

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R. Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 9, novembre 2018

■ Economie

Digitalisation : sujet d'actualité
... sujet syndical...

■ Entreprises

Baromètre de santé des
entreprises belges 2017

■ Politique sociale

Une société boîte aux lettres démasquée
dans le secteur du transport

Les employeurs et les travailleurs
rendent un avis unanime négatif
dans deux dossiers de pension

■ Ombuds social

La Cour de Cassation fait la clarté sur
l'obligation d'apurement et la prescription
dans le cadre de la pensiplémentaireon com

■ Echo région Bruxelles

Introduction d'un test « égalité
des chances » à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Labour-Int : l'intégration des demandeurs
d'asile sur le marché du travail

■ Echo région Flandre

Il est urgent de passer à une transition juste
vers une société neutre par rapport au climat

■ Europe & Relations Internationales

Conférence internationale
du travail 2018 (suite)

Fragilisation des migrants et course au
profit : la recette infernale du travail forcé

WWW.FGTB.BE

Souhaitez-vous recevoir ECHO uniquement par e-mail ou
par poste? Vous voulez signaler un changement d'adresse
ou de nom? [T] 02/506.82.71 / [E] patsy.delodder@fgtb.be

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het
Nederlands www.abvv.be/publicaties

“Recevoir une allocation et être pauvre malgré tout? De plus en plus probable”

C'est ce que l'on pouvait lire mi-novembre en tête d'un article de presse dans le cadre de la publication d'un rapport sur les indicateurs sociaux de l'Union européenne. Celui-ci montre que ce gouvernement n'atteint pas ses objectifs. Que ce soit au niveau du budget, de l'emploi et certainement au niveau de la protection sociale et de la lutte contre la pauvreté.

Le rapport a été établi par le SPF Sécurité sociale qui est chargé de suivre les indicateurs sociaux en matière de protection sociale et de pauvreté et qui vérifie chaque année dans quelle mesure notre pays réalise ses objectifs pour 2020 ou du moins, se rapproche de leur réalisation.

Voici ce qui ressort de ce rapport :

- Premier grand constat : entre 2014 et 2017, le risque de pauvreté présente une tendance haussière. Alors que l'objectif est de faire diminuer le risque de pauvreté et d'exclusion sociale de 380 000 personnes d'ici 2020, entre 2008 et 2017, notre pays a enregistré une augmentation de ce risque (+ de 102 000 personnes). Le risque de pauvreté chez les peu qualifiés surtout a fortement augmenté, passant de 18,7 % en 2005 à 31,2% en 2017. La catégorie des peu qualifiés chevauche souvent d'autres groupes qui connaissent un risque élevé de pauvreté, comme les demandeurs d'emploi et les personnes issues de la migration.
- Deuxième grand constat : « l'adéquation des prestations sociales est soumise à une pression croissante ». Ce qui revient à dire que les allocations sociales protègent de moins en moins contre le risque de pauvreté. Depuis 2005, celle-ci a constamment diminué, pour la population en âge actif, passant de 56% à 43% des personnes vivant avec une allocation sociale.

« Des groupes spécifiques, comme les personnes handicapées, les chômeurs, montrent également, dans un contexte européen, des niveaux relativement élevés et croissants de pauvreté de revenu ». Ou encore : « En outre, dix ans après la retraite, les taux de remplacement ont chuté considérablement, ce qui indique qu'il est difficile de maintenir des pensions adéquates au fil du temps. »

Il est frappant de constater que notre pays recule dans le classement européen : il y a 3 ans, nous étions encore en 7ème position, aujourd'hui, nous avons reculé à la dixième place.

Pour toute clarté : il ne s'agit pas d'un rapport FGTB, mais d'un rapport propre à l'administration publique. Un véritable blâme pour le gouvernement au pouvoir, qui avait fait de belles promesses au début de sa législature.

Il est grand temps d'appliquer une autre politique. En matière d'emploi, plus particulièrement pour les peu qualifiés. En matière de politique salariale, plus particulièrement pour les bas salaires. Et enfin, dernier élément, mais pas des moindres, en matière de sécurité sociale, via une opération de rattrapage pour les allocations sociales, le relèvement de tous les minima à 10% au-delà du seuil de pauvreté, le relèvement des pensions minimums et des pensions les plus anciennes, la liaison au bien-être des allocations ...

En tant que FGTB, nous exigeons que l'enveloppe pour la liaison au bien-être pour 2019-2020 soit concrétisée sous peu. Nous avons avancé nos propositions à ce sujet à la table des négociations. Mais pour un véritable revirement, pour une politique qui soit à nouveau placée sous le signe du progrès social, nous misons sur de nouveaux rapports de force politiques ... à partir de mai 2019.

La transformation numérique et la stratégie des syndicats

Le 26 novembre 2018, le groupe des travailleurs du Comité Economique et Social Européen organise un événement sur un sujet d'actualité, à savoir « La transformation numérique et la stratégie des syndicats ».

Il est capital que le Comité économique et social européen qui est la voix de la société civile organisée en Europe se penche sur un tel sujet.

