

Travailleuses, santé, coronavirus



**Quand le monde s'arrête,
les femmes continuent!**

SOMMAIRE

- 2 **ÉDITO** - Quand le monde s'arrête, les femmes continuent
- 3 **LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL**: une question à aborder systématiquement en entreprise
TRAVAILLEUSES DES SOINS DE SANTÉ ET DU NON-MARCHAND
- 4 **Aides familiales**: la grande solitude des travailleuses de terrain
- 6 **Soins aux personnes**: une fatigue et une surcharge immenses
TRAVAILLEUSES DE LA GRANDE DISTRIBUTION
- 7 «Du jour au lendemain, on s'est réveillées métiers essentiels!»
- 8 «Notre site élections sociales s'est transformé en site Covid»
TRAVAILLEUSES DU NETTOYAGE
- 9 «Une pression énorme sur les travailleuses du nettoyage»
- 10 «Ce qui est dommage, c'est que tout ce travail pour épauler tout le monde est passé comme invisible»
TRAVAILLEUSES DE LA COIFFURE
- 11 La coiffure, un secteur où les travailleuses sont isolées et n'ont pas de déléguées.
- 12 **AFFICHE** Quand le monde s'arrête, les femmes continuent!
TRAVAILLEUSES DE L'ENSEIGNEMENT
- 14 Enseigner exige de nombreuses compétences, encore plus à distance
- 15 Lettre à la ministre de l'Éducation
- 16 «Pour bien fonctionner, il est nécessaire de constituer un socle de moyens communs à utiliser»
- 16 Rien ne vaut la dynamique de classe
TRAVAILLEUSES EN TÉLÉTRAVAIL
- 18 Le télétravail: entre opportunités et dangers pour les travailleuses
- 20 **LES FEMMES AU FRONT**, au travail et à la maison
- 21 **DÉLÉGUÉES**: créatives pour être toujours dispos
- 22 **CRISE SANITAIRE, CRISE POLITIQUE**: en faire des opportunités pour des avancées sociales
- 24 **FEMMES CSC**: nous contacter, militer avec nous...

Photo couverture: Donatienne Coppieters

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters

Tél. 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: Hoorens Printing

édito

Quand le monde s'arrête, les femmes continuent!

Parler de métiers essentiels pendant cette crise du Covid-19, cela se conjugue essentiellement au féminin. Quand le monde s'arrête, les femmes continuent! Elles ont rendu visibles des fonctions souvent peu rémunérées, peu valorisées et pourtant tellement vitales. C'est pourquoi ce dossier est rédigé au féminin. Non pas pour invisibiliser les hommes, mais pour visibiliser toutes celles qui, dès que la porte du premier confinement a été fermée, se sont à nouveau senties abandonnées.

Ces témoignages sont issus des journées d'étude des Femmes CSC d'août 2020. Nous y avons senti l'urgence et l'importance de conserver et de communiquer les expériences vécues dans les différents secteurs «féminins», toutes différentes et pourtant unies par ce travail de *care* et ce lien avec la santé des travailleuses qui est notre thème de travail cette année sociale. Nous craignons une/la seconde vague, au moment où nous avons conçu ce projet de dossier spécial de *Syndicaliste*. Elle est là au moment où nous bouclons ce dossier. Alors que nous n'avons pas pu souffler entre les deux vagues, ni prendre le temps d'un pas de recul pour analyser ce qui nous est arrivé de mars à juin 2020, nous sommes à nouveau confrontées à la mise sous pression maximale de nos soins de santé, aux pires craintes pour la situation dans les maisons de repos, aux travailleuses du commerce qui «tombent comme des mouches», aux enseignantes totalement désemparées sur la manière d'aborder les cours en toute sécurité en présentiel ou via les nouvelles technologies.

Nous espérons que ce dossier nous permettra, collectivement, de faire ce pas de recul pour, petit à petit, mieux se comprendre les unes les autres. Il est si important que les travailleuses ne s'opposent pas entre elles mais tissent les solidarités en comprenant mieux dans quelles réalités différentes elles évoluent.

Vous avez envie de nous communiquer votre témoignage? N'hésitez pas à le faire en contactant votre permanente Femmes CSC (coordonnées en fin de brochure) ou via l'adresse femmes-csc@acv-csc.be. Faire remonter vos expériences est essentiel pour faire bouger les choses. Vous trouverez au milieu de ce dossier une affiche pour remercier toutes les travailleuses: le fichier imprimable est disponible sur www.femmes-csc.be. Utilisez autant que nécessaire: «On ne dit jamais trop merci».

Courage à chacune... et, pour pouvoir prendre soin des autres, prenez d'abord bien soin de vous!



| Pour les Femmes CSC, Gaëlle Demez |

Dans ce dossier, nous avons choisi de parler au féminin. Les noms communs au féminin sont à prendre au féminin et au masculin.



La santé des femmes au travail:

une question à aborder systématiquement en entreprise

«La dimension de genre est très souvent absente des politiques de prévention des risques professionnels. Cette situation de déni est d'autant plus inacceptable qu'il est plus compliqué pour les travailleuses de faire reconnaître l'origine professionnelle de leur maladie.» Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen, s'est penché sur la santé des travailleuses (1).

D'où proviennent les inégalités de santé entre les femmes et les hommes?

Des distinctions biologiques existent bien évidemment entre les femmes et les hommes et elles provoquent des différences en matière de santé. Toutefois, il est important de souligner qu'il y a davantage d'inégalités qui sont dues à la situation sociale et aux conditions de travail des femmes. Sur certains indicateurs, un avantage biologique féminin peut alors être annulé par une situation sociale non privilégiée.

À quelles conditions de travail et à quelle situation sociale faites-vous référence?

Les professions dans lesquelles les femmes sont largement majoritaires partagent certaines constantes: moins d'autonomie, travail répétitif, orientation «vers les personnes» sur la base de stéréotypes qui lient l'aptitude de prendre soin d'autrui à une qualité féminine. De plus, les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré, c'est-à-dire aux tâches domestiques et familiales. Le constat de plusieurs études est révélateur: lorsqu'une femme travaille à temps partiel, il s'agit majoritairement d'un transfert du travail rémunéré à du travail non rémunéré. À l'inverse, lorsqu'un homme travaille à temps partiel, son temps de travail non rémunéré n'augmente pas et il parvient alors à dégager du temps pour ses projets personnels.

Ces inégalités de condition et de temps de travail entre les femmes et les hommes sont-elles prises en compte?

