

Trimestriel N°3 — Mars 2021

CAMARADE ! ★

PAR ET POUR LES JEUNES SYNDICALISTES



SOMMAIRE

DOSSIER THÉMATIQUE

- 2 Interview Jeanne Vercheval
- 4 La place des femmes dans le syndicat
- 5 À la découverte des Ateliers pour un Monde Solidaire (ATEMOS)

SECRÉTARIAT

- 7 RCTT et congé parental : des revendications féministes !

EN RÉGIONALES

- 8 Solidarité avec les travailleurs-euses de FedEx à Bierset

CONTRIBUTION EXTERNE

- 9 Titres-services : entre mobilisation et crise sanitaire

BANDE-DESSINÉE

- 10 « Pas tous les hommes »



ÉDITO MARS 2021

Depuis plusieurs années, le mouvement féministe se développe partout dans le monde. Partie d'Amérique Latine, ce qu'on appelle parfois « la 4ème vague du féminisme » ébranle les structures de nos sociétés patriarcales. Grève du travail salarié et reproductif, égalité salariale, droit à disposer de son corps, lutte contre les violences faites aux femmes et contre la culture du viol,... En Belgique aussi, nombreuses sont les femmes à s'emparer de ces revendications et à se mobiliser pour transformer radicalement la société.

La crise sanitaire a en outre mis en évidence l'importance des métiers dits essentiels, bien souvent occupés par des femmes, notamment les secteurs des soins de santé. La précarisation croissante des conditions de vie et de travail des femmes n'est pourtant pas un phénomène récent mais il a été au fortement amplifié ces derniers mois.

Aujourd'hui plus que jamais, il est indispensable que les organisations syndicales se saisissent véritablement des enjeux féministes que ce soit dans leur fonctionnement mais également dans les luttes qui concernent des milliers de travailleuses. Raison pour laquelle, en ce mois de mars il nous semblait indispensable de consacrer ce numéro de « Camarade ! » aux rapports entre féminisme et syndicalisme. Aux travers de différents témoignages nous avons voulu mettre en évidence le chemin parcouru mais aussi celui qu'il reste à faire contre le patriarcat et le capitalisme.

Le Comité de rédaction

Qui sommes-nous ?

Les Jeunes FGFB sont un mouvement progressiste et autonome. Nos membres adhèrent aux idéaux antiautoritaires et aux objectifs de révolution sociale de la FGFB. Nous nous voulons être une force de changement et d'innovation, y compris au sein de la FGFB. Nous souhaitons construire des rapports de force en développant une dynamique participative, avec le contrôle travailleuses et travailleurs et des étudiant-e-s.

Les Jeunes FGFB agissent pour un changement radical de société où chacun puisse jouir de tous les droits en sa qualité de femme et d'homme, où le partage de toute forme de richesse et l'égalité entre toutes et tous soient effectifs. Elles et ils agissent pour un réel développement durable et universel. En ce sens, nous rejetons les valeurs du capitalisme et du néolibéralisme. Ensemble, nous luttons contre l'exclusion et toute forme de discrimination.

Les Jeunes FGFB poursuivront leurs buts en collaboration avec tout groupe qui a les mêmes objectifs ou la même vision de l'action à mener, tout en gardant leur indépendance. Dans cette perspective, nous nous prononçons sans ambiguïté pour la primauté de l'action interprofessionnelle et universaliste – espace par excellence de la solidarité – et contre tout corporatisme.



DOSSIER THÉMATIQUE



Interview de **Jeanne Vercheval** PROPOS RECUEILLIS PAR SYLVAIN MICHIELS

« La pandémie et la crise économique qui en découlera va être une catastrophe pour les femmes les plus précarisées »

Jeanne Vercheval est l'une des fondatrices des « Marie Mineur », collectif féministe ouvrier du début des années 70 dont l'objectif était de dénoncer les inégalités de genre et revendiquer l'égalité salariale. Confrontée au quotidien à la crise et aux fermetures d'entreprises, elle défend ardemment les droits des travailleuses et des chômeuses. Jeanne participa, entre autre, au « Petit livre rouge des femmes », à l'organisation de la première journée des femmes, à la lutte pour la dépénalisation de l'avortement. Dans un autre registre, elle a co-fondé avec son mari, le musée de la Photographie.



Peux-tu revenir sur l'expérience que tu as menée avec les Marie Mineur ? Quel regard portes-tu sur ce combat et sur ce qu'il a apporté ?

Rappelons que la directive *A travail égal, salaire égal*, qui nous a motivées, était inscrite dans le Traité de Rome en 1957, et qu'elle avait déjà été imposée par l'OIT dans le Traité de Versailles en 1919 ! En 1966, la grève des femmes de la FN avait mis en évidence les entourloupettes patronales pour contourner son application, ce qui a suscité la création du Comité « A travail égal, salaire égal ».

En octobre 1967 l'Arrêté Royal 40, concocté durant les 7 mois de pouvoirs spéciaux que s'était octroyé le gouvernement PSC-PLP, confirme le principe de l'égalité des salaires, mais il s'accompagne d'une série de mesures qui confortent la ségrégation sexuée du travail comme l'interdiction des travaux lourds ou insalubres et le travail de nuit, lequel est assorti de dérogations, par exemple pour le travail des infirmières...

A la FGTB comme à la CSC, les commissions « femmes » n'avaient aucun pouvoir. La misogynie de Louis Major sape carrément le travail de la commission allant jusqu'à supprimer la page spéciale dans l'hebdomadaire syndical. Emilienne Brunfaut dit lui avoir envoyé pendant 10 ans des dizaines de rapports, articles, documentation sans jamais recevoir ne fut-ce qu'un accusé de réception. Les conventions collectives musèlent le combat des femmes. Quand des avocates bénévoles proposent de soulever des cas de discrimination salariale, les syndicats se dérobent et refusent de soutenir les plaignantes, la discrimination incriminée étant stipulée dans la convention collective... Les féministes vont jouer les empêchantes de tourner en rond !

En mars 1970, la presse relate l'incursion des *Dolle Mina*, cigares aux lèvres, dans le hall d'une compagnie d'assurances anversoise qui interdit à ses employées de fumer, une interdiction qui ne touche pas les hommes. Elles revendiquent avec humour le droit au cancer du poumon... et un salaire égal pour un travail égal.

Séduite par la manière de traiter le sexisme ancré dans les réalités sociales, je fais savoir aux *Dolle Mina* que si elles existent en Wallonie,

je veux en être ! Elles me suggèrent plutôt de créer un groupe et d'adopter le nom de Marie Mineur, militante féministe de Verviers, membre de la Première Internationale. Avec une dizaine d'amies et collègues de travail nous rédigeons une enquête. Elle est distribuée aux portes d'usines à forte concentration féminine - verreries et gobeletterie de Manage, textile à Binche, Faïencerie Boch et Kwata à La Louvière.

Notre questionnaire aborde l'égalité des salaires, la double journée de travail, le manque de crèches, le syndicalisme... Les réponses nous apprennent qu'il a été apprécié et pris en charge en interne par les ouvrières les plus combattives. Nous sommes tout naturellement devenues leur porte-voix. Parallèlement, nous avons été assez vite confrontées au problème des avortements clandestins. Nous avons donc créé un réseau qui nous a permis d'aider des dizaines de femmes.

