprenant des limites à ne pas dépasser.»*

### Graves conséquences

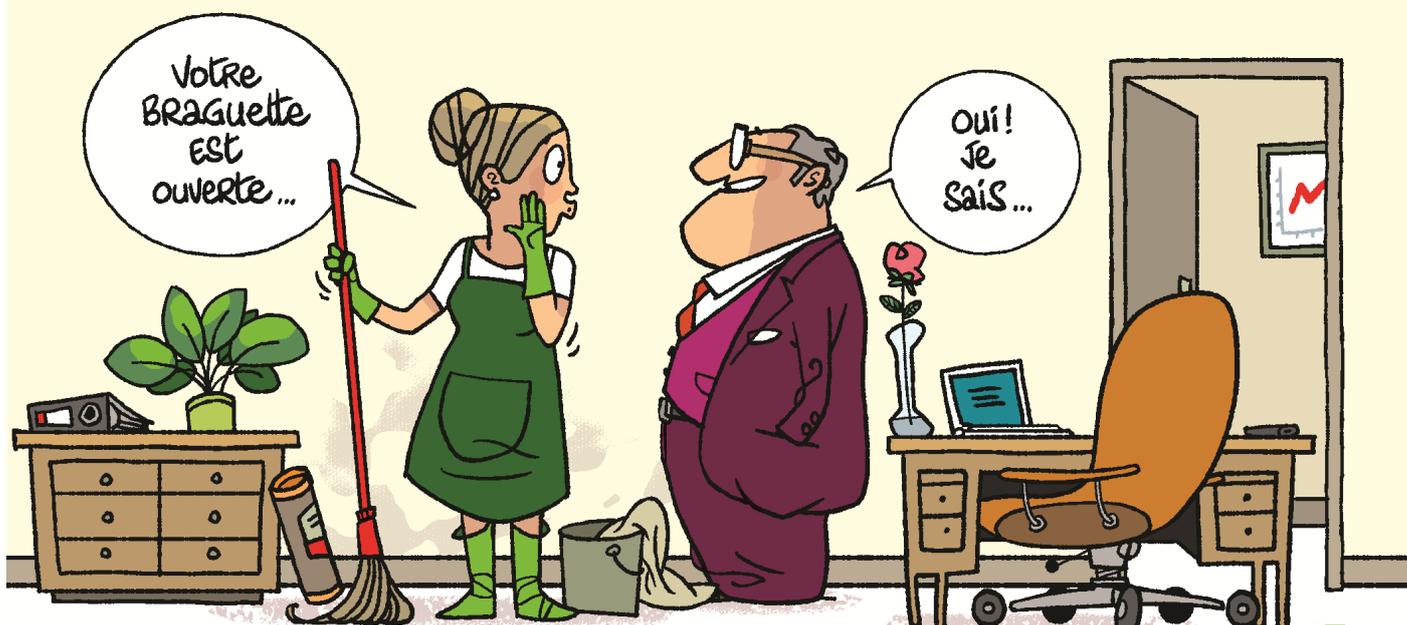
Les conséquences de ce type de violences sont souvent graves: elles affectent non seulement la santé mentale et physique des victimes, mais aussi leur carrière et leur bien-être général. Leurs effets sont d'autant plus sournois que la honte, le sentiment de culpabilité ou, dans certains contextes de travail malsains, le fait qu'il soit «normal» de tenir de tels propos, constituent des obstacles au témoignage de situations vécues. «L'idée que les femmes sont responsables des violences qu'elles subissent est une croyance assez partagée dans l'ensemble de la société», ajoute Gaëlle Demez. À cet égard, il est important de noter que les violences conju-

gales, si elles sont de l'ordre du privé, ont aussi des impacts sur le lieu de travail. «Il est fondamental que la victime puisse conserver son emploi et son autonomie économique et financière pour pour quitter cette situation le jour où elle le pourra», rappelle Gaëlle Demez.

