



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Après la grève, un projet d'accord interprofessionnel

Dans ce numéro :

Il faut changer la loi de 1996 sur les salaires | 8 mars, journée internationale des droits des femmes | L'écart salarial entre les femmes et les hommes continue à se réduire |  
Projet pilote contre le burn-out dans le secteur financier et les hôpitaux

# SOMMAIRE

## Projet d'accord interprofessionnel 5

Il aura fallu une grève générale dans le secteur privé pour amener les employeurs à relancer les négociations de l'accord interprofessionnel.

## Écart salarial H/F 9

Certains éléments expliquent l'écart salarial en défaveur des femmes, sans le légitimer. Nous devons continuer à agir contre les inégalités en tant que syndicat libéral.

## Heures supplémentaires 12

La loi sur le travail faisable et maniable élargit les possibilités de prester des heures supplémentaires. Malheureusement, elles ne sont pas toujours comptabilisées et rémunérées par l'employeur.

## Burn-out 17

Fedris a lancé un projet pilote visant à s'attaquer, à un stade précoce, au problème du burn-out chez les travailleurs du secteur financier et des activités hospitalières.

## Le CETA est de retour 18

Trop dangereux pour les agriculteurs, les consommateurs, les travailleurs, les pensionnés, les femmes, les jeunes, les PME et le secteur des soins de santé.

## Frontaliers au chômage après 65 ans 22

Les travailleurs frontaliers belges occupés aux Pays-Bas ont droit aux allocations de chômage temporaire et de chômage complet.



Robert Vertenuel, Président de la FGTB, Olivier Valentin, Secrétaire national de la CGSLB et Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC. Les trois syndicats ont la même analyse : la loi sur la compétitivité doit être modifiée et, en attendant, il faut revoir le calcul de la marge salariale.

## Après la grève, retour aux négociations

La grève a été bien suivie. Pas de manifestation, pas de gros rassemblement, pas de piquets de grève partout, juste le besoin de montrer aux employeurs et aux politiques que la coupe est pleine en ne venant pas travailler. Il faut mieux répartir les richesses. La modération des salaires, ça suffit, il faut être plus ambitieux.

Les employeurs et les politiques ont entendu le message. Le Groupe des 10 s'est réuni les 15 et 25 février pour reconsidérer le calcul de la marge salariale et conclure un projet d'accord interprofessionnel.

La CGSLB a immédiatement informé ses militants du contenu du texte, le 26 février. Des plateformes seront organisées dans chaque zone pour apporter des éclaircissements sur la philosophie qui a guidé les partenaires sociaux et des précisions sur les aspects techniques. Les militants pourront poser leurs questions et faire part de leurs remarques. La décision d'approuver ou de rejeter le projet d'AIP sera prise le 26 mars par le Comité national de la CGSLB.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be) <http://www.cgsלב.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgsלב.be](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

# Il faut revoir la loi sur les salaires

**A**u fil des réunions du Groupe des 10 réunissant organisations patronales et syndicales en vue de conclure un accord interprofessionnel, il nous est vite apparu que la négociation se fourvoyait dans une impasse.

Les employeurs ne voulaient discuter de rien. Ni de la pénibilité du travail. Ni des fins de carrière à 55 ans au lieu de 60 ans. Ni d'efforts de formation. Ni de conciliation vie privée/carrière professionnelle. Ni du relèvement des salaires minimums... Et évidemment pas d'augmentations salariales au-delà de la marge. Ils ne voulaient lâcher sur rien. La loi c'est la loi, ce sera 0,8 % et pas un centime d'euro de plus.

Pire : les patrons avaient bloqué la répartition de l'enveloppe attribuée par le gouvernement pour relever les allocations sociales les plus basses tant qu'il n'y aurait pas d'accord interprofessionnel alors que les deux dossiers ne sont pas du tout liés. Ce sont deux lois différentes.

Les patrons semblaient se moquer des travailleurs et surtout des plus pauvres, ceux qui doivent vivre avec le salaire minimum. Les patrons semblaient se moquer des allocataires sociaux et surtout des plus pauvres qui touchent des allocations en dessous du seuil de pauvreté.

La grève s'est alors imposée comme arme pour ramener les employeurs à la raison. Il fallait frapper fort, là où ça fait mal, au portefeuille. Ce que nous demandons n'est rien d'autre qu'une meilleure répartition des richesses entre les investisseurs et les travailleurs, et plus de solidarité envers les allocataires sociaux, les pensionnés, les demandeurs d'emploi, les malades...

Dès les premiers contacts avec les employeurs nous avons dit que le calcul de la marge salariale tel que prévu par la loi de 1996 sur les salaires ou, plus précisément, sur la préservation de la compétitivité allait poser des problèmes.

Le rapport du Conseil central de l'Économie explique en long, en large et en travers que la méthode de calcul de la marge salarial n'est plus en phase avec les réalités économiques actuelles.

Le montant de 0,8 % ne correspondait à rien de concret. Le calcul ne tient, par exemple, pas compte des aides salariales touchées par les entreprises belges pour comparer le coût salarial avec celui de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas.

Nous contestons aussi le handicap salarial historique et la marge de sécurité. Le contexte économique a changé, les entreprises distribuent plus de dividendes aux actionnaires et ne jettent que des miettes aux



travailleurs. Bref il faut revoir la loi et, en attendant la constitution d'un gouvernement de plein exercice, l'interpréter dans un sens plus favorable aux travailleurs. La loi c'est la loi. Une bonne négociation, c'est un arrangement gagnant-gagnant. Or, à ce stade des négociations les travailleurs et les allocataires sociaux étaient les grands perdants.

La grève du 13 février a donné à réfléchir à tout le monde. Les partenaires sociaux se sont remis autour de la table le 25 février et un projet d'accord interprofessionnel est sorti des négociations vers 5 heures du matin. Les délégués de la CGSLB ont immédiatement été informés de son contenu. Ils se prononceront sur ce texte lors du Comité national du 26 mars.

**Mario Coppens**  
Président national



# Les partenaires sociaux aboutissent à un projet d'accord interprofessionnel

Dans la nuit du 25 au 26 février, organisations syndicales et patronales réunies au sein du Groupe des 10 sont parvenues à un projet d'accord interprofessionnel pour la période 2019-2020. Marge salariale, salaire minimum, intervention de l'employeur dans les abonnements pour les transports publics, âges de départ au RCC... les syndicats ont obtenu des avancées sur tous les points.



Delhaize

Une marge salariale de 0,8 % alors que beaucoup d'entreprises engrangent des bénéfices qu'elles distribuent sous forme de dividendes aux actionnaires, ce n'était pas suffisant. Vous ne l'auriez pas admise. Il n'y avait donc pas d'autre solution que la grève pour contraindre les employeurs à reparler des salaires, des fins de carrière, de la pénibilité au travail, des salaires minimums, de la précarité des emplois et de la répartition de l'enveloppe bien-être pour relever les allocations sociales les plus basses.

## BLOCAGE SUR LA MARGE

À la CGSLB, nous ne recourons à la grève qu'après avoir épuisé toutes les voies de recherche d'un accord par la négociation. C'est ce qui vient d'arriver. Dans la négociation de l'accord interprofessionnel 2019/2020, les employeurs se sont retranchés derrière l'application très stricte de la loi sur la compétitivité pour ne pas aller au-delà de 0,8 % d'augmentation des salaires en plus de l'indexation automatique. Ils ont par ailleurs refusé de discuter de quoi que ce soit d'autre

tant que ce point n'était pas admis par les syndicats. Ce que nous demandions, c'est l'interprétation intelligente et créative de ladite loi dans un sens plus favorable aux travailleurs. Au cours de la grève générale du 13 février, les responsables politiques ont fait savoir, par l'intermédiaire du ministre de l'Emploi, que tant le Bureau fédéral du Plan que la Commission européenne avaient avancé de nouvelles estimations. Alors qu'en janvier 2019, ces deux institutions avaient estimé la détérioration de la situation économique au dernier trimestre de 2018 comme étant une situation temporaire, elles partent maintenant du principe que le ralentissement économique perdurera tout au long de l'année 2019 et même encore en 2020.

Cette nouvelle prévision nécessitait un recalcul de l'évolution prévue des coûts salariaux dans les pays voisins et des indexations attendues en Belgique. De cette manière, la marge disponible pour l'évolution du coût salarial, bien que toujours calculée sur la base de la loi de 1996, pouvait progresser de maximum 1,1 %, au lieu du 0,8 % initialement prévu.



Chirec

Cette marge salariale devra être concrétisée au niveau des secteurs et/ou des entreprises tout en tenant compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

#### HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum sera lui aussi relevé, 1,1 % au 1er juillet 2019. Dans un premier temps, cela peut sembler faible, mais un groupe de travail sera mis en place pour élaborer des propositions visant à augmenter de façon **substantielle** les salaires minima en tenant compte de tous les éléments juridiques, fiscaux et parafiscaux.