On peut dire aujourd'hui que les féministes ont arraché, une à une, des réformes qui ont profité à toute la société. Elles ont bousculé les syndicats, les politiques, les relations amoureuses et familiales. Mais n'oublions pas qu'il a fallu 30 ans pour que l'Égalité soit inscrite dans la constitution (en 2002). Le droit des femmes reste fragile et la crise du covid est pour elles une véritable catastrophe.

D'après ton expérience, que devrait faire la FGTB, au-delà de ce qu'elle fait, pour intégrer davantage les femmes dans ses structures et pour accompagner au mieux le combat ?

Les femmes doivent s'y sentir respectées et soutenues. Il faut d'urgence éliminer le sexisme présent à tous les niveaux, y compris à la FGTB (lors de manifestations, il est courant que des militantes syndicales soient en butte à des propos et gestes déplacés venants de camarades).

Au début du siècle dernier, la gauche et les syndicats faisaient de l'éducation populaire une priorité. Aujourd'hui, sans vouloir être moraliste, il me semble urgent que les valeurs féministes soient intégrées à la formation des militant·e·s... Les femmes détestent les réunions qui n'en finissent pas. Les hommes sont bavards, en majorité, et elles n'aiment pas perdre leur temps.



DOSSIER THÉMATIQUE

Elles ont l'impression qu'il est possible de trouver une autre façon, plus concise, plus efficace, d'organiser le travail. On en revient au partage des tâches familiales qui libérerait du temps pour celles qui sont désireuses d'occuper des postes à responsabilités. On n'y est pas vraiment !



Que penses-tu des débats autour de la sortie de l'IVG du Code pénal ?

Ça fait 50 ans que nous l'attendons ! Et nous y étions presque. Mais le corps des femmes a servi de monnaie d'échange pour permettre la formation de ce gouvernement...

L'avis des femmes compte si peu... En 1970, c'est grâce au docteur Peers que nous avons pu - les Marie Mineur - aider des femmes qui, sans lui, auraient eu recours à l'avortement clandestin. Quand il a été arrêté (18 janvier 1973), les femmes sont descendues dans la rue, en masse. Des colloques et débats sur l'IVG et la contraception (encore interdite à cette époque) ont été organisés. A la tribune, des hommes honnêtes, médecins ou juristes, nous donnaient la parole. Nous exigeons la sortie de l'avortement du code pénal ! Pour nous l'avortement devait être considéré comme un acte médical, au même titre que l'ablation de l'appendice ! Eux prônaient une dépénalisation partielle de l'IVG, plus acceptable, plus facilement adoptable. Ils restaient polis. Nous, pas toujours... L'avortement était légal en Suisse, en Angleterre, en Hollande, en Pologne. Chez nous, le paternalisme ménageant la chèvre et le chou, nous a offert 17 ans plus tard - en 1990 - une dépénalisation partielle de l'IVG ...

Et du passage du congé de paternité à 15 jours (20 jours en 2023) ?

Quatre semaines, mais dans deux ans ! Dès les années 80, au Musée de la Photographie dont j'étais co-responsable, nous avons instauré le congé de paternité. L'arrivée d'un enfant vaut bien un long congé parental et la présence du papa est importante. Pour autant, il ne faut pas que cela se limite au *dorlotage* du bébé. On fait les enfants ensemble, on les élève ensemble ! C'est aussi une occasion d'apprentissage ménager. On partage les tâches, les moments de tendresse et la fatigue des nuits blanches. De plus en plus de jeunes pères se veulent présents et c'est tant mieux !



« Le féminisme qui me donne des raisons d'espérer est celui qui descend dans la rue. »

Quelle est la colère qui te fait combattre aujourd'hui ?

Je pourrais ajouter au mot colère, la peur. La pandémie a touché majoritairement les plus défavorisés. La pauvreté et la misère s'installent. Elles progressent dans tous les milieux. La colère monte et j'ai peur que l'extrême-droite ne profite de cette colère...

Où sont donc les priorités politiques ? Quand je compare l'incroyable harnachement des policiers lorsqu'ils font face aux manifestant-e-s au manque de protection du personnel médical, la pénurie de masques et de respirateurs en mars et avril dernier, je me dis que le gouvernement a été plus préoccupé par « le maintien de l'ordre » que par l'arrivée d'un virus ! N'oublions

pas qu'on a dû compter sur des milliers de bénévoles pour fabriquer des masques et vêtements de protection pour nos soignant-e-s. Et qu'on a dû collecter des fonds pour l'achat de respirateurs...

Je reste liée aux combats féministes. Aux luttes contre le racisme, à la défense des réfugié-e-s, à la défense de l'environnement. Il m'arrive de participer aux manifestations de solidarité avec le peuple palestinien. Et si les infirmières descendent dans la rue, j'y serai !

On parle de plus en plus d'une 4^{ème} vague du féminisme (lutte contre les féminicides, grève des femmes, MeToo). Quel est ton regard sur les mouvements féministes actuels, quel est celui qui te parle le plus ?

Cette 4^{ème} vague dont tu parles, je la vois comme la conséquence d'une prise de conscience féministe qui a mis du temps à s'imposer. Elle replace sur le devant de la scène la lutte contre le patriarcat et le machisme qui viole et tue. MeToo est aussi le porte-voix de milliers de femmes harcelées sur leur lieu de travail sans pouvoir porter plainte sous peine de perdre leur emploi. Le féminisme qui me donne des raisons d'espérer est celui qui descend dans la rue.

En Argentine les femmes ont obtenu, enfin, le droit à l'IVG. En Pologne, elles sont des dizaines de milliers à affronter un gouvernement liberticide. En Inde, des millions de femmes se sont mobilisées contre le sexisme. Aujourd'hui, elles sont bien présentes dans les luttes sociales qui concernent des dizaines de millions de salarié-e-s. Je pense à Noddeep Kaur, ouvrière militante de 23 ans, licenciée pour avoir appelé les ouvriers et les Intouchables à rejoindre le mouvement paysan. Elle a été arrêtée le 12 janvier à Delhi. Les médias n'en parlent pas. Pourquoi ? Une vague révolutionnaire qui rassemble des dizaines de millions d'ouvriers et ouvrières, de paysans et paysannes ne les intéresse pas ?

Que penses-tu des grèves des femmes qui sont menées le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes ?

Je pense qu'accepter et reproduire le système, c'est fini ! Ce sont les féministes espagnoles qui ont montré l'exemple. 6 millions de personnes sont descendues dans la rue le 8 mars 2018. Chez nous, les années suivantes, l'appel des féministes à la grève du 8 mars a été soutenu par la CSC et la FGTB (je me réjouis du chemin parcouru par les syndicats). Comme en Espagne, les manifestantes y dénonçaient les inégalités salariales, le manque de crèches, les statuts précaires, le temps partiel imposé, les bas salaires, les pensions de misère, le racisme, la culture du viol... La pandémie et la crise économique qui en découlera va être une catastrophe pour les femmes les plus précarisées.



Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur camarade.be

La place des femmes dans le syndicat

Dalila Larabi
Conseillère genre à la FGTB fédérale

La femme n'a-t-elle pas toujours travaillé ? Et pourtant ce n'est qu'à partir du 19^e siècle que le regard syndical sur le travail des femmes a radicalement changé.

La femme ménagère, la femme mère, ... tous ces rôles ancrés dans les mentalités

Le rôle de femme au foyer était considéré comme un progrès social. La priorité devait être donnée à l'augmentation des salaires masculins de manière à ce qu'ils suffisent pour répondre aux besoins de la famille et garantir l'accès aux matières premières (farine, lait, savon).