Il existe une ségrégation professionnelle horizontale, c'est-à-dire, une concentration élevée d'hommes et de femmes dans certains types d'activités. Pour les femmes, il s'agit essentiellement des métiers du *care* (soins aux autres). Or, la pénibilité de travail dans ce secteur est souvent socialement niée car ces postes sont considérés comme étant dans la continuité des tâches domestiques et familiales (donc du travail non rémunéré) qui seraient «naturellement» des tâches féminines.

La ségrégation professionnelle concentre une proportion plus élevée d'hommes dans des activités où les risques matériels sont immédiats et visibles avec les accidents du travail. Cet avantage à court terme disparaît sur le long terme suite aux conditions de travail des métiers «féminins» que nous avons évoquées: l'usure associée à un travail répétitif, sous pression, avec des charges émotionnelles importantes et des niveaux de reconnaissance et d'autonomie plus faibles que pour les hommes.

La dimension de genre est très souvent absente des politiques de prévention des risques professionnels. Cette situation de déni est d'autant plus inacceptable qu'il est plus compliqué pour les

travailleuses de faire reconnaître l'origine professionnelle de leur maladie.

Le cancer du sein est un exemple frappant du lien entre le travail et la santé...

Plusieurs études montrent des liens entre les conditions de travail et le cancer du sein. Il y a des professions comme les coiffeuses, les infirmières ou les travailleuses du secteur aérien où les cancers du sein sont nettement plus nombreux que dans la moyenne de la population. L'exposition à des produits toxiques et/ou à des rayonnements ionisants, ou encore un travail de nuit fréquent jouent un rôle important dans l'apparition du cancer du sein dans certaines professions. Or, lors du diagnostic, la patiente se voit très rarement poser des questions sur sa profession et ses conditions de travail. Cela serait pourtant fondamental pour la prévention, mais aussi pour la reconnaissance du risque encouru par ces travailleuses.

| Florence Notté |



Les politiques de prévention des risques professionnels doivent absolument faire une différence entre les femmes et les hommes.

(1) Article réalisé sur la base de l'intervention de Laurent Vogel à la journée d'étude des Femmes CSC du 28/08/2020 sur «La santé des femmes, un enjeu de sécurité sociale» et d'un de ses articles: «Chausser les lunettes de genre pour comprendre les conditions de travail» in HesaMag n°12, 2015, p.12-18, https://issuu.com/etui.org/docs/fr_hesamag_12 (dossier «Femmes au travail: en quête de reconnaissance»).



Aides familiales: la grande solitude des travailleuses de terrain

Témoignage de Martine Haid, militante CSC et aide familiale.

Qu'est-ce que la crise sanitaire a changé au niveau de ton travail?

Notre secteur de l'aide à domicile a été défini par le gouvernement comme secteur essentiel à la population. Bien entendu, la crise sanitaire est venue impacter notre travail au quotidien de manière significative. Au départ, nous sommes allées travailler sans aucune protection (peu de masques disponibles, peu de tabliers, pas de gel, etc.). C'était très dur car il était impossible de respecter les distances de sécurité. Il faut savoir que nous travaillons dans des logements généralement de petite taille et certains bénéficiaires ne portaient pas de masque

car ils n'en comprenaient pas la nécessité. Finalement, nous avons quand même arrêté d'aller chez les personnes à risque qui ne respectaient pas les règles de sécurité vis-à-vis des travailleuses. Mais cela a engendré la réorganisation de tous les horaires puisque certaines prestations étaient annulées.

Y a-t-il eu des adaptations des conditions de travail?

Très vite, nous avons pu bénéficier d'un système d'«heures corona». Cela signifiait que notre salaire était maintenu à temps plein, mais que nous avions moins d'heure de prestation. Le but était de

permettre aux travailleuses de récupérer dans de bonnes conditions et de les mettre le moins possible en danger en diminuant le temps de risque de contamination. Concrètement, les prestations étaient réduites chez chaque bénéficiaire. C'était très bien et nous le redemandons aujourd'hui. Ce système avait toute son utilité pour que nous tenions le coup. Cela avait un effet positif sur la charge de travail tant physique que psychologique. Il faut savoir aussi que les aides ménagères en titres-services étant à l'arrêt, nous ne laissions pas les personnes dans des logements qui n'avaient plus été entretenus, donc nous le faisions nous-mêmes. Pour les courses, nous avions un laissez-passer comme les infirmières: pratique pour ne pas perdre de temps, mais pas évident vis-à-vis des clientes dans les files d'attente qui ne comprenaient pas pourquoi nous avions le droit de passer devant tout le monde.

On a revu les trajets des aides familiales qui se déplaçaient en transports en commun afin qu'ils soient les plus courts possibles.

Durant le confinement, la situation nous a parfois plongées, en tant que travailleuses de terrain, dans une grande solitude. Tout était difficile: entrer en contact avec la médecin, avec la psy de la personne. Entrer en contact avec le personnel administratif en télétravail, que tout le monde soit informé des nouvelles procédures, des nouvelles conditions de travail, etc. Nous voulions plus de réactions concrètes sur nos conditions de travail, sur les problèmes que nous rencontrions. Tous nos modes de fonctionnement et de communication en interne ont été bouleversés. Cela a parfois créé des cafouillages en tous genres.



© Donatienne Coppieters

Action du secteur non-marchand CNE le 18 juin 2020, après la première vague du Covid.

Maintenant, la situation a repris son cours comme avant le confinement. On nous a supprimé les «heures corona», on est retourné à des horaires full. On a repris toutes nos bénéficiaires, auxquelles sont venues s'ajouter de nouvelles bénéficiaires qu'il faut intégrer dans une liste de 4 ou 5 prestations journalières. On ne le dit pas dans les médias, mais nous constatons que plusieurs familles ont choisi de reprendre à domicile leurs parents placés en maison de repos. Cela entraîne plus de travail, de nouvelles habitudes à mettre en place et des conditions de travail pas faciles. Il faut aussi savoir que le coronavirus a de nombreux impacts sur nos bénéficiaires, notamment celles et ceux atteintes de problèmes psychiatriques (stress, angoisses, etc.). La solitude que nous avons vécue durant le confinement en tant que travailleuses est vécue aussi par les bénéficiaires qui continuent à la vivre quotidiennement.

Cette crise a-t-elle des impacts sur ta santé ou celles de tes collègues?

Des collègues ont été contaminées ou mises en quarantaine. Dans le contexte de travail difficile que je viens de décrire, je constate aussi que de nombreuses collègues ont tenu bon en s'ajoutant la pression de toujours continuer sans se préoccuper de leur santé, en se disant qu'elles n'avaient pas le choix. Cela a pour conséquence aujourd'hui des situations d'épuisement psychologique.