En termes de mobilité, l'intervention de l'employeur dans les abonnements pour les transports publics va passer de 64 à 70 % dès le 1er juillet 2019. À partir du 1er juillet 2020, cela s'appliquera également aux travailleurs qui habitent à moins de 5 kilomètres de leur travail.

#### RCC ET FIN DE CARRIÈRE

Le projet d'accord interprofessionnel prévoit que les systèmes de RCC devant être prolongés tous les deux ans au niveau interprofessionnel, pourront être reconduits pour la période 2019-2020. Toutes les CCT-cadres nécessaires seront conclues pour le 27 mars 2019 au sein du CNT.

En matière de RCC, voici ce qui a été convenu :

- métiers lourds (33 ans + 35 ans) : l'âge de départ sera fixé à 59 ans jusqu'au 30 juin 2021 et passera à 60 ans à partir du 1er juillet 2021
- longues carrières (40 ans de passé professionnel) : l'âge de départ sera fixé à 59 ans jusqu'au 31 décembre 2020 et passera à 60 ans à partir du 1er janvier 2021
- entreprises en difficulté et en restructuration : relèvement de l'âge de la prépension à 58 ans jusqu'au 30 décembre 2019, 59 ans jusqu'au 30 décembre 2020 et 60 ans à partir du 31 décembre 2020.

Les emplois de fin de carrière à 4/5e restent possibles à partir de 55 ans pour certains régimes dérogatoires. Pour les emplois de fin de carrière à mi-temps, il faudra avoir 57 ans.

&gt;&gt;&gt;



Delacre



AW Europe



GEFCO



IRIS Cleaning &amp; KÖSE



## ACTUALITÉ

### MOBILITÉ

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une approche interfédérale, rassemblant un ensemble cohérent de mesures s'inscrivant dans une vision globale.

À court terme, le G10 recommande d'utiliser le budget mobilité. Il propose de conclure une nouvelle CCT relative à l'intervention patronale dans l'abonnement train (transports combinés), dans laquelle les montants forfaitaires de la CCT 19octies seront adaptés en deux phases :

- augmentés à 70 % à partir du 1/07/2019 ;
- à partir du 1/07/2020, la CCT s'appliquera également aux déplacements domicile-lieu de travail inférieurs à 5 km.

Le système de tiers payant 80/20 sera prolongé. Le G10 recommande d'utiliser l'indemnité vélo.

À moyen terme, le G10 propose de développer un nouveau système misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants.

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le régime d'heures supplémentaires « volontaires » introduit par la loi concernant le travail faisable et maniable permet au travailleur de prestre (avec l'accord de l'employeur) 100 heures supplémentaires maximum par année civile.

Le projet d'accord interprofessionnel prévoit de porter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 100 à 120 heures

### ADAPTATION AU BIEN-ÊTRE DÉBLOQUÉE

Selon la loi relative au pacte entre les générations, l'avis des partenaires sociaux sur la répartition de l'enveloppe bien-être aurait déjà dû être rendu pour le 15 septembre de l'année passée. Or, la FEB avait mis fin à la concertation en rétorsion à la suspension des négociations de la marge salariale 2019-2020. Il était inadmissible que les allocataires sociaux fassent les frais de ce comportement alors que beaucoup d'entre eux vivent dans la pauvreté. Les demandeurs d'emploi, les malades, les invalides, les bénéficiaires du revenu d'intégration... devenaient tous otages des patrons. Les partenaires sociaux ont finalement remis une proposition relative à l'affectation de l'enveloppe bien-être pour 2019 et 2020. Dans un cadre légal très (voire trop) strict, le maximum de ce qui pouvait l'être a



Inno



Ikea



GSK Rixensart



Mondelez



Sucrierie Couplet

été obtenu. Le Syndicat libéral défendra ce projet d'accord interprofessionnel devant ses militants lors de son Comité national du mardi 26 mars. D'ici-là, chaque zone organisera une plateforme de discussion pour que les affiliés puissent poser des questions et exprimer leur avis sur ce texte.

Au-delà de ce projet d'accord, les partenaires sociaux sont conscients qu'ils devront engager des discussions et des négociations à propos d'une juste transition vers une économie plus saine et plus durable et qui anticipe également les conséquences de la digitalisation de l'économie. ■

## 8 mars - Journée internationale des droits des femmes

# Combattre toutes les inégalités ensemble

**Dans notre conception de syndicalistes libéraux, femmes et hommes doivent être traités également et disposer des mêmes chances de s'épanouir dans tous les domaines de la société. Le marché du travail joue un rôle central dans ce processus.**

**T**ravailler dignement, pour un salaire décent, dans de bonnes conditions constitue un droit fondamental pour les hommes comme pour les femmes. « *L'égalité des chances se construit d'abord sur les lieux de travail* » martèle Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB. « *Tous.tes nos délégué-e-s et tous.tes nos affilié-e-s peuvent y contribuer par leur action dans les entreprises* ».



### LES LOIS NE SUFFISENT PAS

Le Syndicat libéral se bat pour une participation égale des femmes et des hommes à la vie sociale et pour l'égalité des chances, et il y a encore du travail pour y parvenir.

Le nombre de femmes qui ont bénéficié d'une formation augmente dans notre pays, ainsi que le nombre de travailleuses. Pourtant l'égalité est loin d'être encore parfaite. Selon les chiffres de Stabel, au cours du dernier trimestre 2018, 73,8 % des hommes de 20 à 64 ans étaient au travail, contre 66,3 % des femmes. Ajoutons à cela qu'elles n'occupent pas les mêmes emplois, qu'elles ne gagnent pas les mêmes salaires et qu'elles n'ont pas droit aux mêmes avantages extra-légaux (voir pages 9 à 11 dans ce Librement).

Malgré les pas des pouvoirs publics et de la société civile dans la bonne direction, l'écart persiste. Les lois et les bonnes intentions ne suffisent pas à garantir l'équité. Il faut agir sur le terrain de l'entreprise.

« *Les femmes doivent mener le combat syndical* », reprend Sabine Slegers « *qu'elles soient simples affiliées ou déléguées, il leur appartient de défendre les droits des femmes et de faire cesser toute discrimination basée sur le genre.* »

### PLUS DE FEMMES DANS LES SYNDICATS

Sabine Slegers : « *une enquête a démontré que dans tous les domaines les injustices ne disparaîtront pas tant que le groupe qui en est victime n'accède pas au niveau où les décisions sont prises. Cela s'applique aussi au syndicalisme. Les intérêts des femmes seront mieux abordés dans les négociations collectives quand une proportion significative de femmes sera présente dans les structures des syndicats.* »

Poussons le raisonnement plus loin. « *Les gens doivent être conscientisés à toutes les situations discriminatoires qui se présentent, et pas uniquement aux inégalités entre les femmes et les hommes. Je pense aux travailleurs âgés, aux personnes en situation de handicap, aux immigrés...* » conclut Sabine Slegers.

### ACTIONS POSITIVES

En septembre 2018, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont remis un avis sur un nouvel arrêté royal qui apporterait plus de sécurité juridique aux actions positives menées par les employeurs en faveur des groupes à risque. De l'analyse de la législation actuelle il ressort qu'il convient d'en retracer le cadre. L'objectif est

d'encourager les initiatives en ce sens tant au niveau des secteurs que des entreprises en les inscrivant dans des conventions collectives de travail.

Les partenaires sociaux ont accueilli l'idée positivement tout en demandant au ministre d'apporter quelques éclaircissements à son texte et sur son application pratique.

La réponse risque de se faire attendre vu que le gouvernement est en affaires courantes.

### PAS DE GRÈVE LE 8 MARS

Nous n'appelons pas les travailleuses à faire la grève le 8 mars. Ce n'est pas le bon moyen pour faire progresser la cause des femmes. Nous préférons mener une action d'information et de sensibilisation. Nos délégué-es recevront plusieurs outils pour nouer le dialogue avec leurs collègues. Ils-elles pourront les interroger sur les thèmes du jour : l'écart salarial, l'égalité de traitement dans l'exécution des tâches et d'autres sujets de discrimination. Le 8 mars n'est pas qu'une revendication pour l'égalité des hommes et des femmes, c'est aussi la commémoration d'événements et un hommage aux femmes qui se sont battues pour les droits dont les travailleuses bénéficient aujourd'hui. Le combat n'est pas achevé, il y a encore du chemin à parcourir jusqu'à l'équité parfaite. ■

# Agir dans l'entreprise pour l'égalité Femmes/Hommes

**En tant que syndicaliste, vous pouvez négocier avec les employeurs la mise en place d'une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans votre entreprise.**

Plusieurs textes juridiques sont à notre disposition pour ce faire.

## **Le rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** (AR du 14 juillet 1987)

Un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera établi annuellement dans les entreprises, qu'il existe ou non un plan d'égalité de chances dans ces entreprises ou au niveau du secteur. Ce rapport sera présenté au Conseil d'Entreprise ou, à défaut de Conseil, à la Délégation Syndicale, en même temps que les informations à fournir annuellement sur les perspectives générales de l'entreprise et la situation de l'emploi dans l'entreprise.