Cette conception patriarcale va perdurer jusqu'après la 2^{ème} Guerre Mondiale. Puis, à la fin des années soixante, le travail féminin va être reconsidéré. La croissance économique des « Trente glorieuses » (1945-1975) sera une période d'essor en matière d'emplois.

« A travail égal, salaire égal »

La grève des femmes de la FN a été un moment clé dans la lutte des femmes. Le 16 février 1966, les travailleuses de la Fabrique Nationale d'armes de Herstal (FN) partent en grève et réclament au nom du principe « À travail égal, salaire égal » une augmentation salariale pour obtenir un salaire égal pour un travail équivalent, comme promulgué par le Traité de Rome de 1957. En effet, malgré l'existence de nombreux textes légaux proclamant l'égalité de l'homme et de la femme dans le travail, elles sont payées à 73 % d'un salaire ouvrier. La grève s'organise, 3000 femmes rejoignent le mouvement dont l'écho portera dans le monde entier. Le syndicat sera contraint de reconnaître la légitimité de la revendication, le comité de grève s'organise...

Mai 68 est un moment de bouleversements culturels. Suite à l'expansion et à l'audience des mouvements féministes, le travail des femmes va être perçu comme un outil d'émancipation, de liberté et d'indépendance.

L'exercice d'un métier procure aux femmes un statut et une reconnaissance sociale. Les organisations syndicales doivent s'y adapter en conférant aux femmes une place équivalente à celle des hommes au sein de leurs instances de négociation et de décision et ce n'est pas sans peine.



DOSSIER THÉMATIQUE

La présence des femmes dans les syndicats et leur sous-représentation au sein des instances syndicales

Le taux de syndicalisation est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Cela est dû au fait que bon nombre d'emplois féminins, conditionnés par la conception archaïque du salaire d'appoint, restent confinés dans des secteurs à faible taux de syndicalisation : contrats précaires, temps partiels, intérim dans le commerce, l'horeca et l'aide aux personnes notamment. Là où la syndicalisation est élevée, le taux de syndicalisation des femmes l'est également. Aujourd'hui presque la moitié de nos affiliés sont des affiliées.

En ce qui concerne les postes de direction proprement dit, le Président et la Secrétaire Fédérale actuels de la FGTB sont : Thierry Bodson et Miranda Ullens. Depuis la 2^{ème} Guerre Mondiale, seules deux femmes avaient occupé le poste de Secrétaire Fédérale : Mia De Vits (2002-2004) et Anne Demelenne (2006-2014). Aucune femme n'a été Présidente Fédérale. En moyenne, la présence des femmes au sein des Congrès statutaires et instances de décision tourne autour des 20%. Dans certaines Centrales professionnelles, la représentation des femmes dépassait à peine les 10%. On constate donc une évolution mais encore nettement insuffisante.

Elles s'organisent dans le Syndicat

Les travailleuses militantes de la FGTB sont des militantes à part entière si l'on parle de combat syndical en entreprise, des grèves, et de la participation dans les luttes plus générales.

Mais déjà avant la 1^{ère} Guerre Mondiale, elles avaient compris qu'elles devaient mener des luttes parallèles et en interne. Une lutte pour faire reconnaître leur qualité de militantes à égalité avec les camarades masculins, mais surtout pour que l'organisation syndicale (de la base au sommet de sa hiérarchie) intègre les revendications « particulières » des femmes que sont le droit au travail, l'égalité de salaire à travail égal, l'égalité professionnelle, le droit de vote, etc.

Formuler des revendications ne suffit pas. Pour les faire aboutir, il faut d'abord les faire prendre en charge par l'organisation syndicale dans son ensemble. Pour cela, il faut être là et peser de tout son poids. Selon les militantes, un des moyens les plus efficaces dont disposent les femmes pour faire entendre leur voix dans les syndicats est de constituer des commissions féminines où elles pourront se concerter entre elles, mettre au point leurs revendications, s'entraîner à les défendre... et rallier les camarades masculins (bien plus nombreux dans l'organisation) à leurs causes. Ce sont ces commissions femmes qui ont entamé ce premier combat en modifiant et en adaptant les statuts, en participant aux formations syndicales.

Malgré l'augmentation des femmes sur le marché du travail, leur représentation n'a pas évolué de manière proportionnelle à l'intérieur des structures syndicales. Si les syndicats cherchent à obtenir l'égalité des genres au travail, en la défendant comme un droit humain fondamental, ils doivent être les premiers à montrer que l'égalité fait partie intégrante de leurs structures et politiques organisationnelles et promouvoir une représentation adéquate des hommes et des femmes dans tous les domaines.

La loi de 2012 sur l'égalité salariale favorise la concertation sociale et permet de s'atteler à l'écart salarial à différents niveaux. La loi octroie de nouvelles compétences aux organes dans lesquels les travailleur-euse-s sont représenté-e-s, aussi bien dans l'entreprise (Conseil d'entreprise (CE), Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou délégation syndicale (DS)) qu'en dehors de l'entreprise (commissions paritaires, Conseil central de l'économie, Groupe des 10).

A l'aide des nouvelles données que l'entreprise doit fournir aux délégué-e-s, les causes exactes des inégalités peuvent être trouvées et on peut faire le lien avec les différents types de contrats (temps partiel, temps plein) et l'évolution de la carrière. Sur la base de ces données, un plan d'action peut être élaboré pour faire disparaître l'écart. C'est plutôt une victoire même si la loi doit être améliorée car elle n'est pas contraignante et l'organisation d'un rapport de force est nécessaire à tous les niveaux de pouvoirs.

DOSSIER THÉMATIQUE

Un peu de contexte :

En 2004 : les 3 syndicats signaient la Charte Gender Mainstreaming qui consiste notamment à « incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ». Le Gender Mainstreaming est un processus lent mais comportant un fort potentiel de changement.

Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque mandataire impliqué-e dans les différentes phases du cycle politique et syndical... en veillant à ce que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent ces inégalités.

Par exemple, lorsqu'au nom de l'égalité la pension des femmes est passée de 60 à 65 ans, nous aurions dû nous mobiliser ensemble pour une pension à 60 ans pour toutes et tous. Aujourd'hui l'écart de pension entre les femmes et les hommes est de plus de 33% parce qu'il n'y a eu aucune prise en compte de la particularité du travail des femmes.

En outre, en 2006; le congrès statutaire de la FGTB Fédérale a adopté, dans une optique de genre, un certain nombre de modifications statutaires fondamentales. : « viser un changement de mentalité et tendre à réaliser un meilleur équilibre Homme/Femme au sein des instances



dirigeantes et à renforcer la participation et l'action (en faveur) des femmes par le biais des bureaux des femmes. » Ceci devait exprimer la volonté politique d'avancer en matière de politique de l'égalité et la conviction qu'un meilleur équilibre de genre peut y contribuer.

« Dans toutes ses instances interprofessionnelles, la FGTB tend vers la parité hommes/femmes. A défaut, elle garantit une représentation féminine d'au moins un tiers. [...] Les instances qui ne parviennent pas à cette représentation par la voie d'élections directes, mettent sur pied lors de leur installation des mécanismes correcteurs pour atteindre cet objectif par étapes. » : une VICTOIRE !

Vous avez DIT sexiste ?