### Des avancées appréciables

Dans ce contexte, les témoins de ces violences ont aussi un rôle à

jouer. Ils doivent pouvoir affirmer qu'un comportement, une blague ou un geste est inapproprié. À cet égard, une réglementation a été mise en place en mai 2023 pour renforcer la protection des travailleurs contre les représailles de l'employeur en matière de discrimination et de violence. Cette législation élargit le champ d'application des personnes protégées et supprime les exigences formelles pour les témoignages.



Serge dehaes pour la CSC



Ces derniers mois, deux autres bonnes nouvelles ont émaillé le front de la lutte des femmes contre ce type de comportement. La Belgique a adopté en juin 2023 une loi pionnière pour lutter contre les féminicides. Enfin, en juin dernier, la Convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est entrée en vigueur (lire ci-dessous).

## Mesures de prévention et de soutien

Les employeurs en Belgique sont tenus de prendre des mesures pour prévenir les risques psychosociaux au travail, y compris les

violences et le harcèlement sexuel. Cela inclut la mise en place de politiques claires, la formation des travailleurs et la création de canaux sûrs pour signaler les incidents. Les travailleurs qui s'estiment victimes de violences peuvent également faire appel aux services de la personne de confiance ou du conseiller en prévention de leur entreprise, ou porter plainte auprès du service de Contrôle du bien-être au travail.

Si la législation belge en matière de lutte contre le harcèlement sexiste



**LES VIOLENCES AU TRAVAIL SONT UNE RÉALITÉ À COMBATTRE AU QUOTIDIEN.**

et sexuel sur le lieu de travail est l'une des meilleures au monde, sa concrétisation sur le terrain n'est pas sans difficultés, a fortiori si une culture d'entreprise favorise ce type de comporte-

ment. Le rôle des délégués est crucial dans la conscientisation à cette problématique.

**Que faire en cas de harcèlement ou violence au travail? Informez-vous via la rubrique «Vos droits» sur [www.lacsc.be/vos-droits](http://www.lacsc.be/vos-droits)**



## Une loi pour lutter contre les féminicides

**En juin 2023, la Belgique a fait figure de pionnière en devenant le premier pays d'Europe à adopter une loi pour lutter contre les féminicides.** | D. Mo. |

Le terme «féminicide» désigne l'acte de tuer une femme parce qu'elle est une femme. Les femmes sont en effet les plus nombreuses à être victimes d'un crime dont le mobile est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son genre. Avant que la Loi «Stop féminicide» ne soit votée, le Code pénal reconnaissait seulement une circonstance aggravante si une femme était

tuée par son compagnon. La législation votée en juin 2023 définit désormais officiellement la notion de féminicide. Elle reconnaît le phénomène dans ses quatre dimensions (le féminicide intime, non-intime, indirect et l'homicide fondé sur le genre) et contient un ensemble d'instruments de protection des victimes de féminicide. Cela passe entre autres par une série de garanties concernant les conditions de

leur audition par la police (choix du genre de la personne qui les interroge, discrétion, etc.). La loi définit par ailleurs la notion de «contrôle coercitif» qui permet d'aborder, au-delà des violences physiques ou sexuelles intrafamiliales, les stratégies utilisées par les agresseurs pour instaurer un contrôle et une emprise sur leur (ex-)partenaire et leurs enfants. Cette notion a été utilisée pour la première fois en avril dernier, dans un arrêt novateur de la Cour d'appel de Mons, pour constater l'existence de violences intrafamiliales dans une affaire de garde d'enfant. Une indéniable avancée dans la lutte contre les violences de genre.