## **Le plan d'égalité des chances** (AR du 14 juillet 1987)

Ce plan n'est pas obligatoire, il s'agit de recommandations d'actions positives. Il est établi en CE ou en DS. L'objectif du plan est de prendre :

- soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels,
- soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Un plan d'égalité des chances contient notamment :

1° une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ;

2° une description des actions positives envisagées ;

3° la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs. À l'échéance de ces délais, le CE ou la DS évalue les résultats dans l'objectif ultérieur de corriger le plan si nécessaire.

## **Les informations économiques et financières** (AR du 27 novembre 1973)

L'employeur informe les représentants du personnel sur la gestion de l'entreprise et expose les perspectives économiques. Il est aussi question de gestion du personnel, d'organisation du travail et, dans ce cadre, il y a moyen d'y insérer un chapitre sur la politique d'égalité des chances.

## **Le bilan social** (Loi du 22 décembre 1995)

Le bilan social reprend des informations sur la gestion du personnel comme les engagements et les départs, les formations... avec des statistiques selon le sexe, de sorte qu'il est possible d'analyser le rapport hommes/femmes dans plusieurs domaines.

## **La CCT n° 9 du CNT**

Alors que le bilan social est une photographie de la situation récente, la CCT n° 9 du 9 mars 1972 a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi. Elle vise la fourniture d'informations et l'organisation de consultations préalables aux décisions, elle est tournée vers l'avenir. Par ce biais aussi, les délégués peuvent aborder la question du genre et de l'égalité des chances.

## **Le rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs** (Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes)

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Malgré toutes les législations internationales et belges qui prévoient une stricte égalité salariale, il ressort des statistiques les plus récentes que la rémunération horaire moyenne d'une femme est inférieure de 7,6 %. Sur une base annuelle, l'écart salarial se situe à 20,6 %.

La même loi prévoit la désignation par l'employeur d'un médiateur parmi les membres du personnel, lequel sera chargé de lutter contre l'écart salarial. En pratique, nous constatons que le médiateur se focalise sur deux moments : le bilan social et les informations économiques et financières. Le rapport bisannuel d'analyse de la structure de rémunération est compris dans l'un ou les autres. L'employeur doit mentionner s'il a fait usage de la « Checklist Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

C'est le moment de décider s'il est nécessaire d'échafauder un plan d'action pour corriger la structure salariale de l'entreprise. ■



# Égalité pas encore parfaite entre femmes et hommes

Si la Belgique n'est pas la plus mauvaise élève de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins que des progrès doivent encore être réalisés. Le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes, l'écart salarial persiste, le plafond de verre empêche les femmes d'accéder à des fonctions dirigeantes, les professions féminines sont dévalorisées, les temps partiels non volontaires et les congés pour soins restent l'apanage des femmes...

**N**ous avons retenu quelques chiffres clés qui donnent une idée de l'ampleur du problème. Le Conseil central de l'Économie (CCE) relève, dans son dernier rapport de 2018 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, que le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 9,8 points de pourcentage à celui des hommes (63,6 % contre 73,4 % ; Eurostat (2017)).

## ÉCART SALARIAL

Par ailleurs, l'écart salarial subsiste en Belgique malgré un arsenal législatif important. Voici deux tableaux repris du rapport précité du CCE basé sur le rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) relatif à l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2017.

## LA BELGIQUE FAIT MIEUX QUE SES VOISINS PROCHES ET SE SITUE SOUS LA MOYENNE EUROPÉENNE

L'écart salarial peut être calculé sur une base annuelle ou horaire. Sur une base horaire, il est toujours moins important car on neutralise le travail à temps partiel qui reste l'apanage des femmes. L'écart salarial sur une base annuelle a augmenté entre 2015 et 2016.

## EXPLIQUER, PAS LÉGITIMER

Certains éléments peuvent expliquer l'écart salarial. Attention, expliquer ne veut pas dire légitimer, nous devons continuer à agir contre les inégalités en tant que syndicat libéral. Ainsi par exemple, le choix des études qui diffère entre les filles et les garçons, ces derniers se dirigeant vers des filières mieux valorisées qui mènent à des salaires plus élevés, les sté-

Tableau 1 - Écart salarial horaire dans une perspective internationale

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	22,8 %	22,8 %	22,6 %	22,3 %	22,4 %	22,7 %	22,1 %	22,3 %	22 %	21,5 %
Pays-Bas	19,3 %	18,9 %	18,5 %	17,8 %	18,6 %	17,6 %	16,5 %	16,1 %	16,1 %	15,6 %
France	17,3 %	16,9 %	15,2 %	15,6 %	15,7 %	15,6 %	15,5 %	15,5 %	15,3 %	15,2 %
UE 28				17,1 %	17,1 %	17,4 %	16,8 %	16,6 %	16,5 %	16,2 %
Belgique	10,1 %	10,2 %	10,1 %	10,2 %	9,4 %	8,3 %	7,5 %	6,6 %	6,5 %	6,1 %

Source : Eurostat (2018b)

Tableau 2 - Écart salarial en Belgique sur une base annuelle et horaire

Écart salarial	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Annuel	24 %	23 %	23 %	22,8 %	22 %	21,8 %	20,9 %	20,6 %	20,3 %	20,5 %
Horaire	12 %	11 %	11 %	9,8 %	9,7 %	8,6 %	8 %	7,6 %		

Source : IEHF (2017) et SPF économie

## DROITS DE FEMMES

réotypes dès le plus jeune âge qui enferment et figent dans ce que la collectivité projette sur l'identité féminine et masculine, la répartition des charges familiales qui reste inégalitaire au détriment des femmes... Lorsque l'on se trouve à court d'éléments pouvant expliquer l'écart salarial, on est alors dans de la discrimination pure et simple. Celle-ci est interdite et est susceptible de sanctions... peu de politiques semblent s'en émouvoir.

### PLAFOND DE VERRE

Un autre élément qui explique les écarts de salaire est le plafond de verre. Plafond au-dessus duquel les hommes exercent les fonctions clés et le pouvoir décisionnel et gagnent mieux leur vie.

Il ressort des chiffres de l'IEFH que seulement 26,8 % des personnes siégeant dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse sont des femmes. Et encore... ce chiffre est en augmentation ! Cela ne s'est pas fait naturellement ! En effet, c'est grâce à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 qui a pour but de favoriser le taux de présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (les 20 plus grandes entreprises cotées). Cette loi a imposé un quota. Le même constat de la faible présence des femmes peut être fait dans les directions générales des services publics fédéraux, parmi les membres des autorités académiques - ce qui contraste fortement avec la représentation féminine importante dans ces deux domaines -, dans la fonction d'« éditeur responsable » dans le secteur des médias, parmi les administrateurs des quinze plus grandes organisations non gouvernementales.



### POSTES STRATÉGIQUES

Le graphique en bas de page de l'Organisation internationale du Travail (OIT) montre que la part des femmes dans les salaires les plus élevés (voir à la droite du tableau) est plus faible que la part des hommes : trois quart des postes stratégiques sont occupés par des hommes.

Mais ce n'est pas tout : il y a moins de femmes dans les hauts postes mais en plus l'écart de salaire y est plus important : plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes sont discriminées (Source : OIT)

### MOINS D'AVANTAGES

À côté de la rémunération proprement dite, l'IEFH pointe également les discriminations dont sont victimes les femmes sur l'attribution et le montant des avantages extra-lé-

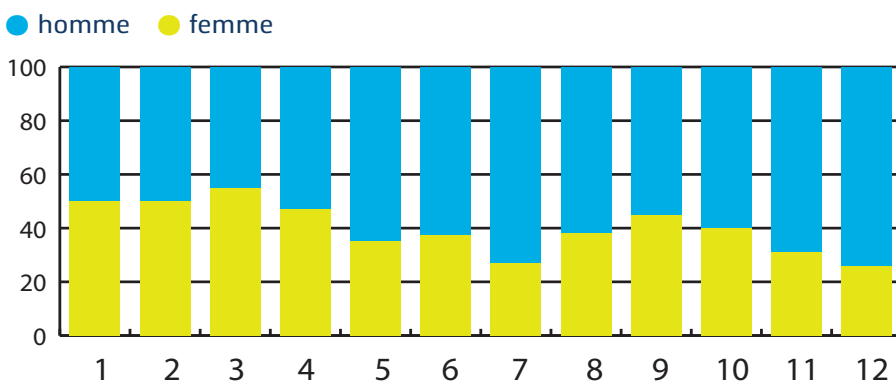
gaux. Le CCE relève : l'Institut révèle que, pour l'année 2014, « les hommes bénéficient plus souvent que les femmes de trois types d'avantages extralégaux : le remboursement des frais de déplacement domicile-travail (59 % des hommes contre 51 % des femmes), les contributions pour la pension complémentaire (12 % contre 9 %) et les options sur actions (1,1 % contre 0,5 %).

Non seulement les femmes peuvent moins souvent prétendre à ces avantages, mais la valeur moyenne de ceux-ci est également plus faible pour elles (14 % de moins pour le remboursement des frais de déplacement, 37 % pour les contributions pour la pension complémentaire et 40 % pour les options sur actions).