La crainte d'être contaminée ou de propager le virus plane tout le temps et pour tout le monde. Pour ma part, j'ai peur de transmettre la maladie aux membres de ma famille. Je veille systématiquement à désinfecter toutes mes affaires. C'est clair qu'au fil du temps, la fatigue s'installe.

"Je veille systématiquement à désinfecter toutes mes affaires. C'est clair qu'au fil du temps, la fatigue s'installe."

Comment as-tu vécu le confinement en tant que militante?

D'un point de vue professionnel, ces changements ont été difficiles à gérer. C'est la responsabilité d'aider les bénéficiaires qui a primé: ne pas les laisser seules.

Du point de vue syndical, la concertation avec l'employeur a été difficile car les informations ne circulaient pas efficacement. Nous n'avions pas de réponse sur le nombre de travailleuses contaminées ni sur les données relatives à l'absentéisme. Nous avons de nombreuses questions sur le soutien des collègues malades, sur l'appui du CESI (NDLR: un service externe de prévention et de protection au travail), etc. C'était une grande source de stress que d'avancer à l'aveugle. De plus, on avait du mal à se rencontrer en tant que déléguées. Nous n'avions pas le matériel adapté pour les visioconférences. On a donc utilisé WhatsApp, Viber et les mails.

Les réunions CE et CPPT avaient été maintenues, mais au même titre que les prestations chez les bénéficiaires, leur durée avait été réduite de 4 heures à 2 heures. Un peu court, alors que l'actualité et le nombre important de sujets auraient nécessité davantage de temps.

Par ailleurs, tous les changements ont créé une charge de travail supplémentaire. Cela a empiété non seulement sur le temps que nous pouvons consacrer à discuter avec les bénéficiaires, mais aussi sur le temps que nous avons pour être à l'écoute des travailleuses. Il y a donc eu pas mal d'appels des collègues en soirée. Être sur les deux fronts s'est avéré fatigant et stressant. La manifestation du 6 juillet a remis un peu de baume sur le cœur de bon nombre de déléguées. C'était vraiment important.

Au vu de cette situation, quelles revendications défends-tu prioritairement?

Nous avons eu une reconnaissance verbale de la direction pour le travail fourni sur le terrain pendant le confinement («Merci, merci pour votre courage», etc.), mais le personnel aurait souhaité un geste plus concret et plus conséquent, un geste financier.

De manière globale nous demandons:

- une revalorisation de notre salaire et de notre métier;
- une amélioration de nos conditions de travail;
- la réduction collective du temps de travail;
- un aménagement du temps de travail pour les plus de 50 ans;
- une reconnaissance de notre métier comme métier pénible: trop de travailleuses de terrain souffrent de douleurs musculaires, articulaires après 50 ans...

| Blanche Garcia et Patricia Biard |



Action du secteur non-marchand CNE le 18 juin 2020, après la première vague du Covid.

Soins aux personnes: une fatigue et une surcharge immenses

Témoignage de Stéphanie Paermentier, secrétaire nationale pour le non-marchand à la CNE.

Pour le personnel du non-marchand, la crise sanitaire a été et reste un grand traumatisme. Dans les maisons de repos particulièrement, les travailleuses ont été confrontées à une mortalité de très grande ampleur dans des conditions insoutenables. Voici comment Stéphanie Paermentier, secrétaire nationale pour le non-marchand à la CNE, décrit la situation dans le secteur.

Fin août, Stéphanie Paermentier nous confiait ceci: «Nombreuses sont les travailleuses du non-marchand, notamment en maisons de repos, qui se posent beaucoup de questions sur leur avenir professionnel et qui réfléchissent à se réorienter vers d'autres métiers. Car la situation vécue au printemps a entraîné une remise en question totale du sens de leur propre métier, qui est de prendre soin des plus faibles, des plus fragilisés.

Beaucoup de nos affiliées ont en effet très mal vécu cette double contrainte permanente à laquelle elles étaient confrontées: sans moyens de protection minimum, fallait-il continuer à soigner ces résidentes et résidents atteints du Covid-19 au risque de contaminer les autres, y compris les collègues et la famille, ou fallait-il les laisser mourir?

Tout cela a occasionné beaucoup d'interrogations, de doutes, une fatigue et une

surcharge immenses, alimentés aussi par les incidents scandaleux auquel le personnel soignant a été confronté: insultes, voitures taguées, attitudes de rejets de la part du voisinage ou de certaines familles... Dans ces secteurs, tout cela débouche des mois plus tard sur un épuisement mental et physique et sur la crainte de ne pas tenir le coup».

Transformer les promesses en mesures concrètes

Nous sommes hélas aujourd'hui face à une deuxième vague, de forte intensité. Quelle est la réalité sur le terrain? Stéphanie Paermentier: «Le problème de sous-effectifs qui existe depuis de nombreuses années - conséquence de normes d'encadrement insuffisantes - et qui est amplifié par les nombreux certificats de quarantaine a pour conséquence une surcharge de travail qui ne pourra être gérée qu'avec un renfort d'effectifs. Certains secteurs avaient, comparativement à

d'autres, bien résisté à la première vague. Ce n'est plus le cas actuellement. La CNE est, à ce stade, très inquiète de l'évolution de la situation dans l'hébergement des jeunes et des personnes handicapées, ainsi que dans le secteur de l'aide à domicile. Un soutien psychologique est nécessaire pour ce personnel en souffrance. Il faudra aussi réfléchir à un processus de résilience plus collectif pour lutter contre ce sentiment de démotivation et d'impuissance.

Mais, au-delà de ce soutien psychologique, ces métiers invisibles doivent être revalorisés. Un budget de 260 millions d'euros a été dégagé par le gouvernement wallon pour un accord-social sur 2021-2024. Les négociations n'ont toujours pas débuté. Il est pourtant nécessaire de transformer les applaudissements et les promesses en mesures concrètes pour ces travailleuses de l'ombre.»

| Danièle Ernotte |

«Du jour au lendemain, on s'est réveillées métiers essentiels!»



«Alors que nos métiers ne font habituellement pas vraiment rêver, on s'est réveillées mi-mars comme étant essentielles», explique Delphine Latawicz, permanente CNE en charge du commerce. Durant cette crise sanitaire, les caissières, les réassortisseuses, les vendeuses, etc. ont été et restent bel et bien en première ligne.