## La Convention 190, un levier de lutte

**Le 13 juin dernier, la Convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est entrée en vigueur en Belgique. Retour sur cet outil de lutte contre les violences faites aux femmes dans le monde du travail.** | David Morelli, Adrien Hinnekens |

C'est en 2019, au cours de la Conférence internationale du travail, que l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la Convention 190, fruit d'une longue bataille menée par le mouvement syndical mondial, en particulier

par les femmes syndicalistes. Cette convention est la première norme internationale qui reconnaît le droit de toute personne à un environnement de travail exempt de toute violence ou de harcèlement. Elle met un accent particulier sur la vio-

lence et le harcèlement à caractère sexiste, qui sont incompatibles avec un travail décent. Les trois syndicats belges, par l'intermédiaire de la Confédération syndicale internationale, ont largement contribué à l'adoption de cette convention.

Ratifiée par la Belgique en juin 2023, elle est entrée en vigueur en juin dernier. La Belgique a maintenant l'obligation de tenir compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer la violence et



© Donatienne Coppieters

Depuis des années, la CSC se mobilise contre les violences sexistes et sexuelles.

le harcèlement. Cela comprend des mesures de protection, de prévention, de contrôle, ainsi que des voies de recours appropriées et des mesures d'orientation, de formation et de sensibilisation. Les syndicats auront un rôle important à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures.

### Une convention inclusive

Cette convention concerne tous les secteurs et tous les acteurs: travailleurs, employeurs, demandeurs d'emploi, personnes en cours de

formation, stagiaires et bénévoles. La définition du travail y est large et inclut le télétravail et les moyens de transport. Elle intègre la dimension de genre, qui met en avant le rôle des stéréotypes dans la création de situations de harcèlement, ainsi que la prévention. Ce dernier volet est crucial pour obliger les entreprises à s'attaquer aux sources du problème en s'interrogeant sur les causes, qui résident bien souvent au cœur même de leur structure ou de leur fonctionnement. Obtenir réparation pour les dommages causés par le harcèlement et les vio-

lences n'est malheureusement pas chose aisée, souvent par manque de preuves. La convention envisage également le rôle à jouer par l'employeur vis-à-vis des victimes de violences domestiques, notamment en les protégeant contre le licenciement.

### Un enjeu collectif

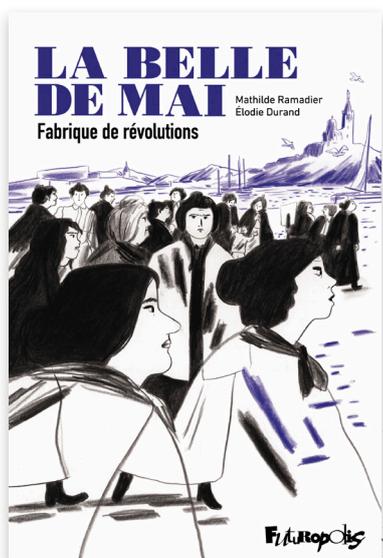
Si la mise en œuvre de cette convention constitue une avancée considérable dans la lutte contre la violence et le harcèlement, il est crucial que chacun reste conscient des comportements à proscrire et que les victimes fassent connaître les situations qu'elles vivent. Les délégations syndicales auront un rôle important à jouer pour recueillir leurs témoignages, afin de faire de ces cas individuels un enjeu collectif. Cela permettra d'assurer la mise en œuvre effective au sein des entreprises des garanties et des protections offertes par cette convention internationale.

## Une grève de femmes racontée en BD

«Nos corps ne sont pas des ateliers», peut-on lire dans la bande dessinée «La Belle de mai», qui raconte l'histoire vraie d'une des premières grèves de femmes en France. | D. Mo. |

Marseille, hiver 1887. Plusieurs milliers de femmes sont employées à la manufacture des tabacs de la rue Bleue. Face à des conditions de travail très rudes et à des fouilles au corps systématiques à la sortie des usines, trois jeunes cigarettières décident de s'organiser pour faire une grève sur le tas.

À travers cette lutte féministe, ce récit graphique remonte le temps et met en lumière les ressorts de l'organisation de l'action collective. Porté par un graphisme brut et expressif, cette victoire de la solidarité et de l'émancipation, et son célèbre slogan «Ne nous libérez pas, on s'en charge» font écho aux luttes ouvrières et féministes toujours en cours aujourd'hui.