Après l'affaire Weinstein et #balancetonporc, la question du sexisme est devenu un sujet d'actualité brûlant. Le sexisme est partout : dans les entreprises, les syndicats, sur la voie publique. Pour le combattre, il faut une sensibilisation de l'ensemble des protagonistes. Affichages pornographiques, harcèlements, agressions... Les femmes sont victimes sur leur lieu de travail des

mêmes violences sexistes et sexuelles qu'elles subissent en dehors.

Le syndicat doit se saisir de ce sujet maintenant, s'il ne veut pas être délégitimé. Mais malheureusement, ce sujet est relégué au champ des relations individuelles et n'est pas considéré comme une question politique... tout comme les violences conjugales. Dans le monde du travail, les inégalités sont flagrantes en particulier sur les salaires, les promotions ou l'articulation vie privée -vie professionnelle. Nous n'avancions que très lentement sur ces matières.

Aborder la question du sexisme c'est apporter un soutien aux délégué-e-s et aux militant-e-s afin d'intervenir auprès des victimes et de sensibiliser les travailleur-euse-s de leur entreprise. Dans les milieux masculins, ce n'est pas toujours simple d'imposer ce dossier. Il est donc essentiel de transmettre des outils.

Même si bon nombre d'organisations féministes se préoccupent de la question du sexisme, la FGTB ne peut se dédouaner et sous-traiter ce dossier. Nous devons prendre nos responsabilités en formant, en sensibilisant et en appliquant le cadre législatif existant.

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

– Simone de Beauvoir

À la découverte des Ateliers pour un Monde Solidaire



ATEMOS, les ATeliers pour un MOnde Solidaire, est un projet d'économie sociale et solidaire mené par des personnes sans titre de séjour à Liège. Il vise à développer une activité économique dans un but d'émancipation socio-économique tout en militant en faveur de la régularisation des personnes sans papiers. Rapidement, à cause de la crise sanitaire, un collectif « masques solidaires » s'est créé avec quelques personnes qui composent l'atelier de couture de la Voix des Sans Papiers. Rencontre avec trois actrices qui vont nous parler de leur projet de « masques solidaires ».

PROPOS RECUEILLIS PAR
LISON DESSARD

Animatrice Jeunes FGTB Liège-Huy-Waremme
& ISABELLE VANDEN BERGHE
Détachée pédagogique

Pouvez-vous vous présenter ? Depuis combien de temps êtes-vous en Belgique et sans papiers ?

Marie-Paule : Je suis belge, j'accompagne le projet.

Khadija : Je viens du Bénin, je suis arrivée en Belgique en 2011 et suis sans-papiers depuis 2014.

Nadine : Je suis d'origine congolaise, Je suis ici depuis 2013 et sans papiers depuis 7 ans.

Pouvez-vous nous en dire plus sur le projet ?

K : ATEMOS, ce sont plusieurs ateliers de couture et de cuisine. Celui qui a été mis en avant pendant la crise, c'est l'atelier couture. A l'avenir, nous souhaitons relancer tous les ateliers.

N : Le travail des masques a commencé à la rue St-Nicolas. Cela a demandé beaucoup de travail et d'énergie pour satisfaire toutes les commandes. Nous sommes 8 mamans et 27 enfants dont nous nous occupons en même temps. Nous travaillons sans compter.

DOSSIER THÉMATIQUE



M-P : Nous avons beaucoup travaillé avec Rosario, de la FGTB de Liège avec Promotion et Culture, et ce sont eux qui ont assuré toute la gestion quand on a commencé à coudre les masques, le 13 mars 2020. La demande de masques était énorme ! Nous avons commencé à coudre avec 3 femmes sans-papiers. Face à la multiplication des commandes, d'autres femmes se sont jointes à nous, puis des gens extérieurs et des groupes à objectifs sociaux. Au début, il a fallu travailler de chez soi après un écolage à la FGTB de Liège. Avec ATEMOS, on a repris un peu les activités et le groupe qui était composé au départ de quelques mamans s'est étoffé avec toutes les mamans qui habitent ensemble. En 1 an, nous avons fabriqué 10 000 masques. On s'est un peu arrêtées en juillet et en août, et 2 semaines en décembre. Depuis janvier, c'est un peu plus light.

Comment l'idée de coudre des masques vous est-elle venue ?

M-P : Un samedi, je me lève et je vois sur mon smartphone quelqu'un qui m'envoie une photo d'un masque. Je réponds « chiche, on va le faire » comme si c'était un pari. Le jour-même je suis rentrée chez moi avec Rose et on a essayé de confectionner des masques. On les a envoyés à l'équipe ; Khadija, Nénette et Rose. On a été à la FGTB en se disant qu'il faut qu'on s'entraide et qu'on fasse tous les masques de la même façon. Nous avons été les toutes premières à se lancer. On les donnait ! Il y a même une pharmacienne qui nous en a pris tellement la pénurie était grave. À présent, on planche sur des serviettes hygiéniques lavables. On va les soumettre à deux ou trois femmes et jeunes filles pour voir si les tissus sont bons et efficaces. C'est comme ça qu'on a fait pour les masques aussi.

N : Pendant la période du 1^{er} confinement, nous avons fabriqué 7500 masques en 11 semaines. L'idée de faire des masques solidaires est venue de Rosario et Marie Paule. C'est ainsi qu'on s'est lancé dans l'aventure. Maintenant on se rend compte que c'est un travail énorme qui a répondu à un besoin.

M-P : Ce projet a amené beaucoup d'unité chez ces mamans, elles ont un objectif commun qui favorise le vivre ensemble. Cette initiative a vraiment soudé les gens, tout le monde y a travaillé. Personnellement, j'ai été malade au mois de novembre, l'action qui redémarrait m'a permis de guérir plus vite. Cela a été une grande motivation quand j'étais à l'hôpital.

Comment avez-vous obtenu le matériel ?

M-P : On a fait un appel sur Facebook pour demander des dons de tissus. Les gens ont demandé des masques en tissus africains. On a dû acheter des tissus mais on a reçu un subside de la fondation Roi Baudouin pour

acheter deux machines à coudre et du matériel. Notre idée, c'est d'avoir une aide financière pour chaque personne qui vient à l'atelier. On essayait d'avoir toujours une enveloppe à donner à la fin du mois. Pour nous, c'était important d'avoir quelque chose à donner.

Qu'est-ce que ce projet des masques a changé pour vous ? En termes personnel et collectif ?

K : Cela m'a apporté de la satisfaction, ça a renforcé notre collectif et une reconnaissance. Nous avons voulu aider à la protection des gens de Liège, grâce à cela, on a eu une visibilité. On a même pu gagner la confiance des politiques qui nous ont commandé des masques. On a reçu énormément de demandes, de toutes parts. On est fières car on a répondu à un besoin. Cela a amené de la cohésion entre les mamans car la vie des femmes sans papiers est difficile. Le projet a changé beaucoup de choses. Nous avons reçu beaucoup d'encouragements qui nous ont permis de nous sentir plus fortes pour lutter pour notre régularisation, pour montrer que les sans-papiers ne sont pas des profiteuses.

N : Pendant la période de confinement, on était déjà occupées à travailler : on a encore amélioré nos pratiques. A chaque fois que nous avons de nouvelles commandes, nous avons pu parfaire notre travail. Et maintenant beaucoup de gens savent à quel point nous sommes solidaires

M-P : Pendant la pandémie, on a mis au point un petit livret qui s'appelle « ATEMOS » qui illustre nos activités. Le but c'est qu'on continue à s'organiser.