Ce séminaire sera l'occasion d'avoir un aperçu des stratégies nationales sur le travail 4.0. Une attention particulière sera portée sur le rôle des interlocuteurs sociaux dans cette évolution sociétale et du marché du travail. En effet, l'implication des interlocuteurs sociaux – représentants des employeurs et représentants des travailleurs- est capitale dans ce sujet qui doit faire l'objet d'un dialogue social.

La Confédération Européenne des Syndicats viendra également présenter son point de vue. Cette dernière a consacré plusieurs projets, études, prise de positions, etc. sur le sujet ces dernières années.

Ce sujet, objet de toutes les attentions ces dernières années mérite un débat sociétal large afin que les gains de la productivité engendrés par les nouvelles technologies soient redistribués équitablement dans la société et que cela contribue à améliorer le bien-être général.

Plus d'informations sur le programme via le lien suivant : https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/agenda_fr_1.pdf

ECONOMIE

Digitalisation : sujet d'actualité ... sujet syndical...

Digitalisation, automatisation, économie de plateformes, impact sur le statut des travailleurs, impact sur les conditions de travail, nouvelles formes d'emploi, fracture numérique, etc.

Autant de concepts qui font la Une des médias depuis quelques années.

La FGTB, impliquée activement dans ce sujet tant au niveau européen qu'au niveau national, propose un module de formation sur le sujet destiné aux formateurs de la structure syndicale.

Ce module a pour objectif de :

- informer sur les mutations sur le marché du travail
- sensibiliser sur la digitalisation et les conséquences dans les industries et les services
- outiller le public cible pour aborder ces questions dans les lieux de concertation sociale au sein des entreprises
- informer des positions de la FGTB

Cette formation est destinée à tout formateur et formatrice intéressé/e par le sujet et susceptible d'utiliser ou d'intégrer ces informations dans le cadre de son activité syndicale. Le public cible de ce module de formation sont les délégués en délégation syndicale, conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection des travailleurs.

Le module de formation se structure autour de deux axes :

- Premièrement une partie théorique avec une remise en contexte, une définition des concepts utilisés dans ce débat, des exemples concrets sectoriels, une information sur les nouvelles formes d'emploi, une mise en lumière des travaux effectués par les interlocuteurs sociaux. Des sujets plus sociétaux comme la fracture numérique y sont aussi abordés.
- Une deuxième partie qui est dédiée aux outils syndicaux permettant d'aborder cette question au sein des entreprises et des organes syndicaux (délégation syndicale, conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection des travailleurs).

Le module de formation fournit également des suggestions de travaux de groupes à effectuer avec les délégués, des supports (vidéo, articles, etc.), ainsi que plusieurs documents ressources, pour tout qui souhaite approfondir le sujet.

Il est important que ce sujet soit abordé lors des formations syndicales, soit en tant que module séparé ou de manière intégrée. En effet, l'expérience a montré que l'anticipation, dans le cas de l'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises est primordiale afin d'anticiper les besoins de formation, les impacts sur les conditions de travail, les impacts sur l'organisation du travail, etc. et pour que ces sujets fassent l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'intégration d'un tel module dans les formations syndicales permet aussi d'aborder des thèmes syndicaux tels que la répartition des gains de productivité, la protection sociale des travailleurs, l'intégration des nouvelles formes d'emploi au sein des structures syndicales, l'approche syndicale par rapport aux nouvelles technologies, etc.

Plus de renseignements auprès du service d'étude économique et développement durable de la FGTB.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Baromètre de santé des entreprises belges 2017

Chaque année, le bureau Graydon spécialisé dans les informations sur les entreprises, publie son baromètre de la santé des entreprises belges. Ci-dessous, nous vous donnons un bref aperçu des principales conclusions pour l'année 2017.

Traditionnellement, le baromètre de la santé donne un aperçu de l'évolution de l'apparition de quelques clignotants importants dans le monde des entreprises belges. Cette année, deux sujets supplémentaires sont mis en lumière, à savoir l'évolution du nombre de dissolutions judiciaires et les résultats d'une enquête sur les motifs les plus fréquents de faillite auprès des juges-commissaires, juges consulaires, faillis et chefs d'entreprise actifs.

1. Clignotants

En 2017, le nombre de faillites a augmenté de 7,1% par rapport à l'année d'avant. Parallèlement, le nombre d'entreprises en 'très mauvaise santé' a diminué de 7%. Le baromètre de la santé des entreprises confronte ces dernières à 13 clignotants. Il s'agit aussi bien de ratios de solvabilité (comme la liquidité et la solvabilité) que des informations tirées d'autres sources (assignations par l'ONSS, administrateurs impliqués dans une précédente faillite,...). Sur la base des résultats de l'année 2017, on peut à nouveau constater que ce sont surtout les clignotants non-financiers et sociaux comme le nombre d'assignations par l'ONSS ou le 'Graydon Social Score' (un indicateur basé sur les données relatives aux assignations par l'ONSS, assignations du FSE et du Fonds d'assurance social des indépendants, associé à des éléments du bilan social) qui ont une prévisibilité élevée et qui en plus, anticipent clairement les signaux financiers classiques.