La différence est particulièrement grande dans les réserves constituées en matière de pension complémentaire. Si l'on se penche sur ces réserves constituées à la fin de la carrière pour l'année 2017, on constate un écart de 52 % entre les femmes et les hommes sur une base annuelle soit le double de l'écart en matière de rémunération de 20,6 %. C'est énorme.

Terminons par les congés ! Ceux-ci, sans grande surprise, restent l'apanage des femmes. Prenons le cas du congé parental. Le nombre d'hommes augmente plus vite mais la répartition reste très inégalitaire. Le tableau 3 repris de l'étude menée par l'IEFH en 2018 : « La dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière » basé sur les chiffres de l'ONEM

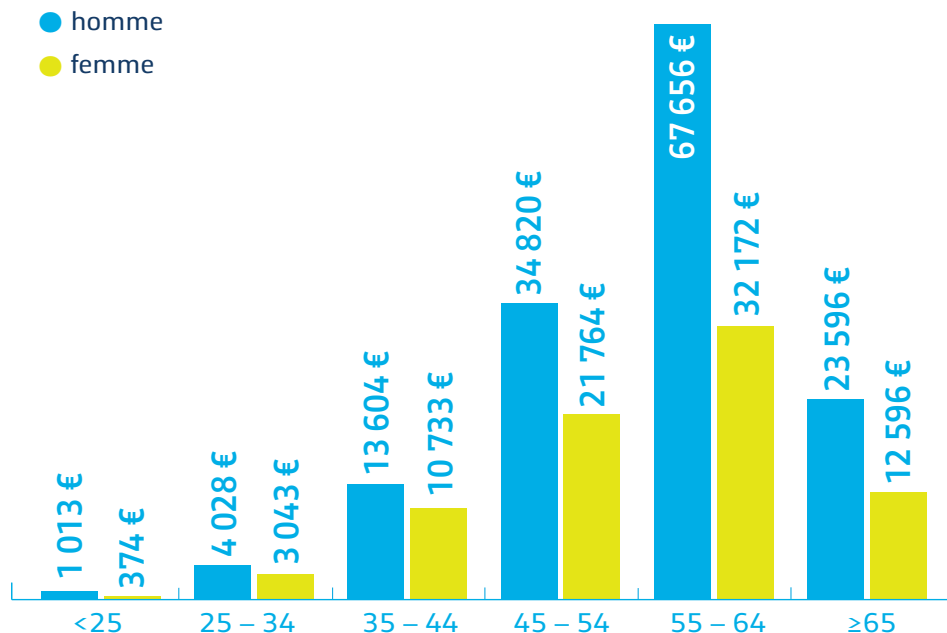
**Plus les salaires sont bas, plus la proportion de femmes est importante.**  
**Plus les rémunérations sont élevées, moins il y a de femmes. C'est le plafond de verre.**



Source : OIT



**Réserve acquise – moyenne par âge et sexe**



Source : FSMA, autorité des services et marchés financiers

**Tableau 3 :**  
Évolution du nombre d'utilisateurs du congé parental selon le sexe de 2004 à 2017

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
<b>2004</b>	3 595	20 224	23 819	15 %	85 %
<b>2008</b>	8 102	29 424	37 526	22 %	78 %
<b>2012</b>	14 553	37 277	51 830	29 %	71 %
<b>2015</b>	18 731	44 567	63 298	30 %	70 %
<b>2017</b>	22 074	47 186	69 260	32 %	68 %

Source : ONEM

qui verse les allocations de congé parental.

Le nombre total de bénéficiaires du congé parental ne cesse d'augmenter, ce qui prouve que ce congé constitue un outil fondamental pour concilier le travail et la vie de famille. Entre 2004 et 2017, 6 fois plus de pères ont pris un congé parental tandis que plus de 2 fois plus de mères l'ont pris.

Le rapport au temps n'est pas le même selon que l'on soit femme ou homme. L'IEFH a réalisé une étude très intéressante sur le sujet en 2016 : « Genre et emploi du temps » dont les conclusions sont prévisibles : les femmes passent plus de temps dans les tâches non rémunérées, les raisons à la base d'un temps partiel sont liées à la famille pour les femmes...

Le monde du travail, en Belgique, reste donc inégalitaire. Il est le reflet des images véhiculées mais il tend aussi à se fracturer au détriment des femmes entre d'une part, les emplois de qualité et, d'autre part, les emplois précaires. ■

**Patricia De Marchi**



# Prouver la prestation effective des heures supplémentaires

**La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable élargit les possibilités existantes de prester des heures supplémentaires. Malheureusement, celles-ci ne sont pas toujours comptabilisées et rémunérées par l'employeur comme elles le devraient. Encore faut-il prouver les heures travaillées pour revendiquer leur paiement.**

**L**e travail accompli au-delà de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine ou du plafond convenu par CCT même si elle n'a pas été rendue obligatoire, est considéré comme effectué en heures supplémentaires. Il existe toutefois de nombreuses exceptions à ce principe. Seules les prestations effectives donnent droit à un sursalaire.

Les dispositions en matière de rémunération des heures supplémentaires sont d'ordre public (*Cour de Cassation 09.01.1984*). Ceci a pour conséquence qu'un travailleur ne peut renoncer à son droit au sursalaire.

## CHARGE DE LA PREUVE

C'est au travailleur qui revendique le paiement d'un sursalaire d'apporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires et de leur nombre (*Cour du Travail de Bruxelles 12.12.2012, Cour du Travail de Mons 10.04.2000*).

Certains tribunaux du travail estiment que l'employeur ne peut rester au balcon. La Cour du travail d'Anvers a jugé que les deux parties devaient également contribuer à la fourniture de la preuve (*Cour du Travail d'Anvers 08.11.2000*).

Le tribunal peut ainsi imposer à l'employeur de fournir certaines pièces comme les feuilles de route ou les pointages (*Cour du Travail de Mons 24.05.2016, Cour du Travail de Bruxelles 04.01.2010*).

Si la demande de paiement de la rémunération afférente aux heures supplémentaires s'appuie sur l'existence d'un délit, la charge de la preuve incombe uniquement au travailleur (*Cour du Travail de Bruxelles 04.01.2010*).

Le droit au paiement des heures supplémentaires ne dépend pas de l'accord explicite de l'employeur quant à ces prestations. Il suffit que celui-ci ait été raisonnablement au courant de leur existence (*Tribunal du Travail de Bruxelles*

*05.11.2018, Cour du Travail de Liège 11.12.2015*).

Une certaine jurisprudence est d'avis que le travailleur doit non seulement prouver que les heures supplémentaires ont été prestées, mais aussi qu'elles l'aient été à la demande de l'employeur ou avec son consentement (*Cour du Travail de Gand 19.12.2014, Cour du Travail de Bruxelles 12.12.2012*).

L'accord de l'employeur peut toutefois être tacite. Il peut entre autres être déduit du fait que l'employeur ne s'y est pas opposé et a accordé des compensations, des demandes de récupération du travailleur, du fait que l'employeur n'a jamais formulé aucune objection alors qu'il existe un système de pointage dans l'entreprise (*Cour du Travail de Mons 02.02.2015, Cour du Travail de Liège 22.05.2012, Cour du Travail de Liège 20.01.2004*).

Il ne peut être inscrit dans le règlement de travail que l'accord de l'employeur doive être préalablement requis pour la prestation d'heures supplémentaires. Conformément à l'article 51 de la loi du 12.04.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, un règlement de travail ne peut aller à l'encontre des dispositions d'une norme plus élevée, en l'occurrence la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs (*Cour du Travail de Mons 02.02.2015*).

Le travailleur qui a presté des heures supplémentaires contre la volonté manifeste ou les directives de l'employeur ne peut prétendre au paiement desdites heures (*Cour du Travail de Liège 26.06.2006*).

## MOYENS DE PREUVE

La preuve de l'existence et du nombre d'heures supplémentaires peut être fournie par tous moyens de droit, y compris par témoignage et présomption.

## ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La réalité des heures supplémentaires peut être démontrée par divers systèmes d'enregistrement du temps de travail comme une pointeuse, ou un logiciel dédié en ligne (*Tribunal du Travail de Bruxelles 05.11.2018, Cour du Travail d'Anvers 19.12.2017, Cour du Travail d'Anvers 10.03.2014*). Des impressions de pointages issu de systèmes d'enregistrement du temps de travail électroniques ne peuvent pas être considérées comme fiables de la part de l'entreprise. Le travailleur peut toutefois les présenter au tribunal (*Cour du Travail d'Anvers 19.12.2014*).

L'argumentation de l'employeur prétendant que le système d'enregistrement n'est destiné qu'à la facturation n'empêche pas que le travailleur l'utilise pour prouver ses heures supplémentaires (*Cour du Travail de Bruxelles 18.06.2012*).