« Nous sommes fières que les gens portent nos masques. Ça nous a permis de mettre nos savoirs en action, nous avons produit quelque chose. Ça nous a donné plus de force pour lutter. »

- Khadija

sans-papiers ne sont là que pour « bénéficier d'aide du CPAS » comme le montrent certains médias. Nous avons mis nos compétences à disposition pour apporter quelque chose de concret. En terme collectif, cela a permis de renforcer la solidarité entre nous. Grâce à cette cohésion. Nous nous sentons plus fortes, et on a pu marquer notre présence.

Je sais que vous avez également mis sur pied une cotisation solidaire. Pouvez-vous expliquer comment cela s'est mis en place ?

M-P : Ça c'était une lutte d'avant, en 2018. Les femmes, quand elles sont venues à Herstal, ont commencé à mettre en place une petite sécu solidaire entre elles. On essaie maintenant de leur donner de l'autonomie financière. C'est compliqué, on doit jongler entre toutes les lois, toutes les possibilités. L'aspect financier est très important pour tout le monde.

Est-ce que c'est bien une économie sociale et solidaire ? Etes-vous en coopérative au niveau de l'atelier couture ou d'ATEMOS ?

M-P : On a tout d'abord songé à fonder une coopérative, puis, il s'est avéré qu'une ASBL était mieux indiquée. Nous sommes donc en discussion pour en créer une qui correspond mieux à ce que l'on veut faire et au statut précaire des personnes sans-papiers. On réfléchit aux objectifs et aux activités. Toute cette belle expérience nous a amenées à la conclusion que nous pouvons être fières de nous et dignes car elle nous a sorti de l'invisibilité.

RCTT et congé parental : des revendications féministes !

BENJAMIN VANDEVANDEL

Détaché Pédagogique auprès des Jeunes FGFB

La revendication d'une réduction collective du temps de travail (RCTT) avec embauche compensatoire et maintien du salaire n'est pas seulement une nécessité de juste répartition du temps de travail entre travailleurs-euses avec et sans emploi : sa réalisation permettrait également de réduire de manière significative les discriminations économiques faites aux femmes.

L'écart salarial général entre femmes et hommes était en Belgique, en 2019, de l'ordre de 23,7%. Le travail à temps partiel est majoritairement occupé par les femmes ; 42% des salariées wallonnes occupaient un temps partiel en 2019 contre à peine 10% des salariés¹. Les principales raisons évoquées sont l'organisation familiale ainsi que le fait que l'emploi proposé ne l'était pas à temps plein. A peine 9% des salarié-e-s occupé-e-s à temps partiel en Wallonie le font par véritable choix personnel.

Ce « choix » que font les femmes est souvent décidé pour des raisons économiques : il faut garder le plus haut salaire du ménage. Les femmes sont souvent moins rémunérées que les hommes car à la problématique du temps partiel doit s'ajouter celle du « plafond de verre ». Cette notion est apparue à la fin des années 70 : elle désigne le fait que certaines catégories de populations données, de par leur simple appartenance à ces catégories, ne peuvent accéder à des emplois hauts placés dans une hiérarchie de travail. Le plafond de verre concerne majoritairement les femmes, comme le démontre la sociologie du travail depuis le milieu des années 80. Elles sont doublement victimes de ségrégation car non seulement elles peinent à obtenir des emplois de direction (ségrégation verticale), mais certaines tâches ou emplois leurs sont souvent encore refusés par tradition patriarcale (ségrégation horizontale). A l'inverse, elles peuvent être surreprésentées dans des tâches peu rémunérées comme, par exemple, dans le secteur des titres services.

Les raisons familiales interviennent pour 37% des femmes comme autre « choix » du temps partiel. Elles sont également 75% à assurer la totalité des congés parentaux. Réduire son temps de travail amène une précarisation des travailleuses qui renoncent non seulement à une partie de leur rémunération mais aussi à une carrière complète en terme d'accès à la pension. De plus, disposant de plus de temps à domicile, les travailleuses à temps partiel reprennent une charge mentale supplémentaire en terme de « travail au foyer ». La répartition des tâches domestiques et de la charge mentale est pourtant déjà inégale même dans le cadre d'une occupation à temps plein, les femmes assurant alors plus de 20h par semaine pour 14h chez les hommes ; le passage à temps partiel fait que 28 heures seront consacrées au « travail familial »... soit l'équivalent de trois journées et demi de travail² et le double de leurs collègues masculins.

Au regard de ces éléments, la réduction collective du temps de travail est une solution. Le passage pour toutes et tous à un régime de 32 heures semaine permettrait une meilleure adéquation de la vie familiale avec la vie professionnelle, le tout sans que personne ne prenne le risque de tomber dans un risque de précarité économique. Cet objectif est loin d'être une utopie mais le monde patronal et les gouvernements successifs qui défendent sa cause se refuseront toujours à l'admettre : chaque revendication sociale en ce sens subit les foudres de la classe dominante... pour se révéler ensuite tout à fait réalisable dans les faits. Si l'ensemble des sans-emploi, estimé à 700 000 en Belgique en 2018, s'ajoutait aux travailleurs-euses avec emploi pour partager les plus de 6 milliards 342 millions

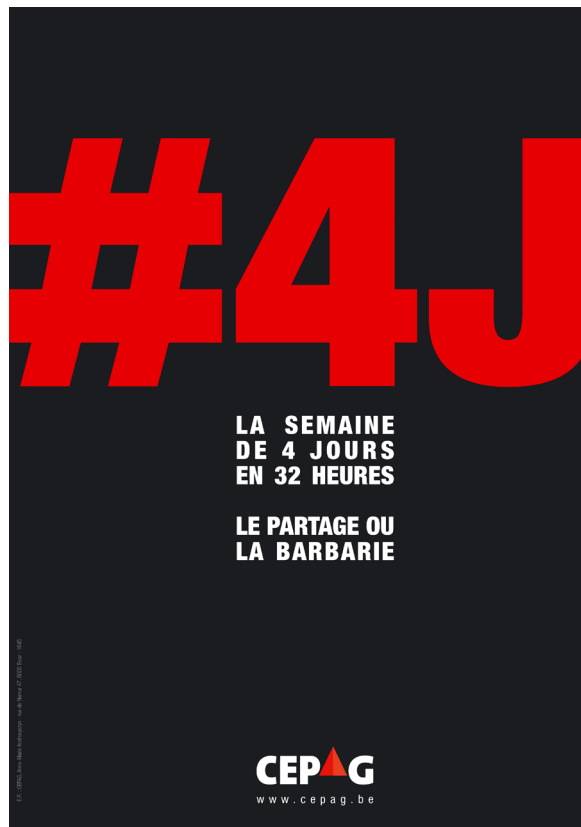
d'heures travaillées, nous serions toutes et tous en semaine de... 32 heures et 20 minutes³ !