2. Dissolutions judiciaires

Selon le ministère de la Justice, en 2013, la Belgique connaissait près de 140.000 entreprises dormantes. Ces organisations sont une proie facile pour les acheteurs qui ne sont pas toujours honnêtes et qui contournent ainsi le contrôle des exigences légales relatives à la création des entreprises. De plus, de telles structures offrent la possibilité à des entrepreneurs de mauvaise foi de rester dans l'anonymat – via l'utilisation d'hommes de paille. En 2017, plusieurs adaptations ont été apportées à la législation, suite à quoi la procédure de dissolution judiciaire pour ces entreprises a été simplifiée. Il ressort des chiffres que les tribunaux wallons surtout ont utilisé ces nouvelles possibilités en 2017.

Le bureau Graydon souligne aussi à juste titre que la définition légale d'entreprises fantômes est encore trop limitative. Ainsi, par rapport à

la publication des comptes annuels, il n'est fait mention que d'une publication tardive. Ceci, alors que des milliers de comptes annuels sont remplis à l'identique année après année. Sur la base d'un modèle propre, Graydon définit plus de 300.000 entreprises répertoriées comme actives au niveau de la Banque-carrefour comme étant en fait des entreprises « dormantes ou somnolentes ».

3. Enquête sur les causes de la faillite

En décembre 2017, le bureau Graydon organisait une enquête de grande envergure où il se renseignait sur les expériences des faillis, des chefs d'entreprise actifs, des curateurs, des juges consulaires qui s'occupent d'enquêtes commerciales et des juges-commissaires. A noter que les juges consulaires et les juges-commissaires avancent les « top 3 » suivant dans les causes des faillites : des connaissances de base insuffisantes, un capital de départ insuffisant et une mauvaise gestion. Cette enquête a été réalisée avant la suppression de l'attestation obligatoire de connaissances de base en gestion d'entreprise en Région flamande et (évidemment) également avant la suppression annoncée du capital minimum dans la SPRL. Compte tenu des récentes réformes, on peut s'attendre à ce que ces problèmes augmentent plutôt que de diminuer. Rien d'étonnant à ce que les chefs d'entreprise actifs et les faillis rejettent plutôt la responsabilité de la faillite sur des causes externes (trop peu de crédits bancaires par exemple). Tout aussi frappant : quand on interroge les juges-commissaires sur le moment où la situation commence à dérapier, leur réponse est la suivante: "dès le début de l'activité. Intention frauduleuse, mais sur le plan juridique, aucune entrave au lancement".

<https://graydon.be/downloads/report-gezondheidsbarometer-belgische-ondernemingen-situatie-31122017>

<https://graydon.be/fr/downloads/report-barometre-de-la-sante-des-entreprises-belges-situation-le-31122017>

mehdi.koocheki@abvv.be

Guide sur la nouvelle norme ISO 45001 pour le management de la Santé et Sécurité au travail

Depuis le mois de mars 2018, les employeurs peuvent adopter un nouveau système de management de la santé et de la sécurité au travail, système appelé ISO 45001.

Ce guide s'adresse à nos représentants et responsables syndicaux en charge de la santé et sécurité dans les CPPT où l'employeur décide d'introduire l'ISO 45001. Il comporte deux parties :

- La première décrit la norme et les principes qui la sous-tendent.
- La seconde dresse un résumé de toutes les exigences ainsi que de quelques points d'attention importants pour nos représentants.

Il faut rappeler que tant au niveau belge qu'aux niveaux européen et international les syndicats se sont opposés à l'adoption de cette norme pendant plus de 2 ans, mais que comme il s'agit d'une norme internationale développée par un organisme privé de normalisation (ISO) il n'a été possible d'en améliorer le contenu qu'en acceptant de participer aux travaux.

De notre point de vue, cette norme n'ajoute rien aux obligations légales de la Loi sur le Bien-Être, mais comme il s'agit d'une norme de management, tout comme ISO 9001 sur la gestion de la qualité ou 14001 sur la gestion de l'environnement, le processus de certification devrait être une occasion de vérifier la concordance entre le système proposé par l'employeur et ses obligations légales.

<http://www.fgtb.be/-/guide-syndical-iso-45001>

Avis unanimement négatif sur la mesure des fins de carrière adoucies

Avouons-le : le terme « fins de carrière adoucies » sonne plutôt bien. Mais dans les faits, il n'en n'est rien. C'est en effet à nouveau un élément salarial qui est exonéré de cotisations sociales. Depuis le 1.1.2018, la compensation de la perte de salaire à la suite des mesures qui diminuent la charge de travail, est exonérée de cotisations sociales à partir de l'âge de 58 ans. A partir de 60 ans, une de ces mesures peut être la réduction du temps de travail d'1/5ème. Tout comme pour la pension à mi-temps, ici non plus, aucun droit de pension n'est constitué pour la partie exonérée. Le travailleur finance lui-même sa fin de carrière.

La demande d'avis qui est actuellement soumise au CNT prévoit qu'il ne sera plus nécessaire d'avoir un encadrement sectoriel, mais qu'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur suffira. Aucun contrôle sur le contenu effectif de la diminution de la charge de travail n'est ici prévu. Les employeurs ont souligné à l'unanimité que ceci pouvait être utilisé comme optimisation salariale, avec toutes les conséquences qui en découlent pour la protection sociale et pour les recettes de la sécurité sociale. De plus, la mesure avec encadrement sectoriel n'est en vigueur que depuis peu. Il est donc prématuré de dire qu'elle ne serait pas un succès. L'avis du CNT (2012) est donc unanimement négatif.