Personne n'a oublié ces semaines du printemps où nos supermarchés ont été pris d'assaut par des citoyennes inquiètes à l'idée de manquer de nourriture et de biens de première nécessité. Pour répondre à ce vent de panique, le personnel des grands magasins n'a pas ménagé ses efforts. Avec quelles conséquences pour elles-mêmes? Delphine Latawicz pointe plusieurs aspects, à commencer par la charge mentale qui a pesé et pèse toujours beaucoup sur ces travailleuses.

Charge mentale maximale

Cette charge mentale a plusieurs facettes. L'une d'entre elles a trait à la question de l'agressivité de certaines clientes. À l'entrée des magasins, dans les files à la caisse, c'est un phénomène auquel tout le personnel du secteur commerce est confronté régulièrement. «Faire respecter les règles de port du masque, de distance, de nombre maximal de personnes présentes, tout cela pèse énormément, surtout quand l'agressivité monte. Tout récemment, nous nous sommes battues pour la fermeture des grandes enseignes à 20 heures pour éviter que le personnel ne soit confronté aux problèmes liés à la vente d'alcool après cette heure. On ne veut en effet pas que la tâche de contrôle repose sur le dernier maillon de la chaîne, c'est-à-dire les caissières ou les réassortisseuses déjà mises sous pression ces derniers mois», explique-t-elle.

Autre facette de cette charge mentale: l'impact de la crise sanitaire sur la vie privée et familiale. «Au plus fort de la crise sanitaire du printemps et à nouveau aujourd'hui, beaucoup de nos affiliées nous ont confié leurs craintes de ramener le virus à la maison. Même avec

les gestes barrières, cette crainte reste très forte. D'autant qu'au moment où les chiffres sont devenus moins inquiétants, beaucoup d'enseignes ont souhaité assouplir les règles (en termes de nombre de personnes présentes, de possibilités d'essayage des vêtements, etc.) pour réattirer les clientes».

Travail et famille, l'éternel casse-tête

À cette angoisse bien légitime, s'ajoutent les contraintes liées à l'organisation familiale. «Deux tiers du personnel du commerce de détail sont des femmes et la moyenne d'âge est assez basse. Beaucoup sont mamans et ont dû jongler entre du travail intensif et des jeunes enfants à garder, tâche qui incombe le plus souvent aux mères. Au printemps, ces travailleuses n'étaient de surcroît pas prioritaires pour les crèches et autres lieux de garde, une aberration! Précisons aussi que les magasins non essentiels ont rouvert leurs portes le 11 mai, soit quelques semaines avant les écoles. Cela

fut une vraie source de stress pour ces travailleuses, une réalité pas nouvelle mais accrue, et ce l'est toujours pour beaucoup d'entre elles!».

Au nom de la conciliation entre travail et vie privée, l'amplitude toujours plus large des horaires d'ouverture des magasins ainsi que l'ouverture du dimanche sont combattues par la CNE. «Mais en période Covid, nous avons été contraintes d'accepter du travail de nuit et du dimanche, avec accès fermé au public, de façon à pouvoir faire du réassort dans des conditions de sécurité et de sérénité un peu plus acceptables. Il va falloir maintenant faire en sorte qu'on ne rentre pas là-dedans de façon structurée».

Des métiers à reconsidérer

Le mot de la fin? «Nos métiers du commerce sont communément plutôt mal jugés, mal considérés aussi. Ce qui se traduit par beaucoup de temps partiel, des horaires variables, des salaires peu élevés. La crise sanitaire a démontré toute leur utilité et aussi le dévouement de ces travailleuses. Il est donc plus que temps de revoir la valeur qu'on leur accorde dans notre société.»

| Danièle Ernotte |



Il a fallu du temps pour que les travailleuses de la grande distribution reçoivent des équipements de protection.



«Notre site élections sociales s'est transformé en site Covid»

Témoignage de Laetitia Hemeryck, militante CSC et travailleuse chez Aldi Charleroi.*

Qu'est-ce que la crise sanitaire a changé au niveau de ton travail?

Tout d'abord, il y a toute la procédure qui a dû être mise en place dans le magasin pour se conformer aux règles sanitaires. La procédure de désinfection, la limitation du nombre de clientes à une personne par famille, un caddie par cliente etc. Tout ça a été compliqué à organiser et à gérer.

Nous avons eu de la chance, car la société a réagi assez vite en ce qui concerne la sécurité des travailleuses: séparation plastique aux caisses, gardiennes pour filtrer le flux des clientes etc. Pour les masques et le gel, il a fallu un peu plus de temps.

Je me rappelle que tout au début, nous portions des masques «faits maison». Des personnes nous disaient que nous allions faire peur à la clientèle. Maintenant c'est sûr, plus personne n'a peur de nous.

Concernant la charge de travail, elle était très conséquente. En mars, les gens ont fait énormément de provisions, donc on n'arrêtait pas de réapprovisionner les magasins.

À l'heure actuelle, le gros problème c'est que les clientes en ont assez du Covid. Elles reprennent leurs anciennes habitudes et donc ça crée pas mal de tensions quand on veut faire respecter les consignes de sécurité. On doit sans cesse répéter les gestes barrières, l'obligation du port du masque, etc. Le système «Stop and go», utilisé dans pas mal de grandes surfaces pour limiter le nombre de clientes et le fait que la désinfection du caddie doit être faite par les clientes elles-mêmes suscitent plein de mécontentements. Tout ça met une pression énorme sur les travailleuses. Une pression à laquelle viennent s'ajouter de nouvelles tâches. En effet, en plus de notre travail, nous

sommes maintenant chargées du nettoyage qui, jusqu'il y a peu, était pris en charge par une société externe. C'est un énorme boulot car il faut tout désinfecter et on le fait consciencieusement pour éviter au virus de se répandre. La direction a réparti des heures pour la désinfection, mais ce n'est pas suffisant car la tâche est considérable. Pour la direction, Covid ou non, les grosses échéances de l'année se poursuivent, préparation des actions et rayons pour les fêtes qui approchent, etc. La charge de travail est vraiment lourde. C'est vraiment une période de gros stress. On entend parler d'un nouveau confinement. C'est catastrophique.

Comment as-tu vécu le confinement en tant que militante?

Notre équipe syndicale est géniale. Ensemble, nous avons super bien géré les choses pour nous soutenir. Cela nous a fortement soulagées. Au départ, nous avons créé un site pour les élections sociales mais, très vite, il s'est transformé en site Covid. Nous étions en contact permanent avec notre déléguée principale. En magasin, nous étions à l'écoute du ressenti des clientes, du personnel. On regroupait les informations, les lui transmettait et elle abordait les choses avec la direction et revenait sur le site. Cela permettait d'informer tous les magasins, efficacement et rapidement. C'était important au niveau de l'organisation du travail. C'est par ce moyen qu'on a appris qu'on pouvait fermer le magasin durant le réapprovisionnement.