Autre élément garant d'une meilleure répartition des tâches et surtout d'un plus grand engagement des hommes dans l'éducation de leurs enfants : le congé de paternité. Il est passé de 10 à 15 jours en 2021 et passera à 20 en 2023. Si nous pouvons nous réjouir de ce fait (il n'était que de 3 jours il y a à peine 20 ans), il divise toujours, comme son nom l'indique, le rôle des parents : en 2017, seuls 62%⁴ des pères ont pris l'intégralité de ces jours non obligatoires. Nous sommes encore loin du compte pour prétendre à un congé digne de ce nom surtout au regard de ce qui se fait ailleurs en Europe et notamment en Suède, pays qui offre un congé « parental » de 480 jours de congé cumulés dont 60 réservés au père, 60 à la mère et les 360 restants attribués selon leur vouloir⁵. Ce n'est

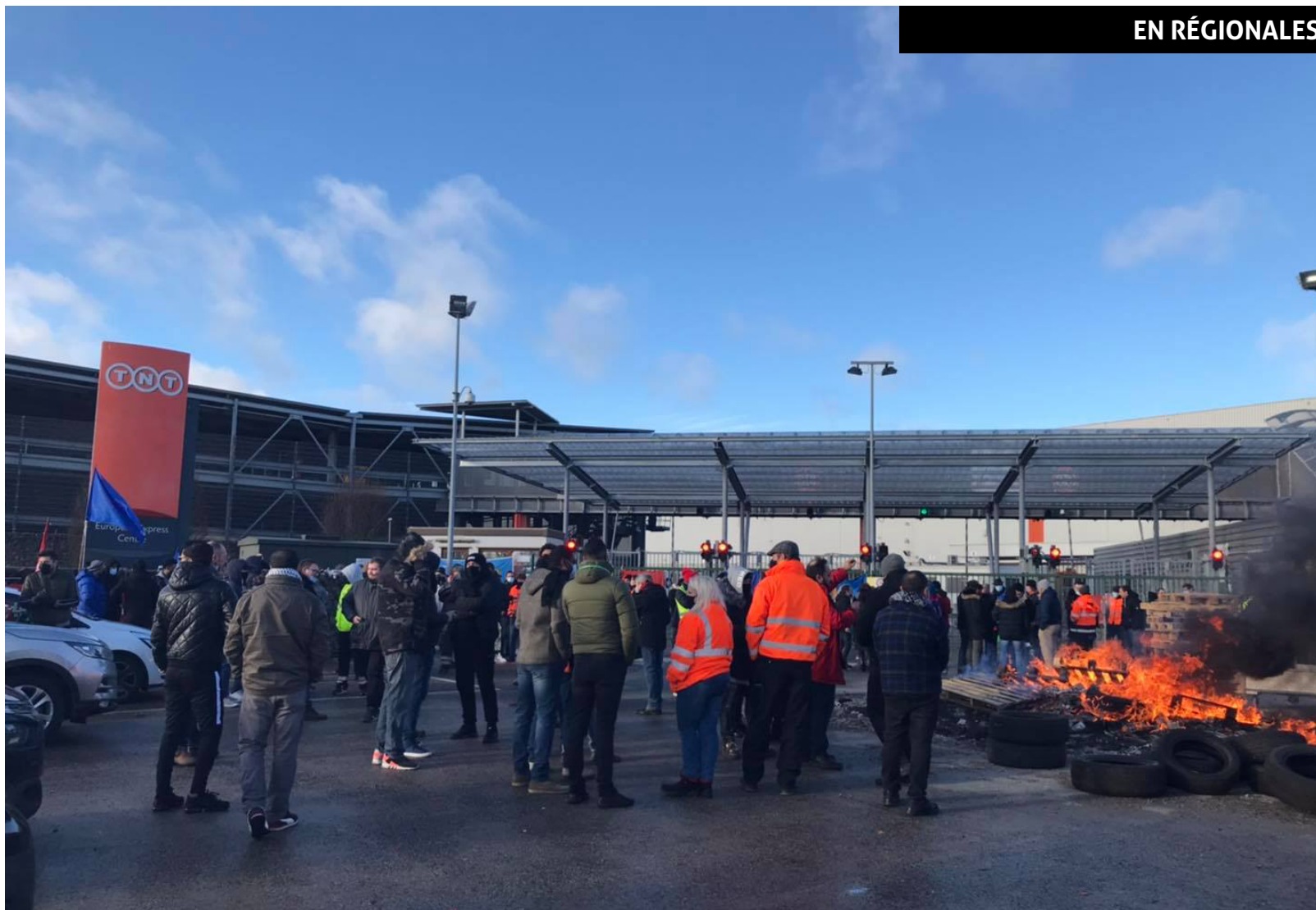
pas un hasard si les pays scandinaves sont champions des indices de bien-être au niveau international, la publication du « World Happiness Report 2020 » insistant sur ce qui suit : « On note que le degré de satisfaction personnelle des individus est en corrélation avec le bon fonctionnement de la démocratie, des élections libres, une presse libre, un faible indice de corruption et des services sociaux inclusifs prévus pour apporter aide et assistance à tous ceux et toutes celles qui en ont besoin.⁶ ». La société scandinave est reconnue pour être un exemple international en matière de politique d'égalité femmes-hommes; nous en avons à nouveau une preuve.

Pourquoi alors la Belgique, pourtant prompte à prendre exemple sur les pays scandinaves lorsque ça l'arrange, ne suit-elle pas cet exemple ? La réponse semble malheureusement simple : cela a un coût. Mais celui-ci serait pourtant largement compensé en termes de bien-être et de santé en plus d'être un élément clé d'égalité. Réduire collectivement le temps de travail n'est pas une utopie dont le dernier soubresaut fut une loi des 38h en 2003, loi sur laquelle s'assoient depuis les libéraux s'acharnant à la balayer dans un souci de flexibilité... en obtenant gain de cause en 2016 avec les 45h/semaine.

Et si la réduction collective du temps de travail était la revendication du XXI^{ème} siècle ?



- <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-travail-a-temps-partiel/>
- https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/10/CP-HF_Emploidu-temps_041017_DEF.pdf
- Brochure Detox des Jeunes FGFB, 2021
- <https://www.justifit.be/b/conge-de-paternite/>
- <https://www.one.be/public/detailarticle/news/le-conge-de-paternite-passe-a-15-jours-en-2021/>
- <https://finland.fi/fr/vie-amp-societe/un-rapport-sur-le-bonheur-qui-distingue-la-finlande-et-les-autres-pays-nordiques-en-insistant-sur-l/>



SOLIDARITÉ AVEC LES TRAVAILLEURS·EUSES DE FedEx à Bierset

Jeunes FGTB Liège-Huy-Waremme

Mardi 19 janvier, l'entreprise de transport FedEx annonçait dans un communiqué son intention de supprimer 671 emplois à Liège. Elle envisage également de réduire le temps de travail et de flexibiliser les horaires du personnel restant qui va devoir changer son mode de vie. Leurs salaires se verraient donc également diminués et leurs conditions de travail détériorées. La multinationale ne recule devant rien pour augmenter ses chiffres. En tout, on est au-delà des 1500 personnes concernées.

L'entreprise explique cette décision par le fait qu'une partie de ses activités à l'aéroport de Liège va être transférée vers l'aéroport Paris-Charles de Gaulle. FedEx va implanter à Paris plus de 60% de son activité de colis express située actuellement à Bierset. L'aéroport de Liège deviendrait un hub européen "secondaire". FedEx veut, par cette décision, remédier à la duplication des emplois suite au rachat de TNT.

Depuis que la nouvelle est tombée, les travailleurs et travailleuses font grève afin de montrer leur mécontentement, leur étonnement et leur tristesse face à ce nouveau bain de sang social. Ce jeudi 21 janvier 2021, les jeunes FGTB se sont rendus sur le piquet de grève à Bierset afin de leur apporter soutien et solidarité. Face à

cette décision, les travailleurs et les travailleuses se sentent impuissants car ils n'ont pas de marge de manœuvre pour négocier.