## LISTES DE PRESTATION SIGNÉES ET FICHES DE SALAIRE

La réalité des prestations livrées par le travailleur peut aussi ressortir des listes de prestations mensuelles effectuées et signées par les supérieurs hiérarchiques. Le fait que ceux-ci n'aient pas contrôlé ces listes préalablement avant de les signer ne change rien à l'affaire (*Cour du Travail de Liège 18.03.2016*).

Un travailleur qui a signé une liste de prestations ne peut plus la contester après coup. En apposant sa signature, il a marqué son accord sur l'exactitude des données (*Tribunal du Travail de Bruxelles 18.11.2004, Cour du Travail de Mons 10.04.2000*).

Récemment, le Tribunal du Travail de Bruxelles a jugé que le simple fait pour une travailleuse de signer une fiche de salaire ne signifiait pas qu'elle marquait automatiquement son accord sur tout ce qui y était inscrit, notamment sur le nombre





d'heures prestées. Elle ne signait que pour réception des fiches de salaire et du montant qui y était mentionné (*Tribunal du Travail de Bruxelles 05.11.2018*).

Dans son arrêt du 28.04.2014, la Cour du Travail de Bruxelles a jugé qu'une fiche de salaire n'est pas une simple quittance, mais bien un calcul contenant toutes les composantes de la rémunération.

#### RELEVÉ DES PRESTATIONS EFFECTUÉ PAR LE TRAVAILLEUR

La majorité de la jurisprudence juge que le relevé détaillé des prestations établi unilatéralement par le travailleur ou son agenda personnel ne suffisent pas à prouver l'existence des heures supplémentaires (*entre autres : Cour du Travail de Gand 15.12.2017, Cour du Travail de Gand 19.12.2014, Cour du Travail de Mons 09.09.2014, Cour du Travail d'Anvers 27.11.2007*).

Une liste établie unilatéralement par le travailleur peut toutefois être prise en considération lorsqu'elle est étayée par d'autres éléments comme un rapport d'huissier dont il ressort qu'elle correspond aux données informatiques de l'entreprise ou aux heures d'ouverture du magasin (*Cour du Travail de Liège 11.12.2015, Cour du Travail de Liège 22.05.2012, Cour du Travail de Mons 02.06.2006*).

#### ÉCHANGE DE COURRIELS

Un échange de courriels entre le travailleur et l'employeur peut aussi servir de preuve. En l'occurrence, il en ressortait de toute évidence que le salarié devait prêter 3 heures par jour en plus des heures d'ouverture de la réception, ce qui lui a permis d'obtenir le paiement de la rémunération correspondant à ces heures supplémentaires (*Cour du Travail d'Anvers 21.10.2014*).

#### TÉMOIGNAGES

Il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes. (*article 1341 du Code civil*).

Lorsqu'un travailleur signe des états de prestations ou des fiches de salaire établies par l'employeur pendant son occupation, on peut en déduire qu'il était d'accord avec ces documents, ce qui a pour conséquence qu'il ne peut plus les contester par des témoignages (*Tribunal du Travail de Bruxelles 18.11.2004, Tribunal du Travail de Mons 10.04.2000*).

À côté de cela, il n'y a pas d'unanimité dans la jurisprudence pour dire si la preuve de l'existence et du nombre d'heures supplémentaires peut ou pas être fournies à partir de témoignages (*pour : Cour du Travail de Mons 15.03.2015, Cour du Travail de Mons 24.03.2009, Cour du Travail de Gand 14.02.2007, contre : Cour du Travail d'Anvers 21.10.2014, Tribunal du Travail de Mons 13.11.2010, Cour du Travail de Liège 08.01.2010*).

Les raisons pour lesquelles la preuve par témoins ne peut être reçue résident dans le fait que les déclarations sont trop lapidaires, trop vagues et pas univoques. En l'occurrence, les témoignages permettaient d'affirmer de manière convaincante que le travailleur avait presté des heures supplémentaires, mais pas de préciser leur nombre, qui a dû être évalué *ex aequo et bono* (en toute équité) (*Tribunal du Travail d'Anvers 31.10.2014*).

#### FEUILLES DE PRESTATION DES CHAUFFEURS

Dans nombre de secteurs, les CCT prévoient que les employeurs doivent mettre des feuilles de prestations à la disposition des chauffeurs.

Ce type de document est reconnu par les parties comme unique élément probant en cas de contestation sur la rémunération. Dans ces affaires, la feuille de prestation signée par les deux parties a rendu toute contestation concernant le salaire irrecevable (*Tribunal du Travail d'Audenaerde 12.02.2001, Cour du Travail de Gand 27.10.1999*). À défaut de feuilles de prestation signées par les deux parties, il faut admettre comme présomption réfragable les feuilles de prestation établies et signées par le travailleur après la fin du contrat. Il revient alors à l'employeur de fournir la preuve du contraire (*Cour du Travail d'Anvers 18.01.2006*). ■

Ilse Veugen

# Le printemps est enfin de retour

	10 % de réduction sur tout (sauf soldes et promotions) !
	Des fleurs avec vase d'une valeur de 15 € !
	20 % de réduction chez Chateau d'Ax dans la Belgique entière
	4 % de réduction sur tous vos achats Coolblue grâce au bon d'achat Coolblue
	Une réduction de 10 % chez Galeria Inno !
	Commandez les appareils des plus grandes marques (Miele, Samsung, Bosch, Siemens, Philips, Braun, etc.) toute l'année au prix de gros !
	Réduction à vie pour le Gaz + Electricité Plus! Dès maintenant, devenez client de Comfort Energy et recevez 50 € de réduction à vie sur votre facture de gaz !
	Avec June, économisez jusqu'à 500 € sur votre facture d'énergie !
	Bénéficiez d'une réduction exceptionnelle de 8% sur tout notre éclairage LED (www.ledsky.be) pour votre maison.
	Achetez plus avec la carte-cadeau de Fun !
	5 % de réduction chez Decathlon grâce au bon d'achat !
	6 % de réduction chez Dreamland grâce au bon d'achat Collishop
	15 % de réduction à l'achat de minimum 30 € dans les magasins CASA et sur la boutique en ligne

Les oiseaux gazouillent, les jours s'allongent. Avec les premiers rayons du soleil, vous aurez sans aucun doute envie de donner un coup de fraîcheur à votre intérieur.

## COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be)

- achetez un **coupon (voucher)** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;
- rendez-vous sur la boutique en ligne d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;
- imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;
- présentez votre **carte avantages CGSLB** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code-barre et vous accorder la réduction ;
- achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

## Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

## D'autres questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be) (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures





Semoulin Packaging

# Les femmes réceptionnistes Les hommes machinistes

« Les femmes travaillent plus dur et sont moins bien payées parce que moins qualifiées » analyse Judith Papin-Vertichelen, responsable d'emballage dans une entreprise qui imprime et façonne des... emballages.



Judith Papin-Vertichelen. Les jeunes filles ne sont pas suffisamment informées des études qu'elles pourraient suivre pour exercer des métiers mieux rémunérés.

À l'usine Semoulin Packaging de Thulin, à quelques pas de la frontière française, ouvrières et ouvriers n'exercent pas les mêmes métiers. « Depuis vingt-neuf ans que je suis ici, je n'ai jamais vu une femme au département impression » se rend compte Judith Papin-Vertichelen, déléguée CGSLB. Sur la machine à sacs, les femmes travaillent à la réception, en bout de ligne pour vérifier les produits finis et les

ranger sur la palette, tandis que les hommes conduisent la ligne de production. « Le travail des femmes est moins physique » résume Roland Foucart, Secrétaire permanent. « Le travail des femmes est plus dur ! » s'insurge Judith. « Les ouvrières travaillent à la chaîne huit heures par jour. Les hommes effectuent les réglages, changent les bobines de papier, ajoutent de la colle... c'est un travail moins répétitif. » Tout le monde

est payé selon les barèmes, ce qui signifie que les femmes ont des salaires inférieurs justifiés par un niveau de qualification inférieur. « Une ouvrière est formée en trois semaines. Pour un bon machiniste, il faut compter deux années et encore, il faut qu'il soit doué. »

## UN PEU PERDUS

Le problème ne vient donc pas de l'entreprise, c'est l'assignation de rôles différents par la société qui contribue à l'écart salarial. « Jeune, il ne me serait jamais venu à l'esprit de faire des études plus poussées » se souvient Judith. Une lacune qu'elle n'a pas voulu répéter avec ses enfants. Sa fille entame une formation complémentaire dans la communication après des études d'enseignante et son fils a fait la maçonnerie. « Les jeunes sont un peu perdus à la sortie des études secondaires, ils ne sont pas suffisamment conscients des réalités du monde du travail et de tous les métiers qu'ils pourraient exercer avec leurs qualités naturelles et quelques années d'études. »

## SOLIDARITÉ SYNDICALE

Judith est responsable d'emballage chez Semoulin Packaging, après avoir exercé la fonction de réceptionniste en fin de ligne de production. Elle effectue son troisième mandat syndical. À la table de négociation, il n'y a pas de différence entre délégués et déléguées. Chacun a son mot à dire.