Cette période a-t-elle des impacts sur ta santé ou celles de tes collègues?

C'est clair que cette crise sanitaire crée énormément de stress. Elle est lourde physiquement et elle atteint le mental. On est stressées parce qu'on a toujours peur de ramener le virus chez nous car on a toutes et tous des gens plus fragiles à la

maison. Au moment du confinement, on avait établi une procédure pour le retour à la maison: douche, lavage des vêtements etc. pour éviter de contaminer nos familles. Chacune s'est débrouillée comme elle pouvait.

Le physique en prend un coup parce qu'il y a surcharge de travail. Et maintenant, puisque la situation s'éternise, ça devient très lourd pour le mental. On s'interroge sur le déroulement de la fin de l'année, des fêtes, sur l'évolution des contacts familiaux. Ne pas pouvoir voir sa famille, c'est très pesant.

Au niveau du boulot, on reste en première ligne. Nous allons devoir continuer à gérer, à être fortes. Mais, on a un peu l'impression d'être abandonnées. On reçoit peu de considération. Au début, les gens nous disaient «Bravo, tout est fermé mais vous êtes là pour nous!», mais très vite, nous sommes redevenues de vulgaires caissières qui n'intéressent personne!

Au vu de cette situation, quelles revendications défends-tu prioritairement?

Pour nous, c'est la sécurité qui est primordiale. Nous voulons pouvoir faire notre travail en toute sérénité et en toute sécurité. Nous voulons que les règles barrières soient remises en vigueur et qu'elles soient respectées. Tout le monde a repris le cours de la vie comme si de rien n'était, mais le virus est toujours là et même plus fort qu'au mois de mars. Pour cette raison, nous voulons que notre direction remette tout en place, à savoir de nouveau faire appel à une vigile pour gérer le flux de clientes, imposer l'usage d'un caddie. On veut aussi, une équipe pour se charger de la désinfection.

| Blanche Garcia et Patricia Biard |

* Le 15 octobre 2020.

«Une pression énorme sur les travailleuses du nettoyage»



Pour Gaëtan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation et Services, il y aura un avant et un après Covid-19 pour les travailleuses du nettoyage. Un secteur où, déjà en temps normal, les conditions de travail sont dures et où le corps souffre beaucoup au fil des années.

Comment, sur le terrain, les travailleuses du nettoyage vivent-elles cette période de crise sanitaire?

Avec l'arrivée de la pandémie, le nettoyage et la désinfection des lieux de travail et de vie sont devenus la priorité numéro un, le premier rempart contre la maladie. Cela a pour conséquence de mettre une pression abominable sur le personnel du nettoyage, qui est – inutile de le préciser – très majoritairement féminin. Le message à leur égard est clair: vous aurez une part de responsabilités si la maladie progresse dans l'entreprise ou dans l'institution où vous êtes en charge du nettoyage et de la désinfection. Une énorme pression, aussi bien psychologique qu'en termes d'organisation et d'intensification du travail, s'est mise sur ces travailleuses et travailleurs. S'est ajouté à cela le flou complet, qu'on a connu au printemps, en matière de directives de la part des experts et autorités à propos du port ou non du masque, de la fréquence des nettoyages, des types de produits à utiliser... Elles ont dû s'adapter à tous ces changements de directives.

Les travailleuses du nettoyage se sentent-elles protégées?

Dans les secteurs hautement sensibles comme les maisons de repos et les hôpitaux, les travailleuses du nettoyage ont eu, au début, beaucoup de mal à être équipées correctement avec des masques et du matériel de protection individuel. Beaucoup d'entreprises de nettoyage ne fournissaient pas ou que peu d'équipements. Heureusement, dans des secteurs comme celui du commerce ou du non-marchand, on a pu observer que ce sont les délégations syndicales des supermarchés ou des institutions qui ont

exigé que du matériel de protection soit aussi fourni aux collègues du nettoyage. En termes de combat syndical et de solidarité, c'est évidemment très positif.

Quelles traces cette période va-t-elle laisser sur la santé des travailleuses du nettoyage?

Il y a d'abord des conséquences d'un point de vue musculo-squelettique, avec la multiplication des surfaces à désinfecter. Il y a aussi la question du retour des produits nocifs que l'on vit un peu comme une bombe à retardement. La pression sociétale pour nettoyer et désinfecter était telle qu'on est revenu à certains endroits 20 ou 30 ans en arrière avec l'utilisation de produits d'entretien qu'on avait réussi à bannir et qui ne sont sûrement pas sans conséquences sur la peau, voire potentiellement cancérigènes!

Ces femmes, enfin, ont dû supporter une très forte charge mentale, car la pression était non seulement au boulot, mais aussi à la maison. Vivre dans des logements plutôt petits, avec des enfants à la maison dont il fallait s'occuper, mais aussi auprès de qui elles devaient jouer le rôle de prof car c'est bien connu que c'est le boulot des femmes... Tout cela additionné a été et reste extrêmement dur pour beaucoup d'entre elles!

Les travailleuses du nettoyage sont-elles devenues aujourd'hui un peu moins «invisibles»?

Durant le confinement du printemps, l'héroïsme des métiers liés aux soins et au nettoyage a été salué par la population. On a applaudi, voire acclamé ces travailleuses. Que reste-t-il aujourd'hui de ces applaudissements? Cela fait des années que l'on réclame davantage de reconnaissance pour ces métiers hyper importants pour la vie dans les entreprises et en général. Les travailleuses du nettoyage méritent le respect!

| Danièle Ernotte |



Action des titres-services organisée par la CSC Alimentation et Services pour améliorer les conditions de travail et les salaires le 28 novembre 2019.



«Ce qui est dommage, c'est que tout ce travail pour épauler tout le monde est passé comme invisible»

Cathy Vanrillaer, militante CSC et aide ménagère en titres-services, témoigne de son travail de déléguée pendant la crise du Covid et de l'impact de celle-ci sur les travailleuses, notamment les femmes (seules) avec enfants.

Qu'est-ce que la crise sanitaire a changé au niveau de ton travail?

Avant la crise sanitaire, les clientes étaient plus sympathiques. Maintenant, elles sont devenues plus agressives. C'est sans doute la situation actuelle qui est en cause. Et puis, pendant le confinement, rester deux mois sans aller chez les clientes, c'était un peu beaucoup! C'est sur l'aide ménagère qu'on met la pression, pas sur la direction. Ça c'est sûr.