■ POLITIQUE SOCIALE

Une société boîte aux lettres démasquée dans le secteur du transport

Un jugement du 11 octobre dernier rendu par le Tribunal du travail d'Anvers a condamné une entreprise belge qui recourait, dans le secteur du transport, à une société boîte aux lettres établie en Bulgarie pour l'engagement de ses travailleurs, ce qui permettait de réduire les salaires et d'imposer de mauvaises conditions de travail.

7 travailleurs sous contrat de travail avec la société bulgare réclamaient des arriérés à la société belge, en invoquant qu'ils prestaient sous l'autorité effective de celle-ci.

Le tribunal va d'abord examiner la question de la détermination de l'employeur. Il déduit d'éléments déterminants et incontestables que la société établie en Belgique exerçait bien l'autorité sur les travailleurs, et était leur employeur effectif. Le jugement retient les éléments suivants :

- La constitution des deux sociétés et leur gestion par une même personne, qui détient toutes les actions;
- L'absence d'activité sur le terrain de la société bulgare;
- Le fait qu'une travailleuse assurait la communication en langue bulgare en Belgique et s'occupait des feuilles de route ;
- La réalisation de la maintenance des camions en Belgique ;

- Le fait que les travailleurs passaient leur week-end soit dans leur camion, soit dans une caravane sur le terrain de l'entreprise en Belgique ;
- Le paiement des salaires en Belgique et l'émission des factures par la société belge.

Comme la société employeur est établie en Belgique, le droit belge du travail était applicable aux relations de travail concernées. Ainsi, amené à statuer sur le montant des salaires, le tribunal rappelle la CCT du 27 janvier 1985 qui impose l'usage de feuilles de prestation journalières dans le domaine du transport des marchandises. En l'espèce, ce document n'a jamais été établi alors qu'il constitue, selon la CCT, le seul instrument de référence en cas de contestation de la rémunération. Il s'en déduit que la charge de la preuve repose sur l'employeur. A défaut pour lui de contester concrètement le décompte des travailleurs et de soumettre un calcul correct et la preuve du paiement, le tribunal estime que les demandes des travailleurs sont fondées.

C'est une belle victoire pour l'UBT qui a soutenu les 7 travailleurs concernés !

isabelle.doyen@fgtb.be

Les employeurs et les travailleurs rendent un avis unanime négatif dans deux dossiers de pension

La pension à mi-temps

Les organisations patronales et de travailleurs (secteur privé) sont unanimes : l'introduction d'une pension à mi-temps n'est pas souhaitable.

Si l'idée d'une pension à mi-temps semble intéressante, elle n'est qu'une faible décoction des emplois de fin de carrière existants : pas d'assimilation pour la pension et donc, une perte de pension pour tous. Cela revient à un autofinancement de sa fin de carrière par le travailleur. De plus, le danger est réel qu'une fois ce système introduit, les emplois de fin de carrière soient définitivement supprimés. Pour le patronat, la proposition soumise est incohérente, complexe sur le plan administratif et elle risque d'aboutir à une inégalité de traitement.

Le Comité de gestion du SFP a donc plaidé pour que le système ne soit pas introduit. Mais il est certain qu'une fois de plus, le ministre des Pensions et par extension, le gouvernement n'entendront pas la voix des employeurs et des travailleurs de ce pays.

Demande d'avis sur la diminution de la cotisation de solidarité

En septembre, une proposition de diminution de la cotisation de solidarité a été soumise pour avis au Comité de gestion. De nombreuses questions ont été transmises par écrit au ministre des Pensions. En réponse à leurs questions, les membres du CG ont simplement reçu un courrier du ministre, dans lequel il prenait acte des questions posées et rappelait le délai d'avis légal d'un mois, qui a entre-temps été dépassé. Voilà pour la réponse du ministre dont nous avons dû nous contenter.

Le Comité de gestion a rendu un avis négatif unanime par rapport à cette proposition de diminution de la cotisation de solidarité, pour une valeur de 82 millions d'euros. Il souligne que cette cotisation a été introduite en 1994 en raison de l'inégalité de revenus entre les pensionnés et dans le but d'organiser la solidarité (intergénérationnelle) entre les pensionnés. Cet objectif et cette raison semblent toujours d'actualité.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour de Cassation fait la clarté sur l'obligation d'apurement et la prescription dans le cadre de la pension complémentaire

En 1994, une travailleuse est affiliée par son employeur à un plan de pension du type contributions définies, géré par Apra Leven. En juin 2010, la travailleuse est licenciée en vue de sa prépension. Elle a alors 58 ans. L'âge de pension repris dans le plan est de 65 ans, de sorte que la pension complémentaire ne peut être versée qu'en 2017. En février 2012, Apra Leven est liquidée. La FSMA informe les assurés de la faillite et de l'obligation, pour l'employeur, de refinancer la pension. L'employeur refuse.