En matière de syndicalisme, il n'y a pas de différence entre hommes et femmes. Tout le monde est sur le même plan. « Je défends tous les membres du personnel, même ceux des autres couleurs syndicales » conclut-elle avec un large sourire. ■

# Action Saint Valentin dans le secteur financier



Depuis plusieurs années, les délégué(e)s CGSLB des grandes banques nationales distribuent à la Saint-Valentin des cœurs bleus en chocolat. Cette action est populaire et permet aux délégué(e)s d'avoir un contact sympathique avec les membres du personnel de leur entreprise.



ciers. Par exemple, ces entreprises « taches blanches » correspondent au total à 12,5 % des mandats CE ou 10,2 % des mandats CPPT en CP 310 (banque) et à 17 % des mandats CE ou 23 % des mandats CPPT en CP 306 (assurance). Il est donc important que nous réussissions à trouver des candidats.

Ainsi, les 12 et 14 février, la CGSLB était présente devant les entreprises du secteur. Van Breda Risk & Benefits, ADD Verzekeringen, Bank van Breda & C°, Rabobank, AG Insurance Antwerpen, Baloise, Cardif, Das, Deutsche Bank... ont reçu la visite des délégués et Secrétaires permanents de la CGSLB.

Chez AG Insurance, la CGSLB est majoritaire à Charleroi et progresse chaque année à Bruxelles. En 2020, grâce au soutien des délégué(e)s bruxellois(es) qui étaient présents devant le siège d'AG Insurance à Anvers, nous espérons être représentés sur le 3e site d'AG Insurance en Belgique. « La CGSLB a pris ces derniers mois des positions fortes pour défendre l'intérêt du personnel et a obtenu des résultats. » dit Philippe Cendoya délégué CGSLB chez AG Insurance à Bruxelles « Nous avons profité de cette action pour distribuer un tract afin de faire savoir au personnel du site d'Anvers où la CGSLB n'est pas encore représentée ». Objectif 2020 !

Peut-être avons-nous distribué un chocolat à la future déléguée ou au futur délégué CGSLB qui portera nos valeurs et défendra demain les intérêts du personnel au sein de son entreprise ? ■

Cette année, nous avons décidé d'élargir cette action en distribuant des cœurs en chocolat devant les entreprises des services financiers où la CGSLB n'est pas encore représentée. Avoir un(e) délégué(e) dans ces entreprises en 2020 est notre objectif pour améliorer notre score global au niveau des différents secteurs finan-

## La FGTB, la CSC et la CGSLB saluent le mouvement des étudiants pour le climat



Des milliers de jeunes se sont rassemblés dans plusieurs villes en Belgique pour clamer leur volonté de changement de politique climatique.

La FGTB, la CSC et la CGSLB saluent l'engagement des étudiants en faveur du climat. Les organisations syndicales soutiennent le mouvement des jeunes en faveur d'une politique respectueuse de l'environnement et qui répondent aux défis climatiques.

Les organisations syndicales considèrent que la lutte des étudiants est juste, et les félicitent pour cet engagement et les encouragent à poursuivre celui-ci.

Deux urgences, climatique et sociale, se dressent aujourd'hui et il appartient aux politiques d'y répondre conjointement, l'une ne pourra être résolue sans l'autre. ■

La militante suédoise Greta Thunberg s'impose comme une figure mondiale du combat pour le climat. Elle a fait un discours à Bruxelles le 21 février à l'invitation du Comité économique et social européen (CESE) à l'occasion d'une journée de débats intitulée "La société civile pour la rEUnaissance".

# Projet pilote contre le burn-out dans le secteur financier et les hôpitaux

Le burn-out est un problème de société. Au point que la ministre de la Santé, Maggie De Block, a choisi les secteurs financier et hospitalier pour un projet pilote de prise en charge précoce du burn-out. Ces deux secteurs vont collaborer avec le gouvernement pour s'attaquer au mal d'une manière à la fois professionnelle et humaine.



**E**n janvier 2019, l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a lancé un projet pilote visant à s'attaquer au problème du burn-out à un stade précoce. Il s'agit d'un trajet d'accompagnement spécifique destiné aux travailleurs des secteurs financiers – à l'exception des assurances et des caisses de retraite – et à ceux des activités hospitalières ou de l'hébergement médical sous statut privé ou APL (administrations provinciales et locales). Les personnes visées sont en souffrance au travail, elles multiplient de courtes absences ou se trouvent déjà en arrêt de travail depuis moins de deux mois.

## LARGE SOUTIEN

Au travers de son trajet d'accompagnement, Fedris entend soutenir ces travailleurs dans leur rétablissement et les aider à reprendre le travail avec énergie et enthousiasme. Des séances sont proposées chez un psychologue qui écoute l'histoire du travailleur et lui donne des conseils sur la façon de gérer plus facilement le stress et de récupérer son énergie. Par ailleurs, un kinésithérapeute peut également intervenir pour traiter d'éventuelles plaintes physiques résultant du burn-out. Tout au long du trajet, le travailleur est soutenu par son intervenant

burn-out. Celui-ci surveille ses progrès et favorise l'établissement d'une relation positive entre le travailleur et son employeur.

## FLEXIBLE ET PERSONNALISÉ

Ce projet pilote présente l'originalité de s'attaquer au mal à la racine. Il a pour objectif d'éviter que le travailleur s'enfonce dans une absence de longue durée qui aura des conséquences néfastes sur sa vie privée et sa carrière professionnelle.

Il est flexible, car il doit s'adapter aux besoins de chaque individu, en fonction de son vécu et du degré de burn-out.

Le trajet d'accompagnement s'étale sur une période de maximum 9 mois. La confidentialité du processus est bien entendu garantie.

Fedris prend à sa charge le coût des séances chez le psychologue et/ou le kinésithérapeute, les frais pratiques du trajet d'accompagnement, ainsi que les frais de déplacement du travailleur.

## PLUS D'INFORMATIONS ?

Consultez notre site [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) > mon secteur > Services financiers.



# Le CETA est de retour presque aussi dangereux

**Le CETA, le traité de libéralisation du commerce entre le Canada et l'Union européenne, avait mobilisé énormément d'opposants en 2016. Trop favorable aux actionnaires des multinationales et aux puissances économiques. Trop dangereux pour les agriculteurs, les consommateurs, les travailleurs, les travailleurs, les pensionnés, les femmes, les jeunes, les PME et le secteur des soins de santé.**



L'impressionnante mobilisation des citoyens pendant les négociations du CETA a fait prendre conscience de la nécessité de rendre le commerce plus équitable et plus social. Grâce à votre mobilisation, plusieurs garanties ont été insérées dans le texte sur les services publics et un chapitre a été ajouté à la demande de la Belgique concernant les investissements qui renvoie à la Cour européenne de Justice. Le problème du CETA n'en était pas résolu pour autant.

Le traité risque de revenir à l'agenda politique avant les élections. La Cour de Justice européenne va se prononcer, probablement en avril ou en mai, sur la légalité du chapitre sur les investissements qui octroie des droits spéciaux aux investisseurs internationaux. L'Avocat général a argumenté en janvier dernier que cette partie du texte ne porte pas atteinte à l'autonomie du droit de l'UE. Son

opinion ne lie pas la Cour dont il est impossible de prévoir la décision finale.

## MAUVAIS OU BON EXEMPLE

La protection des investissements inscrite dans le CETA demeure problématique sous bien des aspects. Elle permet aux entreprises de réclamer des compensations financières aux normes sociales, sanitaires, environnementales ou de respect des droits de l'homme qui affecteraient leurs profits. L'accord contient de plus quelques pièges qui peuvent avoir de lourdes conséquences pour les travailleurs. Le CETA sert maintenant de modèle à d'autres traités de commerce avec des pays comme Singapour ou le Vietnam. Nous ne sommes pas contre le libre-échange. Comment le pourrions-nous alors que tant d'emplois d'une économie aussi tournée vers l'exportation que la nôtre dépendent du commerce international ?

Nous ne céderons en revanche pas sur la protection des droits des travailleurs qui doit être assortie de sanctions lorsqu'ils sont bafoués ni sur la préservation des services publics et nous nous battons pour que les entreprises ne puissent pas exiger de dommages et intérêts de la part des États qui nuiraient, selon elles, à leurs investissements.

## REVENDEICATIONS

Voilà pourquoi nous demandons :

- que les parlementaires défendent un modèle de relations commerciales plus juste et plus durable, par exemple en inscrivant dans les traités des mécanismes de plaintes et de sanctions en cas de violation des normes internationales du travail ;
- que les quatre parlements qui n'ont pas encore ratifié le CETA ne le fassent pas, quel que soit le jugement de la Cour ;
- que la Belgique et les autres États membres européens, oeuvrent ensemble pour rétablir l'équilibre entre les droits des entreprises et ceux des citoyens, notamment en prenant activement part aux négociations du traité de l'ONU sur les droits de l'homme.

Il y a moyen de concilier les intérêts des unes et des autres pour que chacun profite des bienfaits du commerce international. Tous les éléments se trouvent sur la table pour signer de bons traités au lieu d'en revenir sans cesse aux vieux accords imparfaits. Une année électorale de tous les dangers avec la montée des populismes peut constituer une formidable opportunité pour rétablir cet équilibre entre les droits des entreprises et ceux des citoyens !