Certains clientes n'ont pas compris que tout était à l'arrêt pendant deux mois. C'est principalement le cas des personnes âgées. Elles sont seules et donc elles ne voyaient pas le problème. C'est parfois compliqué de faire comprendre les choses.

Un autre impact de la crise sanitaire est aussi que nous avons perdu un certain nombre de clientes. Ça a créé pas mal de changements: qui dit perte de clientes dit perte de revenus ou nouvelles affectations chez de nouvelles clientes, etc.

Comment as-tu vécu le confinement en tant que déléguée?

Au début, cela a été très dur parce que j'étais seule à devoir gérer beaucoup de choses pour les aides ménagères au niveau de leur chômage. Toutes ces démarches se sont faites dans l'urgence. J'étais déléguée syndicale à temps plein, en confinement. Je recevais sans cesse des appels téléphoniques. Ça a parfois empiété sur les moments que je passe avec mes filles. C'était très compliqué. Mais bon comme on dit, ça fait partie du boulot!

Il a fallu que la CSC et aussi les autres organisations syndicales s'organisent. Ensuite, les choses se sont simplifiées et tout a bien fonctionné.

Après le confinement, il a fallu régler les problèmes du retour au travail pour les travailleuses qui ont des enfants, puisque les enfants n'étaient pas à l'école, et pour les travailleuses faisant partie des groupes à risque, vu leur âge ou problèmes de santé.

Ce qui est dommage, c'est que tout ce travail pour épauler tout le monde est passé comme invisible. Je ne demande pas des chocolats, mais une carte pour dire merci d'avoir été là, c'aurait été bien.

Et dans ta vie privée?

J'ai mes filles une semaine sur deux. Financièrement, cette période a été très dure. Je travaille à temps plein et en chômage, je me suis retrouvée avec 900 euros. C'est très bien le chômage temporaire car sans ça, je ne sais pas ce qui serait arrivé, mais ce n'est pas assez. Encore heureux que j'avais mis un petit peu de sous de côté au cas où il arrive quelque chose. Ce n'est vraiment pas évident! Et je viens d'apprendre que la prime de fin d'année va être rabotée parce que la période de chômage ne sera pas prise en compte. Je ne trouve pas ça normal. Déjà que le salaire n'est pas lourd par rapport au travail effectué et nous allons perdre entre 100 et 150 euros. Je trouve ça honteux. (NDLR: Finalement, grâce à l'action syndicale et politique conjointe, cette prime de fin d'année ne sera pas rabotée, mais on

voit le stress que cela a provoqué chez les travailleuses!)

Cette période a-t-elle eu des impacts sur ta santé?

Au début ça allait mais à la fin, j'ai cru devenir folle. J'habite à la campagne, donc je n'étais pas totalement enfermée. Je pouvais aller me promener, mais finalement, c'était toujours le même tour. C'est surtout le fait d'être privée de contacts humains qui a été le plus dur.

Quels messages as-tu envie de faire passer?

J'ai envie de dire: «C'est toujours les p'tits qu'on sprotche». Les femmes sont fort impactées, et ce pas uniquement dans le secteur des titres-services. De nombreuses travailleuses se posent chaque mois la question de savoir comment elles vont terminer le mois. La situation des mamans seules avec des enfants est particulièrement difficile. Il faut mener des actions pour défendre les travailleuses, mener des actions pour améliorer leur salaire. Et je voudrais ajouter que j'ai hâte de voir s'en aller le Covid pour ne plus vivre dans la peur et pouvoir reprendre des contacts sociaux.

| Blanche Garcia et Patricia Biard |

La coiffure: un secteur où les travailleuses sont isolées et n'ont pas de déléguées

Dimitra Penedis, en charge du suivi du secteur de la coiffure à la CSC Bâtiment Industrie & Énergie, explique la difficulté d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur où il n'y a pas d'élections sociales.*

«Notre secteur a deux grandes particularités: il est composé à plus de 83 % de femmes et nous n'avons pas une seule déléguée. En effet, il s'agit exclusivement de PME. Il n'y a pas d'élections sociales, donc pas de déléguées. Nous négocions aux niveaux sectoriel et européen mais sans déléguée, c'est plus difficile d'avoir des retours du terrain, de vérifier si les règles sont bien respectées et de construire un rapport de force.

Nous avons toujours été attentives aux enjeux de santé, notamment concernant les protections pour limiter l'impact sur la peau et les poumons du contact régulier avec des produits chimiques, mais aussi limiter les troubles musculo-squelettiques.

Lors de la première vague du Covid, personne n'a compris pourquoi tout fermait sauf les salons de coiffure alors que, par principe, il ne peut y avoir de distance physique. Aussi, la fermeture a été un soulagement. Nous avons pu obtenir un complément au chômage temporaire. Mais après quelques mois, les difficultés financières ont poussé les directions, mais aussi une partie du personnel, à demander la réouverture des salons. Les salaires de base étant déjà assez faibles, cela reste très compliqué à la fin du mois, même avec le complément.

* Interview réalisée en octobre, avant le 2^e confinement.

"Notre secteur a deux grandes particularités: il est composé à plus de 83 % de femmes et nous n'avons pas une seule déléguée."

Sans déléguées, nous essayons de garder le contact avec nos affiliées par mailing et via notre application pour smartphone. Lors du déconfinement, nous avons envoyé à chacune de nos membres une check-list très simple pour leur permettre d'évaluer si les mesures de protection étaient suffisantes et, dans le cas contraire, nous prévenir.

Le stress et la charge mentale ont fortement augmenté. Imaginez-vous devoir travailler jusqu'à 9h debout, avec un masque, tout en devant être émotionnellement disponible pour discuter avec les clientes, gérer les frustrations des personnes qui attendent à l'extérieur..., le tout, sans distance physique et avec la peur d'attraper le virus.

Nous devons continuer à réfléchir à améliorer nos contacts avec nos affiliées. Sans les bonnes informations, il est très difficile de pouvoir évaluer la qualité des mesures. Les employeurs et le gouvernement devraient nous donner les chiffres des contaminations au travail!»

| Alicia Schmit |



Lors de la première vague du Covid, personne n'a compris pourquoi tout fermait sauf les salons de coiffure.

**Le 8 mars, lors de la Journée internationale
de lutte des femmes, revendiquons plus d'égalité!**

Plus d'infos

www.femmes-csc.be •  &  Femmes CSC

femmes



Quand le monde s'arrête, les femmes continuent!

Vous êtes une travailleuse essentielle à la société.

MERCI pour votre engagement!

Envoyez vos revendications et vos témoignages
à femmesccsc@acv-csc.be.