«La Belle de mai, Fabrique de révolutions», de Mathilde Ramadier et Elodie Durand. Futuropolis, 2024.



Manifestation nationale le 24/11 (14h) - Gare centrale à BXL

Pour lutter contre les violences faites aux femmes, rejoignez-nous à l'occasion de la manifestation nationale qui aura lieu le dimanche 24 novembre au départ de la gare centrale.

Toutes les infos sur [www.lacsc.be/mirabal](http://www.lacsc.be/mirabal)





## Sous-traitants d'Audi

### «Audi veut diviser les travailleurs de l'intérieur!»

Depuis plus de deux mois, des intérimaires et travailleurs de sous-traitants d'Audi campent devant l'usine pour réclamer un plan social équitable pour tous. Joaquin Malpica, délégué ACV-CSC Metea chez Rhenus Automotive, témoigne de cette lutte.

#### Pourquoi êtes-vous mobilisés devant l'usine?

Nous avons décidé de camper devant les portes de l'usine parce que nous voulons que les médias et le grand public prennent conscience que derrière chaque voiture qui sort de l'usine, il y a des travailleurs d'Audi, mais aussi des sous-traitants. Nous voulons visibiliser notre travail, qui est mis de

côté par Audi. C'est sa technique: séparer les travailleurs d'Audi et des sous-traitants, en disant que s'ils prennent un plan social pour nous, ce sera dans la même enveloppe qu'eux. Ils veulent diviser les travailleurs de l'intérieur. Ce que nous attendons ici, c'est d'avoir un bon plan social, comme les travailleurs d'Audi.

#### Que pensez-vous des aides d'État dont a bénéficié Audi?

L'argent de l'État, c'est l'argent des contribuables. Audi a reçu 157 millions d'euros d'aide publique [depuis 2018, NDLR]. Malgré cela, la multinationale part en laissant les travailleurs dans la misère. Ça n'est pas possible...

#### Une politique ambitieuse de réindustrialisation européenne, est-ce la solution pour que la

#### production ne soit plus délocalisée hors de l'Europe?

C'est une question très complexe. Les politiques et les syndicats doivent mettre en place une bonne stratégie pour relancer l'industrie, en Belgique et en Europe, dans la transition verte, la technologie et l'énergie aussi. Sans politique de relance, c'est mort ici.

Découvrez le camp de fortune solidaire organisé par les travailleurs sous-traitants sur [https://bit.ly/camp\\_Audi](https://bit.ly/camp_Audi)

Bonus



Dans l'app de L'Info  
L'interview de  
Joaquin en vidéo.



## Gardiennage

### Les agents de sécurité réclament de meilleures conditions de travail

Le 22 octobre dernier, plus de 500 délégués du secteur du gardiennage se sont rassemblés en front commun syndical devant les locaux de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) pour exprimer leur ras-le-bol. | D. Mo. |

Leur colère émane de mauvaises conditions de travail et du manque de respect auquel ils sont confrontés pour le travail des agents de sécurité, dans le dialogue social, et dans les dispositions des conventions collectives de travail.

Ils dénoncent également les problèmes de harcèlement, comme des déplacements de poste, des mises en chômage économique, etc., que rencontrent certains des travailleurs qui se plaignent de la charge ou des conditions de travail.

Une délégation, dans laquelle se trouvait la CSC Alimentation & Services (A&S), a pu relayer ces dysfonctionnements à Arxia, la fédération professionnelle du secteur de la sécurité privée. Cette dernière semble avoir entendu ce premier signal: elle s'est engagée à écrire à ses membres pour répéter l'importance d'un dialogue social constructif et à sensibiliser les clients au respect des agents et de leurs conditions de travail. La CSC A&S sera vigilante quant à la transformation de ces paroles en actes.