Par le biais du service juridique de la FGTB d'Anvers, la travailleuse introduit une action contre la masse de la faillite d'Apra et contre l'employeur. En première instance, elle demande le versement de son capital pension. Le juge estime qu'elle n'a pas d'intérêt, parce qu'elle n'a pas encore atteint l'âge de la pension. En appel, elle demande l'apurement de ses réserves et leur transfert vers un autre organisme de pension. La cour du Travail estime que la demande est prescrite un an après la sortie de service (Art. 15 LCT). Pourtant, la réglementation prévoit qu'un dormant (soit un affilié qui ne paie plus de cotisations, mais qui n'a pas encore reçu d'allocations de

pension) a le droit, en tout temps, de transférer ses réserves et que le montant des réserves transférées doit être au moins égal aux réserves acquises à la date de sortie, éventuellement complété en fonction de la garantie de rendement légale. Avec un délai de prescription d'un an après la sortie, ces droits deviennent lettre morte. Un recours en Cassation est donc introduit.

Dans son arrêt du 8 octobre 2018 (s.16.0032.N/4), la Cour de Cassation confirme que l'obligation d'apurement ne s'arrête pas à la sortie, mais continue à couvrir jusqu'au transfert des réserves, jusqu'à la pension ou l'arrêt de l'engagement de pension. La prescription ne commence à courir qu'à partir du jour où l'obligation d'apurement de l'employeur prend fin ; donc, à la date du transfert des réserves, de la pension, ou de l'arrêt de l'engagement de pension. C'est un grand pas en avant dans la protection des dormants et plus particulièrement pour les nombreuses personnes qui ont été dupées dans le dossier Apra Leven.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Introduction d'un test « égalité des chances » à Bruxelles

Le 4 octobre dernier, le parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté une ordonnance introduisant un « test d'égalité des chances », en complément des « test genre » (ordonnance du 29 mars 2012 et AR du 24 avril 2014) et du handistreaming (ordonnance du 8 décembre 2016).

Seront désormais évalués en termes d'impact sur le genre et le handicap tout projet législatif, marché public, contrat de gestion ou de planification stratégique, concession, guides et arrêtés visant l'attribution de subventions au-dessus d'un certain montant. L'impact sera également mesuré sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine et la condition sociale ainsi que sur les minorités culturelles et ethniques. Des critères supplémentaires, à l'initiative de l'auteur, peuvent être inclus dans l'évaluation. Un comité régional sera chargé de l'exécution et de l'évaluation du test ainsi que l'intégra-

tion de la dimension « égalité des chances » dans les lignes politiques de la région.

Le Conseil Economique et Social a salué l'élargissement des critères d'égalité des chances. Il regrette cependant que la dimension de genre soit noyée dans l'ensemble des critères de discrimination. Il a été demandé au gouvernement qu'une attention particulière soit portée à la dimension genre et à ses spécificités dans le modèle de test à venir. En outre, la qualité de l'évaluation devra être assurée, s'appuyant entre autres sur des indicateurs de genre, afin d'en faire un outil réellement utile. Enfin, en parallèle de ce test, il serait souhaitable que le gouvernement bruxellois consulte davantage les différents conseils d'avis existants lors de l'élaboration de projets.

vroni.lemeire@fgtb.be

Clôture de l'année jubilaire « 50 ans de la loi sur les CCT et les CP »

Ce mardi 11 décembre 2018, aura lieu la clôture solennelle de l'année jubilaire « 1968-2018: 50 ans de la Loi sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires ».

Une session solennelle de clôture sera organisée à Tour & Taxis (Avenue du Port 80c) en présence entre autres du ministre pour l'Emploi, Kris Peeters.

La session de clôture débute à 16 h 30 (accueil à partir de 15 h 30) et se termine à 18 h.

Ensuite est organisée une réception jusqu'à 20 h.

Bloquez déjà cette date dans vos agendas!

Bientôt, vous obtiendrez plus d'informations sur le site <https://evenements.emploi.belgique.be/fr> ou sinon via dircie@emploi.belgique.be.

Eliane Vogel-Polsky

En 2018 et 2019, le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky, un groupe de militantes syndicalistes bruxelloises, participera à plusieurs initiatives d'hommage à Eliane Vogel-Polsky, avocate et féministe engagée, décédée en 2015.

En novembre, une projection-débat a notamment été consacrée à Eliane Vogel-Polsky. Le documentaire « Eliane Vogel-Polsky » réalisé par Haleh Chinikar et Agnès Hubert fut projeté et fut suivi d'une conférence-débat.

Le Comité Femmes contribuera également à l'ouvrage collectif en hommage à Eliane Vogel-Polsky, qui sera édité en 2019, par l'équipe de droit social de l'ULB.

CAMPAGNE**La solidarité n'est pas un crime**

Tous les jours, nous sommes confronté-e-s à une montée croissante de la haine de l'autre et du racisme sous toutes ses formes.

C'est pourquoi le PAC – avec la FGTB wallonne et la FGTB Bruxelles, le CEPAG et la CCB, les FPS et la fédération des centres de planning familial, Espace Seniors, Latitude Jeunes et l'ASPH - ont décidé de faire campagne ensemble afin de dénoncer les dérives de la politique migratoire belge menée par le gouvernement fédéral de droite extrême.