Vous nous aiderez ainsi à améliorer
les lois et les règles qui ont des impacts
sur votre situation quotidienne!





Enseigner exige de nombreuses compétences, encore plus à distance

Le confinement et la scolarisation à distance nous ont rappelé le rôle clé des enseignantes dans notre société et les nombreuses compétences qu'exige cette profession. Roland Lahaye, secrétaire général de la CSC-Enseignement, souligne les difficultés d'un métier qui a dû se réinventer depuis le premier confinement.*

Lors du premier confinement, les enfants se sont retrouvés à la maison du jour au lendemain. Certains parents dans un métier essentiel, d'autres en télétravail ont dû combiner leur travail, le soin et la scolarisation et les devoirs des enfants.

Les enseignantes également se sont retrouvées du jour au lendemain à la maison, en télétravail et avec leurs enfants pour beaucoup. Elles ont dû réinventer leur métier, sans préparation ni consignes très claires. En Fédération Wallonie-Bruxelles, il n'était juste pas permis d'avancer dans la matière, contrairement aux consignes en Communauté flamande. D'un établissement scolaire à l'autre, les choses se sont organisées de manière différente. «Beaucoup d'enseignantes ont voulu travailler à hauteur du salaire plein qu'elles recevaient. Du coup, certaines ont envoyé

énormément de travail aux élèves. D'autres ont tout misé sur le maintien du lien avec les enfants. Par exemple, certaines institutrices maternelles ont fait le tour des domiciles des élèves de leur classe pour faire un "p'tit coucou" par la fenêtre aux plus petites. À cet âge-là, c'est énorme de voir son institutrice qui dépose un dessin ou du matériel de bricolage dans sa boîte aux lettres! La toute grande majorité des enseignantes a essayé de se réinventer dans des conditions très particulières. On ne savait pas combien de temps allait durer le confinement. La question du matériel s'est posée de manière très claire. Les enseignantes travaillent avec leur matériel personnel, pas toujours adapté du coup à la vidéoconférence. Beaucoup n'étaient pas formées à ces nouvelles technologies et ont dû apprendre sur le tas. Des réseaux de solidarité ont joué entre elles.»

Réouverture en sécurité

Dès avril-mai, tout a dû être réorganisé pour permettre une réouverture progressive et en toute sécurité pour les enfants comme pour les enseignantes. Cela a représenté un travail énorme. «Puis, du jour au lendemain, la réouverture totale a été annoncée! Ça a été pris comme un manque de respect de tout ce que nous avions mis en place. Se serait-on permis de tels revirements de décisions si le secteur n'avait pas été aussi féminisé? C'est difficile à dire...». Finalement, cette rentrée de juin, bourrée d'incertitudes, s'est bien passée, même si les enseignantes étaient très tracassées pour les enfants qu'elles n'ont pas revus en juin, et que le port du masque et les contraintes sanitaires ont ajouté beaucoup de stress et de difficultés pour enseigner. «Parler toute la journée dans un masque, c'est éreintant: la voix ne porte pas, les maux de tête sont fréquents en fin de journée, pour les profs. Dans le secondaire, imaginez un cours de langue où la prof doit corriger l'accent: avec un masque, le boulot est beaucoup plus compliqué.»

Une rentrée compliquée

Durant les vacances d'été, la CSC-Enseignement a plaidé pour une communication claire et centralisée sur le virus et les mesures sanitaires à prendre, pour toutes les classes et adaptée à tous les âges, une petite vidéo qu'on aurait pu passer aux élèves et aux profs à la rentrée afin de repartir toutes autour d'une lecture factuelle de la crise. Cela n'a malheureusement pas été mis en place. À la rentrée, on a constaté que le virus n'était pas parti et en octobre, la situation est devenue vraiment compliquée au niveau organisationnel dans les écoles. Un nombre de plus en plus important de profs et d'élèves tombaient malades ou devaient observer une



© Shutterstock

Les enseignantes ont dû réinventer leur métier, sans préparation ni consignes très claires.

* Article réalisé sur la base de l'intervention de Roland Lahaye lors des journées d'étude des Femmes CSC, les 27 et 28/8/2020.

quarantaine. Cela a totalement désorganisé les établissements scolaires. Les directions ne s'en sortaient pas avec, comme l'a calculé le Secrétariat général de l'enseignement catholique (Segec), une hausse de travail de 30 % pour les directions, uniquement due aux conséquences du Covid. Du coup, une concertation a eu lieu. «Le Segec voulait dès le départ une prolongation d'une semaine des vacances d'automne. Comme CSC-Enseignement, nous voulions en tout cas profiter des vacances de Toussaint pour tenter de stopper la chaîne de transmission du virus via l'école. C'est pourquoi, nous avons soutenu la proposition de prolonger les vacances de deux jours, même si cela ne nous semblait pas totalement suffisant pour rencontrer cet objectif. Nous avons bien sûr demandé des garanties en termes de mises en place de garderies. Pour nous, le souci était également le testing: avec un testing plus rapide et généralisé, nous aurions évité la déstructuration de l'organisation des établissements scolaires». Pointons de plus la communication de la Ministre autour de cette décision de prolonger les vacances d'automne «demandée par les enseignantes épuisées»: un tollé a déferlé sur les réseaux sociaux, venant d'enseignantes qui se sentaient humiliées par cette justification, notamment en comparaison avec l'épuisement vécu par les soignantes.

Quelques jours plus tard, le confinement général était décrété, avec une prolongation des vacances d'automne d'une semaine, jusqu'au 15 novembre.

Pour la suite, la volonté est de vraiment maintenir l'enseignement ouvert comme secteur essentiel au bon fonctionnement de la société. «Notre priorité, c'est la santé des enseignantes et des élèves dans les établissements, ainsi que la qualité de l'apprentissage», rappelle Roland Lahaye.

| Gaëlle Demez |



La priorité de la CSC-Enseignement, «c'est la santé des enseignantes et des élèves dans les établissements, ainsi que la qualité de l'apprentissage».