La grève a pris fin jeudi soir. La procédure Renault est entamée avec comme objectifs, pour les syndicats, de limiter les pertes d'emploi et les nouvelles mesures pour les travailleurs-euses occupé-e-s. Les syndicats vont entamer une longue discussion avec la direction.

Cette annonce de licenciement est un coup de massue pour des centaines de familles. Par ailleurs, la nouvelle passe encore moins bien en sachant que la crise du corona a été bénéfique pour FedEx, le secteur du fret aérien ayant connu une année 2020 assez favorable économiquement. L'entreprise a atteint un nouveau record cette année : plus de 1,8 million de tonnes transportées, ce qui rend la pilule plus compliquée à digérer.

Les travailleurs-euses se sentent encore plus lésé-e-s vu les efforts de productivité qu'ils et elles ont fourni durant la crise. En effet, ils et elles n'ont pas hésité-e à travailler plus et à des horaires flexibles pour soutenir l'entreprise et répondre à la demande croissante suite à la crise sanitaire. Les travailleurs-euses ont d'ailleurs reçu une « montre » pour les remercier de

leur investissement malgré les conditions sanitaires compliquées. Un cadeau bien ironique une semaine avant l'annonce du licenciement collectif. Cela laisse un goût encore plus amer aux travailleurs-euses qui, pour beaucoup, travaillaient là-bas depuis 10, 15 ou 20 ans.

Les Jeunes FGTB dénoncent cette décision de l'entreprise américaine qui fait une nouvelle fois pencher la balance du côté du profit plutôt que du social. Où s'arrêtera la course à l'enrichissement ? Nous soutenons les travailleurs-euses de chez FedEx dans leurs actions et leurs négociations. Nous dénonçons cette injustice et espérons que la procédure Renault pourra limiter les licenciements et la flexibilisation des horaires des travailleurs-euses restants. C'est la dure loi du capitalisme qui montre ses effets et nous rappelle que rien n'est jamais acquis. Et que plus que jamais le capitalisme nuit gravement à la santé des travailleur-euse-s !

Pour rappel : la loi Renault impose à une entreprise qui annonce un licenciement collectif d'organiser le dialogue entre la direction de l'entreprise et les représentant-e-s des travailleurs-euses. Elle fut mise en place suite à la fermeture de l'usine Renault à Vilvorde.

CONTRIBUTION EXTERNE

Les TITRES-SERVICES : ENTRE MOBILISATION ET CRISE SANITAIRE

Amandine Staelens
Déléguée Centrale Générale Titres-Services

Les travailleur-euse-s de ce secteur réalisent des tâches ménagères chez les particuliers. Des courses ménagères au nettoyage des vitres et des sanitaires, des petits travaux de couture en passant par le repassage que ce soit à domicile ou en ateliers.

Trois types d'entreprises constituent le secteur. Les entreprises d'insertion où il n'y a pas d'actionnaire, les entreprises à but commercial où la rentabilité est une priorité puisque derrière il y a des actionnaires et les Agence Locale pour l'Emploi (ALE).

Le secteur compte en majorité des femmes dont 60% sont des familles monoparentales. Le plus souvent, les contrats sont à temps partiel non voulus soit parce que physiquement il n'est pas possible de prêter un temps plein soit parce que les employeurs n'ont pas la possibilité ou la volonté d'octroyer ce type de contrat.

Nos revenus sont de +/- 11.80 € brut de l'heure. En moyenne, nous gagnons pour 29 heures par semaine environ 1150 € net par mois, ce qui ne permet pas de vivre dignement. Il n'est pas possible de payer l'entièreté des factures avec un si petit salaire. La plupart des travailleur-euse-s doivent faire des choix entre payer le chauffage, les soins de santé, les vêtements. Il est rare que les travailleur-euse-s puissent s'octroyer un plaisir ou faire plaisir à leur famille. Aller au cinéma, au restaurant ou en vacances, ce n'est pas pour les travailleur-euse-s des titres-services. C'est épuisant de devoir tout calculer au cent près, mois après mois, pour finalement se rendre compte que nous allons juste survivre et non vivre, qu'une fois de plus nous allons dire « non » à nos enfants pour nous permettre des achats nécessaires.

En dehors de nos revenus précaires, c'est la totalité de nos conditions de travail qui sont inacceptables.

Nos corps ne peuvent pas tenir la cadence. Après quelques années passées dans ce secteur, des douleurs apparaissent, quel que soit l'âge du/de la travailleur-euse : troubles musculo squelettiques, canal carpien, tendinites etc. Mais ce n'est pas tout ! Vu qu'une grande partie du secteur est aux mains du privé, la pression psychologique est bien là. Lorsque nous nous rendons chez le médecin, nous esquivons le certificat de peur de perdre nos client-e-s et qu'un-e autre nous remplace. Nous avons peur des rendez-vous de recadrage de l'employeur où on nous dit « tu es trop souvent malade, comptes-tu faire des

efforts et ne plus rendre de certificats ? Sinon je vais devoir te licencier ».

Comment peut-on faire un effort ? Nous ne choisissons pas d'avoir la grippe ou de devoir subir une opération parce que notre job a bousillé notre santé à petit feu !

Première grève dans le SECTEUR DES TITRES-SERVICES

Nos conditions sont pénibles et les employeurs ne nous montrent aucun respect. Pour preuve, lors de l'AIP 2019-2020, la marge salariale était fixée à 1.1% d'augmentation. 1.1 % sur un salaire misérable, ce n'est déjà pas grand-chose. Pourtant les plus grosses entreprises du secteur ne voulaient nous accorder aucune augmentation. Peut-être croyaient-ils que les aide-ménagères allaient accepter sans réagir ?

Avec la FGTV, nous avons organisé notre première grève le 28 novembre 2019. Les délégué-e-s ont mobilisé les travailleur-euse-s, ils et elles ont expliqué l'importance de montrer notre mécontentement et que même si nous ne nous connaissions pas, nous étions tous et toutes concerné-e-s.

Il est certain que les 1,4 million de travailleur-euse-s du secteur n'ont pas fait grève, mais nous étions plus de 1000 et la colère était bien présente. Il a fallu beaucoup de volonté et de mobilisation, les travailleur-euse-s ont pris leur courage à deux mains pour dénoncer la situation et la presse était au rendez-vous.



Nous avons reçu le soutien des client-e-s et de la population. L'entièreté du pays, suite à cette grève, sait qui sont les travailleur-euse-s du secteur des titres-services. Nous avons arraché 0.8% après des mois de lutte. Beaucoup diront oui mais ce n'est pas 1.1%. Peut-être pas en effet, mais c'est mieux qu'aucune augmentation et c'est la preuve que la lutte paye.