Cette campagne de sensibilisation a un double objectif :

- *Soutenir publiquement les citoyen-ne-s qui, par leur solidarité, soutiennent et viennent en aide à ces hommes, femmes et enfants dont le seul crime est souvent d'avoir cherché un endroit sûr où un avenir est possible ;*
- *Inciter tous ceux et toutes celles qui le souhaitent à marquer leur opposition à la politique migratoire belge en s'impliquant dans une des nombreuses initiatives citoyennes ou associatives de soutien aux migrant-e-s, réfugié-e-s ou sans-papiers. Vous trouverez ci-dessous une liste non-exhaustive de ces initiatives.*

Cette campagne s'inscrit dans le long terme pour réclamer une politique migratoire plus juste en Europe.

A la veille des élections européennes et fédérales, il s'agit d'une opportunité pour mettre en place un rapport de force en vue d'un changement radical de la politique migratoire chez nous et en Europe.

*Infos :
www.lasolidaritenestpasuncrime.be*

ECHO REGION WALLONIE**Labour-Int : l'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail**

Ces dernières années, l'importance de travailler à l'intégration des demandeurs d'asile et réfugiés sur le marché du travail a engendré la mise sur pied d'une multitude d'initiatives en tout genre. Le problème de ce type de démarches est que, dans la très grande majorité des cas, ces projets ne sont pas coordonnés entre eux et n'impliquent pas tous les acteurs compétents en la matière. Cela entraîne un manque d'efficacité et des pertes de temps incontestables.

Partant de ce constat, le projet Labour-Int s'est construit dans le respect d'une démarche multipartite qui est présente dans l'ensemble de ses étapes. Cela signifie que tout est organisé de façon à impliquer l'entière des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des migrants, à savoir les syndicats (CES, DGB, FGTB...), les employeurs (BusinessEurope, UEAPME...), les chambres de commerce (Eurochambres), les services publics de l'emploi (CEEP...) ou encore différents organismes spécialisés dans l'insertion socioprofessionnelle (ASBL Le Monde des Possibles, CEDEFOP...). Des organisations internationales telles que l'OSCE ou l'OIT prennent également part à ce projet. Enfin, le CEPAG, mouvement d'éducation permanente, disposant d'un service spécialisé en droit des étrangers, a trouvé important de s'impliquer et de coordonner une des actions-pilotes mises en œuvre.

L'objectif principal du projet est de promouvoir des programmes visant à l'insertion des migrants, et plus particulièrement des demandeurs d'asile et des réfugiés, sur le marché du travail du pays qui les accueille. L'action est notamment axée sur la promotion d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle complet comprenant la reconnaissance des compétences et qualifications, le suivi de formations adaptées, la mise en relation entre employeurs et migrants ainsi que différentes mesures à prendre sur le lieu de travail. L'objectif est également de pouvoir dégager des solutions pouvant être transférées dans d'autres pays européens moyennant d'éventuelles adaptations au contexte local.

Le projet comprend également la mise en œuvre de trois actions pilotes, dont une en Wallonie.

Action pilote wallonne

La particularité principale de l'action pilote wallonne est qu'elle aborde uniquement la

situation spécifique des demandeurs d'asile et non celle des réfugiés. Ce choix est parfaitement réfléchi et dénote la volonté d'améliorer la situation du public le plus fragile. Cela démontre également la volonté de traiter le problème de l'insertion socioprofessionnelle des réfugiés dès leur arrivée dans le pays d'accueil. En effet, au plus tôt le demandeur d'asile est accompagné dans son parcours, au plus il a de chances d'intégrer le marché du travail. En traitant les problématiques spécifiques se posant aux demandeurs d'asile, on essaie ainsi de lutter contre le taux d'emploi trop faible des réfugiés.

Travailler sur la situation des demandeurs d'asile soulève également une question qu'il ne faudrait pas exclure du débat, à savoir celle du sort réservé aux demandeurs d'asile dont la demande est refusée¹. Que faire avec ces personnes qui ont probablement passé de longs mois, voire plusieurs années en Belgique, qui y ont suivi des formations, qui y ont peut-être travaillé légalement, qui y ont créé un réseau de connaissances et à qui l'on ne propose comme unique solution qu'un retour dans un pays qu'elles ont fui précédemment ? La question mérite d'être posée, d'autant plus que le pourcentage de demandeurs d'asile débouté retournant volontairement dans leur pays est très faible.

Dans le cadre du projet Labour-Int, le CEPAG a rédigé une étude faisant un tour d'horizon, forcément non exhaustif, de ce qui se met actuellement en place en matière d'insertion professionnelle des demandeurs d'asile en Région wallonne mais aussi des obstacles principaux auxquels il convient de s'attaquer ensemble.
www.cepag/publications/etudes

didier.pironet@cepag.be

¹ Selon les chiffres du CGRA (Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides) chargé de traiter les demandes d'asile, le taux de reconnaissance du statut de réfugié ou de protection subsidiaire était de 57,7% en 2016 (<http://www.cgra.be/fr/actualite/statistiques-dasile-bilan-2016>) et de 50,7% en 2017

(<http://www.cgra.be/fr/actualite/statistiques-dasile-bilan-2017>)

Il est urgent de passer à une transition juste vers une société neutre par rapport au climat

Mi-octobre, un nouveau rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur le climat (GIEC), le forum des spécialistes du climat faisant autorité, a été publié. Entretemps, il est déjà question d'un réchauffement d'1 degré Celsius, ce qui se reflète dans les conditions climatiques extrêmes et par un niveau de la mer en augmentation. Les scientifiques soulignent l'importance de limiter le réchauffement climatique à 1.5°C. Un réchauffement de 2°C aurait nettement plus de conséquences néfastes. Pour restreindre le réchauffement climatique à cette limite plus ou moins sans danger, la société doit changer rapidement et profondément à une échelle qui relève du jamais vu. Mais ce changement offre aussi de belles opportunités s'il s'accompagne du développement d'une société juste et plus durable.