## Liège

### Un soutien pérenne aux coursiers

La cellule United Freelancers de la CSC, avec les Jeunes CSC et Interim United, étaient présents le 24 septembre dernier à Liège pour rencontrer et informer les coursiers sur leurs droits. Une action menée avec succès, avec plusieurs dizaines de travailleurs rencontrés. La CSC Liège-Verviers-Ostbelgien va pérenniser cette initiative pour continuer à protéger les coursiers et à les aider à s'organiser pour mieux défendre leurs droits!



## Liège

# BVI-Physiol: stop au déni de la concertation sociale

Les relations sociales sont de plus en plus tendues chez BVI-Physiol, une entreprise biopharmaceutique installée dans le parc scientifique du Sart-Tilman (Liège). En réaction, une part importante du personnel du site liégeois de cette société américaine a été en grève trois longues semaines. | Isabelle Debroux |

«BVI-Physiol, fabricant d'implants oculaires, est un lieu de production à haute valeur ajoutée, issu de la recherche biomédicale au sein de l'ULiège, qui est une université publique, et dont les larges subventions passées ont permis au groupe américain BVI de profiter désormais des fruits de la croissance importante du site», situe Antoine Blanchard, secrétaire permanent à la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE).

Mais les relations sociales sont de plus en plus conflictuelles. L'absence de reconnaissance et le manque de considération provoquent un malaise profond au sein du personnel, et ce depuis bien trop longtemps déjà. Malheureusement, la direction reste sourde aux changements à apporter et n'entend pas les revendications des travailleurs. «Ces revendications concernent les conditions de travail et les relations sociales sur le site. Que l'on soit clair: l'enjeu, c'est avant tout l'amélioration du bien-être au travail, avant des revendications proprement salariales», précise Antoine Blanchard.

En réaction, une part importante du personnel a été en grève trois longues semaines. «Ce que les travailleurs et travailleuses dénoncent, ce sont des conditions de travail compliquées à cause d'un management de surveillance et de pression insidieuse, mais aussi une gestion problématique des intérimaires et des heures supplémentaires. Le cœur



Patrice, travailleur chez Physiol, et Antoine Blanchard, permanent CSCBIE.

du problème, c'est une ambiance délétère dans l'entreprise», indique Antoine Blanchard.

### Grosse inquiétude

Cette situation ne date pas d'hier. «Nous sommes face à un mouvement qui couve depuis plusieurs années, signale le secrétaire permanent. Le mal-être du personnel est palpable depuis bien longtemps. On a beau le faire remonter, nous ne constatons pas d'amélioration substantielle. La dynamique syndicale de concertation est totalement grippée. On peut même parler de déni de concertation. Nous sommes très inquiets des conséquences pour les conditions de travail, mais également pour la qualité du dialogue et de la concertation sociale au sein de l'entreprise».

Le front commun syndical appelle à l'examen attentif des revendications du personnel. «Nous attendons donc que ces revendications soient analysées et discutées avec toute l'attention nécessaire et que des solutions concrètes soient trouvées pour rétablir un climat de travail serein. Nous voulons vraiment que l'entreprise poursuive son développement, nous l'encourageons même, mais cela ne peut se faire sans des relations sociales apaisées et sans le respect des droits syndicaux. La prise en compte des revendications bien légitimes de la grande majorité des travailleurs est essentielle pour garantir une atmosphère de travail positive et constructive», conclut le secrétaire permanent de la CSCBIE.

Physiol est une entreprise spécialisée dans la fabrication d'implants oculaires.





## Europe

# L'avidité des entreprises freine l'investissement

**Selon une analyse des données de l'UE menée par la Confédération européenne des syndicats (CES), des entreprises nuisent à la compétitivité de l'Europe en décidant d'amasser une part plus importante de leurs bénéfices au lieu de les réinvestir pour accroître la productivité et créer des emplois de qualité. | D.Mo. |**

Depuis 2019, les investissements bruts ont chuté de 9% dans l'ensemble de l'UE. Ils sont à leur plus bas niveau depuis 2014, lorsque l'économie était encore sous le choc de la crise financière.