Inge Hannon

# #Job4her : chercher un emploi à la hauteur de ses compétences

ATIS asbl lance un projet pour accompagner les femmes d'origine étrangère, diplômées et qualifiées, à s'inscrire dans la vie professionnelle. Intéressée ? Inscrivez-vous aux séances d'information.

**N**ous constatons que les femmes d'origine étrangère qui ont atteint des niveaux d'enseignement élevés se retrouvent sur-représentées dans des fonctions en deçà de leur qualification/diplôme. C'est frustrant, mais surtout, ce n'est pas juste. La non-reconnaissance des diplômes obtenus ou des expériences acquises à l'étranger est souvent citée par les experts comme un obstacle à l'intégration socioprofessionnelle des personnes d'origine étrangère.

ATIS, par sa proximité avec la CGSLB, est particulièrement bien placée pour mettre en œuvre un projet destiné à redonner confiance à ces femmes. Elle peut mettre en relation les chercheuses d'emploi et les entreprises, par l'intermédiaire des secrétaires permanentes et des délégués syndicaux.

## PUBLIC CONCERNÉ

Le projet #Job4her s'adresse **en priorité** aux femmes chercheuses d'emploi, d'origine étrangère, habitant à Bruxelles. Les femmes auxquelles ATIS s'adresse sont moyennement ou hautement qualifiées et pour la plupart n'ont à ce jour pas obtenu une équivalence de diplôme et/ou une validation de leurs compétences. Ce programme d'accompagnement individuel et collectif se déroulera, en plusieurs phases, jusqu'en novembre 2019.

Un objectif clair est d'accompagner les personnes pour les aider à obtenir la reconnaissance de leur diplôme obtenu à l'étranger.

Programme solide dans une ambiance détendue et conviviale

Il s'agira d'un accompagnement transversal qui portera sur différents aspects du rapport d'une travailleuse au marché de l'emploi.

D'abord, revoir les fondamentaux : le CV, la lettre de motivation, mais aussi, par des entretiens individuels, mieux cerner les attentes et identifier les compétences.

Nous parlerons aussi de la discrimination à l'embauche. Autant bien connaître le phénomène pour pouvoir mieux le déjouer. Et dans la foulée, avec la collaboration du service juridique, s'initier aux droits du contrat de travail.

## LE NÉERLANDAIS ?

Le projet comporte un module de néerlandais. S'ouvrir à la langue, de façon ludique et culturelle. Faire un premier pas vers le néerlandais.

La formation comprendra aussi des exercices de communication pour acquérir plus d'assurance : présence du corps dans une pièce, gestuelle, prise de parole en public...

Comme dans le projet Coach'me, des délégués CGSLB expliqueront quelles sont les réalités du monde du travail et les attentes des employeurs dans le processus d'embauche. Nos amis du secteur public viendront parler de toutes les possibilités de carrière dans la fonction publique.

« Nous luttons contre les discriminations à l'embauche afin que chacun, et ici en particulier chacune, puisse trouver sa place dans le monde du travail » conclut Eva Sahin, initiatrice du projet Job4her.

## RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS :

elisabeth Polymeri  
elisabeth.polymeri@cgsלב.be  
Tél.: 02/210 01 00



# Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes

## Il y a encore du travail pour changer les mentalités

Des femmes qui sont cantonnées dans des emplois précaires, mal payés, mal considérés, le harcèlement dans l'espace public... Les sujets abordés au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sont fort divers. L'objectif est de changer les mentalités dans la société et de faire entendre la voix de toutes et tous pour arriver à l'égalité.



Le CEFH est un lieu officiel de concertation au niveau bruxellois mais c'est aussi et surtout une instance où le débat est ouvert et constructif.

Quand nous l'interrompons, notre conseillère Diversité Eva Sahin est plongée dans le projet de memorandum du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH). Notre collègue préside, depuis septembre 2017 et ce pour un mandat de 4 ans, cet organe qui réunit partenaires sociaux, monde associatif féministe et monde académique. « Chacun avance ses revendications » explique Eva Sahin. « Les associations féministes sont plus terre à terre. Elles demandent par exemple la création d'un numéro d'urgence pour les femmes victimes de violences. Les partenaires sociaux plaident, par exemple, pour des emplois de qualité, des CDI dans le secteur des titres-services qui est très majoritairement féminisé (98%). Quant au monde académique, il fait des propositions pour orienter les filles vers des filières de formation qui les mèneront

à des emplois où l'on n'attend pas les femmes, des métiers scientifiques comme ingénieure ».

### CONVERGENCE

Hormis quelques réticences des organisations patronales, les diverses organisations se rejoignent assez bien pour tendre vers des objectifs communs. Le CEFH organise des journées d'étude sur des thèmes comme le harcèlement dans les espaces publics ou l'intersectionnalité et le genre. Ceux-ci attirent un large public. La quoi ?

« Mais oui, l'intersectionnalité » poursuit Eva, « il s'agit de croiser les discriminations et de ne pas les prendre séparément. Parce qu'elle est femme, d'origine étrangère, avec un handicap, qu'elle a plus de 45 ans... »

Le CEFH remet des avis aux ministres du gouvernement bruxellois qui les sollicitent, sur des

sujets divers comme sur les tests de situation pour dépister les discriminations dans l'attribution des logements.

### ÉGALITÉ

« Nous prenons aussi des initiatives. Dans la lutte contre le sans-abrisme au féminin, nous avons auditionné les associations du terrain pour émettre un avis. Celui-ci a été entendu par la secrétaire d'État à l'égalité des chances Bianca Debaets, elle a mis en place des chèques hygiène pour les personnes qui sont sans abri, hommes et femmes, car nous défendons l'égalité. »

Le travail continue aussi avec nos délégués et déléguées dans les entreprises... Les hommes sont aussi victimes de préjugés sexistes. « L'un de nos délégués travaillant dans une crèche s'est trouvé particulièrement offusqué un matin qu'une maman refuse de lui confier son bébé, comme si un homme était incapable de changer une couche-culotte ! »

### ÉCART SALARIAL

Sur un plan plus syndical, la CGSLB se bat pour la qualité de l'emploi des femmes. « Elles sont trop nombreuses à accepter un temps partiel non-volontaire ou des contrats précaires, pour exercer des métiers peu valorisants dans de mauvaises conditions. Il y a encore beaucoup de travail pour changer les mentalités, il faut commencer à la maison, à la crèche, à l'école et pour finir dans les entreprises » conclut Eva Sahin. ■



# Dimension sociale de l'eau douce



**L'eau douce est inégalement répartie sur la planète. Alors qu'une dizaine de pays se partagent 60 % des ressources en eau douce renouvelables du monde, environ 80 pays dont le Koweït, le Bahreïn, Malte, Gaza, les Émirats Arabes Unis, la Jordanie et la Libye souffrent de pénurie d'eau.**

**O**utre cette répartition inégale, il est établi que le problème d'accès à une eau de qualité n'est pas uniquement le lot des pays arides, c'est aussi celui des pays où il pleut beaucoup et où les équipements d'assainissement ne sont pas suffisants.

## FACTEURS DE RÉPARTITION

Au sein même des pays, la répartition en eau peut être très inégale. Certains pays riches en eau peuvent avoir des régions qui souffrent de pénuries d'eau. Plusieurs facteurs vont déterminer si un pays dispose de ressources en eau suffisantes ou non :

- les conditions climatiques : certaines régions disposent de grandes quantités d'eau douce suite à des précipitations abondantes et régulières. D'autres régions, par contre, souffrent de sécheresse.
- le relief : les montagnes de haute altitude, par exemple, accumulent des réserves sous forme de glace, une nappe phréatique dans le sous-sol accumule.
- le niveau de développement économique : les régions développées disposent des moyens financiers et des technologies nécessaires pour utiliser l'eau plus efficacement.
- la démographie : plus un pays compte d'habitants, plus il faut partager les ressources disponibles. Dans un pays peu peuplé, mais arrosé, les habitants disposeront de plus d'eau que ceux qui vivent dans une région aride et très peuplée.

## ACCÈS INÉGAL

Il ne suffit pas d'avoir de l'eau, encore faut-il y avoir accès. Là encore, des facteurs interviennent, par exemple, un réseau de distribu-



tion en bon état. Dans de nombreux pays, le problème se pose au niveau du réseau de distribution de l'eau qui est souvent inexistant, insuffisant ou endommagé. C'est le cas de la plupart des pays du Sud qui ne disposent pas des moyens des pays du Nord. Ainsi, 1,2 milliard de personnes dans le monde n'ont pas d'accès à l'eau potable et 2,6 milliards d'êtres humains ne disposent pas d'installations sanitaires de base (toilettes, évier ou même un robinet à la maison). Cela signifie que ces personnes doivent parcourir chaque jour des kilomètres pour parvenir à un point d'eau, ou bien faire des heures de queue dans un bidonville pour remplir leurs seaux au robinet.