Les sommets climatiques annuels sont le moment propice pour réaliser des avancées au niveau international (alors que l'Europe, la Belgique, les Régions et les autorités locales doivent aussi en faire plus). Les défis pour le sommet de cette année à Katowice (COP 24) sont à nouveau de taille. La Communauté internationale doit convenir des règles pour mettre en œuvre l'Accord de Paris. Et il faut trouver de l'argent pour aider les pays les plus fragiles – comme les îles et les pays en développement – à limiter les effets négatifs des changements climatiques. Et surtout, tous les pays doivent mettre sur la table des mesures ambitieuses pour réduire plus sensiblement les émissions de gaz à effet de serre.

Le Parlement européen a donné un sérieux élan en ce sens il y a quelques semaines¹: il appelle l'Union européenne à réduire, d'ici 2030, les émissions de gaz à effet de serre de 55% (celles-ci sont actuellement de 40%). En Belgique, plusieurs parlements sont en voie d'approuver une résolution interparlementaire² dans laquelle ils appellent à plus d'ambition dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

De son côté, la coalition Climat, qui regroupe plus de 70 organisations, a rassemblé ses recommandations aux décideurs politiques belges et européens.³ Quelques-unes sont proches de la politique économique que prônent les syndicats. Ainsi, la coalition demande un "border tax adjustment" qui devrait permettre d'obtenir un prix plus élevé pour les biens importés en Europe et qui sont fabriqués sans tenir compte des normes sociales et écologi-

ques, ni du prix du carbone. Parallèlement, la coalition plaide pour une taxe carbone pour décourager l'utilisation de l'énergie à forte intensité d'émission de carbone. Le régime doit contenir des corrections sociales pour éviter que les plus fragiles ne soient touchés. Le produit doit être utilisé pour financer la transition et la solidarité internationale.

La coalition souligne par ailleurs qu'une société à bas carbone se construit avec du dialogue social et la participation des citoyens, la formation et le développement des compétences, le respect des droits de l'homme et la protection sociale. Ce faisant, la coalition se rallie au concept de la « transition juste » défendu par les syndicats.

Ceci rejoint une action au niveau de la CSI qui joue sur le fait que le sommet climatique en Pologne se tient dans une région où la richesse est basée sur les mines de charbon. Le but est de parvenir à une déclaration ministérielle sur la 'Transition juste et le travail décent'. Il ne pourra y avoir un soutien pour la transition nécessaire vers une économie neutre du point de vue du carbone que si l'on s'attèle parallèlement au bien-être des travailleurs.

Le dimanche 2 décembre – premier jour du sommet climatique – la coalition climat organise une grande mobilisation en faveur du climat à Bruxelles. Plus d'informations sur www.claimtheclimate.be.

philippe.diepvents@vlaamsabvv.be

¹ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181018IPR16550/paris-agreement-meps-call-for-stepping-up-eu-climate-commitments>

² <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1278445>

³ http://klimaatcoalitie.be/sites/default/files/documents/Analyse%20COP23%20en%20aanbevelingen%20COP24_0.pdf

Annuaire en matière de lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale - édition 2018

Le mardi 4 décembre 2018 en matinée, l'USAB (fondation universitaire de lutte contre la pauvreté de l'Université d'Anvers) organise un colloque autour de l'Annuaire en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2018*.

Cet annuaire se concentre sur différents domaines de pauvreté. Outre les thèmes classiques comme l'enseignement, le logement, la santé et le travail, il y est aussi question de sujets tels que la pauvreté en termes de transport, l'accueil intégré de façon large et les soins médicaux urgents.

Orateur du jour : le professeur Kremer, professeur externe donnant cours à l'Université d'Amsterdam. Thème abordé : "Vers un Etat-providence résistant à la migration ?"

Un débat politique suivra ensuite dans le cadre des élections flamandes, fédérales et européennes de 2019.

Lieu

Université d'Anvers

Stadscampus, aula rector Dhanis (K.001) - Kleine Kauwenberg 14

2000 Anvers.

Programme complet via le lien www.usab.be.

Date-limite pour les inscriptions: le 1er décembre 2018.

* L'annuaire de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale est un produit de l'USAB en collaboration avec le Centrum OASeS, le groupe de recherche Overheid & Recht, le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, le groupe d'experts Eerstelijns- en Interdisciplinaire Zorg Antwerpen, Decenniumdoelen et le Netwerk tegen armoede.

Après la catastrophe du Rana Plaza, retour à la case départ ?