La crise sanitaire n'a pas épargné les aide-ménagères

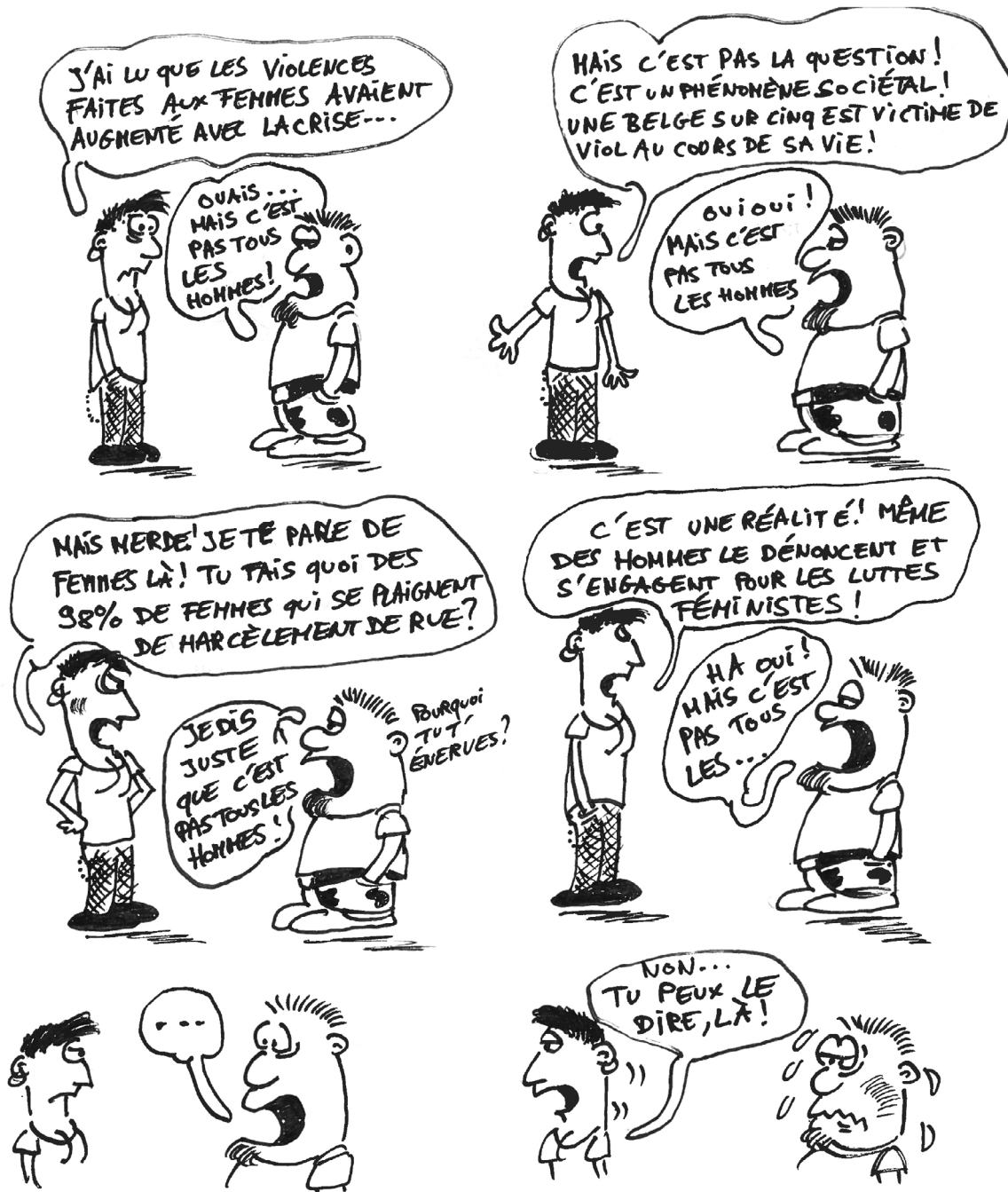
Lorsque la crise sanitaire est venue perturber nos vies, notre secteur a été fort impacté. Le virus a effrayé tout le monde, à juste titre. Notre première crainte était la peur de contracter le virus, et ensuite celle de le transmettre à notre famille ou à nos client-e-s. La peur des client-e-s était elle aussi bien présente ; la majorité a d'ailleurs annulé nos prestations. Suite à cela, nous avons perçu du chômage temporaire : 70 % du salaire brut moins le précompte professionnel. Ce qui nous a plongé en grande partie dans la précarité, le montant perçu ne permettant même plus de payer notre loyer.

Le secteur n'a jamais fermé, il a été considéré comme secteur essentiel pendant la crise. Mais pas essentiel pour tou-te-s.... Aucune prime pour les aide-ménagères et pire : une perte sur la prime de fin d'année.

Et maintenant, la proposition de la marge pour le prochain AIP n'est que de 0.4% tout en sachant que notre secteur a travaillé tout au long de la crise, que la plupart des entreprises engagent de nouveaux travailleur-euse-s tous les mois, que des grosses entreprises rachètent de plus petites. Mais les grands patrons ont le culot de répondre qu'ils n'ont pas d'argent. C'est inacceptable.

Tant que les travailleur-euse-s n'auront pas un salaire digne et des conditions de travail acceptables, nous continuerons à lutter.





Camarade ! est un journal d'actualité et de réflexion syndicale par et pour les jeunes syndicalistes, édité par les Jeunes FGTB.

Notre objectif : traiter de l'actualité syndicale d'un point de vue jeune, mais aussi de proposer des réflexions sur le syndicalisme, le capitalisme, l'antifascisme, le sexisme, le racisme, l'écologie et bien d'autres thématiques.

Camarade !, ce n'est pas seulement un journal papier, c'est aussi un WebMédia qui proposera du contenu entre chaque numéro.

CAMARADE !

Camarade ! est ouvert aux publications extérieures. Envie de participer ? N'hésite pas à soumettre ta contribution (qu'elle soit une analyse politique, un travail artistique ou autre) au Comité de rédaction du journal.

Par mail à communicationjeunes@jeunes-fgtb.be



Secrétariat général des Jeunes FGTB

Rue Haute, 42 – 1000 Bruxelles
02/506 83 92
jeunes@jeunes-fgtb.be

Bruxelles

Rue de Suède, 45 – 1060 Bruxelles
02/552.03.63
bruxelles@jeunes-fgtb.be

Brabant Wallon

Rue du Géant, 4 Boite 2 – 1400 Nivelles
067/21 63 73
brabant-wallon@jeunes-fgtb.be

Centre

Rue H. Aubry, 23 – 7100 Haine-St-Paul
064/23 61 19
centre@jeunes-fgtb.be

Charleroi

Boulevard Devreux, 36-38 – 6000 Charleroi
071/64 12 16
charleroi@jeunes-fgtb.be

Liège

Place St Paul, 9/11 – 4000 Liège
08/009 00 45
jeunes.liège@fgtb.be

Luxembourg

Rue des Martyrs, 80 – 6700 Arlon
063/24.22.59
fgtb-luxembourg@fgtb.be

Mons-Borinage

Rue Lamir 18-20 – 7000 Mons
065/32.38.83
mons@jeunes-fgtb.be

Namur



Rue St Nicolas 84, 5000 Namur
081/64 99 56
namur@jeunes-fgtb.be

Verviers

Pont aux Lions 23, Galerie des Deux
Places – 4800 Verviers
087/63 96 54
verviers@jeunes-fgtb.be

Wallonie-Picarde

Rue du Crampon, 12A – 7500 Tournai
069/88 18 04
tournai@jeunes-fgtb.be

Un journal des Jeunes FGTB  camarade.be  @CamaradeWebMedia

Editeur responsable : Jeunes FGTB – 42, rue Haute 1000 Bruxelles

Graphisme et mise en page : Nina Schwab  @ninanarchist  s291nina@hotmail.com