## PROBLÈMES DE SANTÉ

Les personnes, qui n'ont pas accès à de l'eau potable, sont contraintes d'utiliser de l'eau impropre à la consommation. Cette eau est souvent contaminée par des polluants chimiques ou biologiques. Les personnes qui

boivent cette eau mettent donc en péril leur santé. Dans les pays en voie de développement, pour transporter l'eau, on utilise parfois des bidons et des jerricanes de fortune qui ont contenu des hydrocarbures ou des pesticides. Les résidus contaminent l'eau et menacent la santé.

## OBJECTIF À PART ENTIÈRE

Le 1er janvier 2016, 17 Objectifs (ODD) du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies sont entrés en vigueur. Le but est d'éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous. Parmi les ODD, la question de l'eau a été identifiée comme un objectif à part entière. ■

Charline Wandji

Source : Les cahiers du développement durable – 04 Eau- L'eau et les aspects sociaux

# Allocations de chômage après 65 ans

## Nouvelle exception pour les travailleurs frontaliers belges

Pour bénéficier des allocations de chômage, il faut répondre à certaines obligations. Il y a notamment une condition d'âge : si vous avez plus de 65 ans, vous n'avez en principe pas droit aux allocations, car vous avez atteint l'âge légal de la pension.

**D**eux exceptions à cette règle existent cependant.

### PREMIÈRE EXCEPTION : ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Si vous avez 65 ans ou plus, que vous êtes lié à votre employeur par un contrat de travail, il est possible que celui-ci soit suspendu temporairement pour cause d'intempéries, accident technique, raisons économiques, grève, force majeure, fermeture collective de l'entreprise...

Dans ces cas, votre employeur ne vous verse aucun salaire, mais vous pouvez demander des allocations de chômage temporaire auprès de l'ONEM, même si vous avez 65 ans ou plus. Attention, si vous ne bénéficiez d'aucune pension, vous n'avez pas droit aux allocations lorsque le chômage temporaire résulte d'une suspension du contrat de travail pour raison médicale.

### DEUXIÈME EXCEPTION : ALLOCATIONS CHÔMAGE COMPLET TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGES

Vous avez 65 ans ou plus, votre contrat prend fin et vous êtes au chômage ? Vous pouvez demander des allocations de chômage complet auprès de l'ONEM, qui examinera si vous y avez droit.

Jusqu'au 31/12/2017, la condition d'âge était stricte : « Si vous avez 65 ans ou plus,

vous n'avez pas droit aux allocations pour chômage complet. »

Au 31/12/2018, une exception à cette condition d'âge est entrée en vigueur rétroactivement : « Si vous êtes un travailleur frontalier belge âgé d'au moins 65 ans, vous pouvez bénéficier d'allocations pour chômage complet à partir du 1er janvier 2018 si vous répondez à certaines conditions. »

### POURQUOI CETTE DÉROGATION ?

Pour le législateur belge, un travailleur peut prendre sa pension à partir de 65 ans. Toutefois, ce n'est pas nécessairement le cas pour les travailleurs frontaliers qui ont été occupés dans un pays limitrophe de la Belgique où l'âge de la retraite est supérieur à 65 ans. Le travailleur frontalier a droit à une pension dans le pays où il travaille et aux allocations pour chômage complet dans le pays dans lequel il réside et y revient en principe chaque jour. Si vous avez travaillé dans un pays où l'âge de la retraite est différent de celui en vigueur en Belgique, jusqu'au 31 décembre 2017, vous ne pouviez pas partir à la retraite à 65 ans, ni bénéficier des allocations de chômage en Belgique.

Le législateur belge a cherché une solution à cette problématique et a introduit rétroactivement une dérogation à partir du 1er janvier 2018 pour les travailleurs frontaliers belges de plus de 65 ans qui remplissent les conditions.

### CONDITIONS

a) *Satisfaire aux conditions pour percevoir des allocations en tant que chômeur complet* L'ONEM ne tiendra pas compte de votre âge, mais vous devez répondre aux autres conditions de la réglementation de chômage pour prétendre aux allocations.

En principe, pour avoir droit aux allocations de chômage complet, il faut :

- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM/Actiris/VDAB/ADG;
- être disponible pour le marché de l'emploi;
- ne pas refuser un emploi proposé;
- se présenter auprès du FOREM/Actiris/VDAB/ADG si vous êtes convoqué.

Cependant, comme vous avez 65 ans ou plus, vous pouvez demander une dispense de disponibilité sur le marché du travail, si l'ONEM vous verse des allocations de chômage.

b) *Ne pas prétendre à une pension octroyée en vertu d'une législation étrangère*

Il ne suffit pas de ne pas recevoir de pension étrangère, il faut aussi que vous n'y ayez pas droit. En d'autres termes, vous ne pouvez donc pas encore prendre votre pension dans le pays où vous travaillez. Si vous avez également droit à une pension belge et/ou une allocation du 2e pilier de pension néerlandais, le fait de ne pas la recevoir est suffisant. Si vous l'avez perçue, vous devez apporter la

preuve que vous l'avez remboursée intégralement via une attestation du service des pensions compétent.

*c) Avoir été lié par un contrat de travail avec un employeur établi dans un pays frontalier avec la Belgique pendant une période ininterrompue ou non d'au moins 15 ans*

Le travailleur doit délivrer la preuve de cette occupation au moyen d'une copie du contrat de travail ou de tout autre document qui permet de l'attester.

*d) Avoir conservé sa résidence principale en Belgique et y être revenu en principe chaque jour pendant que le travailleur était occupé dans un pays frontalier*

L'ONEM ira consulter le registre national pour vérifier que vous avez bien votre résidence principale en Belgique lorsque vous travailliez dans un pays frontalier.

Par « pays frontalier à la Belgique », l'ONEM entend : Pays-Bas, Allemagne, France, Luxembourg et Royaume-Uni (pour ce dernier, il faut en principe prouver que vous êtes rentré tous les jours à votre domicile).

*e) Tomber sous l'application du règlement CE 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29/04/2004 concernant la coordination des systèmes de sécurité sociale*

Lorsque vous aurez travaillé au Royaume-Uni après le Brexit par exemple, cela ne sera pas le cas.

#### ET DANS LA PRATIQUE ?

En théorie, tout travailleur frontalier belge qui remplit les conditions peut bénéficier des allocations pour chômage complet après son 65<sup>e</sup> anniversaire.

Dans la pratique, seuls ceux qui ont travaillé aux Pays-Bas bénéficient de cette dérogation. En effet, il s'agit du seul pays voisin où l'âge légal de la pension est de plus de 65 ans.

Vous avez des questions ? Vous faites partie des exceptions ? Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB pour plus d'informations ou pour demander des allocations de chômage. ■

[Service Organisme de Paiement](#)

## Consultez votre dossier chômage en ligne !



En tant que chômeur, nous vous rappelons que vous pouvez consulter l'état d'avancement de votre dossier en ligne et aussi les versements de vos allocations. Vous y trouverez également d'autres documents, comme vos fiches fiscales, les décisions positives de l'ONEM...

#### MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- un ordinateur avec accès internet
- un lecteur de carte d'identité
- votre carte d'identité électronique et son code secret

Vous n'avez pas de lecteur de carte ? Dans la mesure des stocks dis-

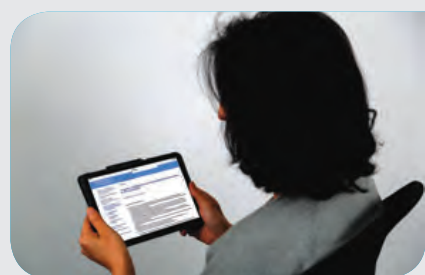
ponibles, vous pouvez en obtenir un gratuitement auprès de votre secrétariat local.

#### COMMENT Y ACCÉDER ?

Sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be) cliquez sur « MON DOSSIER CHOMAGE ». Vous passez à l'écran « Accéder au module Mon dossier chômage ». Il ne vous reste, alors, plus qu'à suivre les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel. ■

[Service chômage](#)

## Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ? Vous trouverez la réponse sur [www.lemanuel.be](http://www.lemanuel.be), le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral ! ■



8 mars 2019 | Journée internationale des droits des femmes

# Égalité des chances entre les femmes et les hommes

Égalité des chances ? Ce n'est pas toujours la réalité. Les femmes ont des salaires inférieurs aux hommes, elles reçoivent moins de promotions et d'occasions de se former, alors qu'elles doivent souvent s'occuper en plus de leur ménage. La discrimination les poursuit jusque dans le calcul de leur pension.

**Il y a encore beaucoup à faire pour arriver à l'égalité entre les femmes et les hommes.**

**Vous pouvez compter sur la CGSLB.**

Aidez-nous à lutter contre les discriminations F/H.  
Pour trouver des solutions, pour saisir des opportunités.  
Ou pour dire stop quand il le faut.

**Travaillons-y ensemble !**



Le Syndicat libéral vous souhaite un excellent  
8 mars, à l'occasion de la journée internationale  
des droits des femmes !



**WO=**MEN