En revanche, la part des bénéfices a augmenté de 3% depuis 2019, ce

qui a coïncidé avec une énorme hausse des dividendes, impliquant que les profits ont été siphonnés hors des entreprises pour remplir les poches des actionnaires. La Belgique se trouve clairement dans cette tendance, avec une évolution relative positive du pourcentage de la part des bénéfices des entre-

Pays	Évolution des bénéfices (%)	Évolution des investissements bruts (%)
Croatie	+11	-12
Pays-Bas	+10	-6
Irlande	+7	-68
Luxembourg	+7	-22
Pologne	+7	-23
Belgique	+6	-3
Allemagne	+6	-4
Italie	+5	-4
Autriche	+3	-5
Union européenne	+3	-9

Source: NASA\_10\_KI

prises non financières (+6%) et le taux d'investissement brut des entreprises non financières (-3%).

## Besoin de réinvestissement

Une récente analyse, le rapport Draghi, a établi que l'UE doit augmenter ses investissements de 800 milliards d'euros par an pour améliorer la productivité et assurer la croissance économique. Les chiffres montrent la manière dont l'avidité des entreprises joue un rôle important dans le déficit d'investissement en Europe et la crise croissante de l'industrie européenne et qui a déjà coûté la perte de milliers d'emplois de qualité.

La CES appelle la Commission européenne à s'attaquer au problème en profitant de la prochaine révision de la législation en matière de marchés publics pour conditionner les contrats à un engagement pour réinvestir davantage de moyens afin d'améliorer la productivité et créer des emplois de qualité. «Rendre les marchés publics dépendants du réinvestissement d'une part équitable des bénéfices serait une façon efficace de modifier un comportement d'entreprise contraire à l'éthique qui freine des investissements pourtant indispensables», conclut Esther Lynch, secrétaire générale de la CES.

## Monde

# Un appel à la paix et au travail décent

**«Imaginez les avantages si tout l'argent destiné aux armes nucléaires était investi dans un travail décent!».**

Luc Triangle, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), a appelé à la paix à l'occasion de la Journée internationale pour le travail décent le 7 octobre dernier, en raison de l'aggravation des conflits (militaires) dans le monde entier. Et ce, alors que les travailleurs sont chaque jour victimes de ces crises. «Rien qu'en 2023, plus de 91 milliards de dollars ont été dépensés pour les

armes nucléaires, soit dix milliards de plus qu'en 2022. Les dépenses militaires mondiales s'élèvent à 2,5 trillions de dollars. Imaginez les avantages pour les gens du monde entier si cet argent était investi dans un travail décent, l'éducation, les soins de santé et la transition vers une économie verte? Avec cet argent, nous pourrions réaliser le nouveau contrat social», a-t-il déclaré.



Luc Triangle,  
secrétaire général  
de la CSI.

© Maarten De Bouw

## Monde

# Des mesures pour promouvoir le travail décent dans l'industrie des matériaux de construction

**Une réunion extraordinaire a réuni gouvernements, employeurs et travailleurs pour s'accorder sur un ensemble de mesures concrètes qui remodeleront l'avenir de l'industrie, tout en équilibrant la croissance économique avec la durabilité environnementale et la justice sociale.** | D.Mo. |

Première en son genre, cette réunion, organisée par l'Organisation internationale du travail (OIT), a réuni un groupe d'experts de haut niveau du programme des Nations unies pour l'environnement, de l'Organisation de coopération et de développement économiques et de l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel.

«L'industrie des matériaux de construction est une pierre angulaire de l'économie mondiale et se trouve aujourd'hui à un carrefour critique, confrontée à des changements technologiques rapides et à son importante empreinte carbone», a déclaré Frank Hagemann, directeur du Département des politiques sectorielles de l'OIT et secrétaire général de la réunion.