En avril 2013 le Rana Plaza s'effondrait, provoquant la mort de 1 138 personnes et plus de 2 000 blessés. En réaction à cette catastrophe, un accord sur la prévention incendie et sécurité des bâtiments au Bangladesh était co-signé par les organisations syndicales internationales et nationale et 220 entreprises de l'habillement, dont 6 entreprises belges. En 2018, un deuxième accord a été négocié entre syndicats et enseignants (180 entreprises dont 11 belges) afin de poursuivre les engagements à plus de sécurité. Les objectifs de ces accords sont d'éliminer les dangers et de rendre l'industrie de l'habillement au Bangladesh plus sûre pour les travailleurs et travailleuses.

Alors que le travail de sécurisation des bâtiments est loin d'être fini, l'Accord 2018 est actuellement menacé par une ordonnance restrictive de la Cour Suprême du Bangladesh, qui pourrait rendre caduque cet accord. Sans celui-ci, la situation risque de revenir à ce qu'elle était avant. C'est pourquoi la FGTB, avec achACT, la Schone Kleren Campagne et leurs organisations membres, a appelé les enseignants signataires de l'Accord et le gouvernement belge à agir de toute urgence pour convaincre le gouvernement du Bangladesh d'autoriser l'Accord 2018 à poursuivre ses actions. Des informations plus détaillées sont disponibles ici (FR) www.achact.be ou ici (NL) www.schoneklerin.be et auprès du service des relations internationales et européennes de la FGTB (sophie.grenade@fgtb.be).

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Conférence internationale du travail 2018 (suite)

Dans le numéro de septembre, nous avons rendu compte des travaux de la CIT par rapport à la violence de genre sur les lieux de travail et l'examen des pires violations des normes internationales du travail. Mais la conférence a également abordé deux autres dossiers importants pour la vie syndicale.

La conférence incluait une discussion sur la coopération. L'OIT aide les Etats membres à appliquer ses normes internationale du travail à travers un vaste programme de coopération technique sur le terrain. Mais les travaux ont également abordés la coopération de manière plus large avec des sujets comme l'adoption des objectifs de développement durable (ODD), dont les objectifs sur le travail décent (ODD8), sur la réduction de la pauvreté (ODD 1) sur la réduction des inégalités (ODD 10). Des conclusions, on retiendra notamment la réaffirmation du respect de l'ensemble des normes – et donc pas seulement les 8 normes fondamentales - dans la coopération et l'approche très prudente sur le rôle du secteur privé. Les conclusions soulignent notamment que tout rôle accru

du secteur privé, doit aller de pair avec une exigence de transparence et de redevabilité (accountability).

De leur côté, les conclusions des travaux sur le dialogue social tiennent du verre à moitié vide ou à moitié plein. Elles réaffirment essentiellement les conclusions de la première discussion sur le dialogue social qui s'est tenue en 2013. Les employeurs ont rejeté les revendications concrètes des syndicats (précarité du travail, digitalisation) pour ne garder que des conclusions plus générales et diluées. On peut toutefois se réjouir de la réaffirmation, de l'importance de la négociation collective qui « demeure au cœur du dialogue social » et de l'exigence d'organisations syndicales (et patronales) libres, indépendantes, fortes et représentatives. Les conclusions appellent aussi à la ratification universelle des conventions 87 sur la liberté syndicale et 98 sur la liberté de négocier collectivement.

rafael.lamas@fgtb.be

Fragilisation des migrants et course au profit : la recette infernale du travail forcé

Une étude conjointe de l'Organisation internationale des Migrations (OIM) et de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a révélé l'ampleur d'une bien triste réalité : 40 millions de personnes dans le monde sont victimes de travail forcé et d'« esclavagisme moderne ».

Cette forme la plus choquante d'exploitation des travailleurs (très souvent domestiques ou dans la construction ou l'agriculture) rapporterait annuellement 150 billion de dollar au secteur privé !

Et la situation n'est pas prête de s'améliorer, plus particulièrement dans le monde arabe : syriens, irakiens et libyens fuyant la guerre vers les pays voisins, trans-migrants africains au Maghreb, ressortissants africains et asiatiques attirés par de vaines promesses de salaires plus élevés au Proche Orient et dans le Golf,... tous sont fragilisés, tous sont des proies tellement faciles.

Les syndicats de la région agissent. L'ATUC (Confédération syndicale arabe) les a rassemblés en marge de son Congrès de fin octobre pour renforcer leur stratégie. Le Front commun syndical belge a appuyé

l'événement sur base d'un subside négocié avec le SPF Emploi.

Un plan d'action a été rédigé : appui aux victimes, syndicalisation des travailleurs migrants, action sur les agences de recrutement et la chaîne de sous-traitance et campagne pour le respect des Conventions OIT interdisant le travail forcé.

Les débats ont aussi été l'occasion de s'interroger sur la politique étrangère de l'Union européenne. Ce sont bien les violations des droits des investisseurs privés et non celles des normes de l'OIT interdisant le travail forcé qui peuvent faire l'objet de sanctions commerciales. Et le budget UE pour la coopération au développement sert de plus en plus à appuyer l'investissement du secteur privé dans la région sans aucune réelle garantie de respect de ces normes en retour. Les investisseurs privés plus importants que les victimes d'esclavage ?

thierry.aerts@fgtb.be