### Consensus sur les priorités

Les représentants de l'OIT ont appelé à soutenir la promotion d'un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, afin de s'assurer qu'elles sont équipées pour participer à la transition de l'industrie vers une économie à faible émission de carbone. Ils ont, entre autres, souligné la nécessité d'assurer une classification correcte des relations de travail dans l'industrie, de surveiller les maladies professionnelles causées par les nouveaux matériaux



La qualité des matériaux de construction est aussi un enjeu pour la santé des travailleurs.

de construction et de renforcer les systèmes d'inspection du travail. La réunion a souligné que l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes était essentielle pour l'avenir du secteur.

Les délégués ont convenu que, pour soutenir une transition juste, l'investissement dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie devait être primordial. Les systèmes de protection sociale sont également essentiels pour renforcer la résilience de tous les travailleurs et de toutes les entreprises et faciliter une transition juste.

Les conclusions de la réunion donnent des directives sur la mise en œuvre des salaires de subsistance dans l'industrie et soulignent la nécessité de veiller à ce que les marchés publics favorisent le respect des droits du travail, le dia-

logue social et la protection des travailleurs dans le secteur. «Ces conclusions et recommandations aideront grandement l'industrie à répondre aux exigences d'une économie à faible émission de carbone et d'un travail décent, tout en continuant à répondre aux besoins croissants en matière de logement

**L'OIT A ADOPTÉ DES CONCLUSIONS POUR PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT ET UNE TRANSITION JUSTE DANS L'INDUSTRIE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION.**

et d'infrastructures. Malgré certains moments difficiles, le dialogue social a prévalu, ce qui nous a permis de dégager un consensus sur les principales priorités du secteur», conclut le secrétaire général de la réunion.

## Protéger celles et ceux qui œuvrent pour le bien commun



Ce jeudi 7 novembre, Bruxelles a été le théâtre d'une mobilisation d'ampleur, un cri du cœur de ceux et celles qui œuvrent pour le bien commun. Depuis des années, les secteurs publics, collectifs et non marchands alertent sur l'érosion de leurs ressources et la précarité de leurs conditions de travail.

Jeudi passé, nous avons marché ensemble, travailleurs et usagers, pour rappeler aux gouvernements présents et futurs que la santé et le bien-être de la population ne peuvent plus être sacrifiés sur l'autel des coupes budgétaires. Les déclarations politiques récentes reflètent une obsession alarmante: la réduction des dépenses publiques à tout prix. Derrière des mots comme «efficacité» et «rationalisation», les réalités humaines se perdent. Peu de place y est laissée aux termes «personnel» et «solidarité». La soi-disant «trajectoire de responsabilité» esquissée par nos dirigeants masque une austerité insidieuse, dont le poids retombe sur des métiers déjà en souffrance.

Depuis deux ans, nous dénonçons la pénurie criante de personnel et rappelons l'urgence de reconnaître les services publics, collectifs et non marchands comme un bien commun, indispensable et digne de soutien.

Les métiers des soins et des services nécessitent du temps et des ressources. Ils doivent permettre de travailler à temps plein sans s'épuiser prématurément et offrir des perspectives de fin de carrière décentes. Il est urgent de bâtir des accords sociaux ambitieux, de garantir un équilibre vie privée-vie professionnelle et de maintenir la qualité des services rendus.

Nous ne pouvons plus nous contenter de promesses vides. Nous demandons des politiques qui soutiennent le travail de celles et ceux qui soignent, éduquent, accompagnent la société. C'est pourquoi nous avons rappelé à tous que les services publics, collectifs et non marchands doivent être le socle d'une société juste et solidaire.

## Deux webinaires gratuits pour tout savoir sur les flexi-jobs

**TOUT SAVOIR SUR LE FLEXI-JOB**

**GRATUIT**

**WEBINAIRE**  
LE MARDI 26 NOVEMBRE 🕒 19H30

**LE FLEXI-JOB POUR LES (BIENTÔT) PENSIONNÉS**

**GRATUIT**

**WEBINAIRE**  
LE LUNDI 25 NOVEMBRE 🕒 14H