Lettre à la ministre de l'Éducation

Par rapport à la prolongation des vacances d'automne, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) (dont fait partie la CSC) a envoyé un courrier à la ministre de l'Éducation en Fédération Wallonie-Bruxelles, Caroline Désir, reprenant en substance les points suivants:

- La décision de prolonger les vacances de Toussaint, en étant tout à fait compréhensible, reporte les risques sur le personnel de la garderie, plus précaire. Cela pose question.
- Au moment de l'annonce, rien n'était prévu quant à la prolongation du congé parental corona (devenu chômage temporaire pour parents d'enfants reconfinés). La question du statut de cette prolongation (pas de droits au chômage temporaire corona si c'était considéré comme une période de congé scolaire) n'a été tranchée qu'à la suite de la question de la CSC à l'Onem. La simplification de la procédure n'a pas été pensée non plus: imaginez chaque parent qui va demander à chaque école une attestation avant de se rendre dans son organisme de paiement... Quelle surcharge administrative pour tout le monde!
- Les jours de chômage temporaire pour enfants reconfinés, ajoutés à la période difficile du premier confinement, a des conséquences financières très lourdes, en particulier pour les familles monoparentales qui ne peuvent encaisser une perte de revenu supplémentaire, même «minime».
- Le CWEHF demande qu'à l'avenir la concertation entre les différents niveaux de pouvoirs soit réalisée avant les annonces qui augmentent sensiblement le stress, déjà énorme, des parents.
- La ministre a pris bonne note de nos remarques en précisant que la communication compliquée était en partie due à des fuites. Elle a bien marqué sa volonté d'améliorer les choses, dans l'intérêt des enseignantes, des parents et des enfants, dans le respect du personnel des garderies par la suite.



Le confinement a mis fin aux possibilités d'échanges en classe qui sont très importants sur le plan pédagogique.

«Pour bien fonctionner, il est nécessaire de constituer un socle de moyens communs à utiliser»

Témoignage de Dominique*, enseignante depuis 33 ans dans une école professionnelle de la région de Charleroi, dans l'option 7^{ème} Gestion de très petites entreprises.

Qu'est-ce que la crise sanitaire a changé au niveau de ton travail?

Le confinement a complètement bouleversé et changé notre manière d'enseigner. Le travail individuel a pris le pas sur le travail collectif que nous développons avec les élèves. Concrètement, la situation a mis fin aux possibilités d'échanges entre les élèves en classe et ces échanges sont, bien entendu, très importants sur le plan pédagogique.

Nous avons également dû nous rendre à l'évidence que, malgré les mails, les SMS, les appels téléphoniques, certaines élèves n'ont jamais réagi. Des cours en vidéoconférences ont été organisés, mais le taux de participation des élèves est resté faible. Des travaux d'élèves ont pu être présentés via «Zoom», mais tout cela s'est fait avec un certain nombre de problèmes techniques (mauvaises connexions, etc.).

Après le confinement, nous avons constaté que des élèves avaient perdu toute motivation. Elles ont eu des difficultés à reprendre un rythme scolaire. L'esprit d'équipe en a vraiment pris un coup.

On peut dire que la période de confinement n'a vraiment pas été évidente.

À ton avis, qu'est-ce qui doit être amélioré?

Tant les élèves que les enseignantes doivent être formées aux nouvelles technologies. Et les élèves doivent être équipées de matériel informatique correct. Pour bien fonctionner, il est nécessaire de constituer un socle de moyens communs à utiliser. Par exemple, «Teams» qui est maintenant proposé.

| Valérie Debrouwere et Patricia Biard |

* Prénom d'emprunt

Rien ne vaut la

Témoignage de Céline*, jeune enseignante en langues (trois ans d'expérience dans le milieu scolaire), dans une école avec des options professionnelles et qualifiante de la région du Centre.

Qu'est-ce que la crise sanitaire a changé au niveau de ton travail?

Pendant le confinement, il était impossible de continuer à enseigner de la matière. Nous avons dû nous en tenir à donner du travail sur ce qui avait déjà été vu en classe. Plusieurs moyens ont été mis en place par les enseignantes, les éducatrices et l'équipe de direction afin d'entrer en contact avec les élèves: mails, réseaux sociaux, Teams, appels téléphoniques, envoi des travaux par courrier postal (en dernier recours). Nous pouvons dire qu'en règle générale, trois-quarts quart des élèves ont fait les travaux demandés. Ce qui laisse néanmoins un quart d'élèves qui n'ont pas réagi malgré le dispositif mis en place pour rester en contact avec toutes les élèves.

Si je veux résumer comment j'ai vécu cette période de confinement sur le plan professionnel, je suis partagée entre plusieurs sentiments. Tout d'abord, j'ai connu un grand sentiment de frustration. J'ai passé beaucoup de temps devant un ordinateur à essayer d'entrer en contact avec certains élèves qui ne voulaient pas faire leurs travaux. Comme il s'agissait de travaux facultatifs et non cotés, certaines n'ont rien fait pendant les trois mois de confinement. Elles ont complètement perdu leur motivation et leur envie de travailler pour l'école. Les élèves les plus difficilement joignables étaient les élèves du 3^{ème} degré et particulièrement les élèves qui n'étaient pas suivis chez elles par un parent ou un adulte responsable. J'ai aussi passé beaucoup de temps à faire des corrections personnalisées de travaux afin que les élèves ap-

* Prénom d'emprunt

dynamique de classe

prennent de leurs erreurs. Mais je n'ai que très peu de retours de la part des élèves. Il était très difficile de conserver l'aspect pédagogique des cours. Enseigner une matière, en l'occurrence une autre langue, c'est pour moi donner l'envie aux élèves d'apprendre cette langue en leur proposant différentes méthodes pour l'assimiler. Il est clair qu'en envoyant uniquement des travaux à longueur de semaines, les élèves perdaient leur motivation et, en ce qui me concerne, il n'était pas aisé de mettre en place de nouvelles pédagogies.

Mais l'optimisme a également été de la partie, car le confinement a permis de découvrir et d'expérimenter de nouveaux modes de communication avec les élèves via l'outil Teams, d'utiliser des applications pédagogiques pour réaliser des questionnaires, des vidéos, des vocaux... Mais surtout, le confinement m'a confortée dans l'envie d'exercer mon métier, c'est-à-dire de pouvoir enseigner, de retrouver mes classes d'élèves. Si les nouvelles manières de communiquer sont intéressantes et peuvent compléter notre arsenal de méthodes, la dynamique de classe avec ses méthodes d'apprentissages collectif et participatif n'a rien à leur envier.

Enfin, le confinement m'a appris à relativiser. Nous étions en mars quand le confinement a commencé. Dans l'enseignement, c'est la période durant laquelle nous commençons à planifier ce qu'il reste à voir pour permettre à nos élèves de réussir leurs examens de fin d'année. Je donne notamment cours, en deuxième année, dans une école technique et professionnelle et il y a la pression du certificat d'étude du premier degré. Il y a une quantité de matières à voir avec des élèves qui ne sont pas toujours volontaires. Ce confinement m'a permis de relativiser sur la quantité de matières à maîtriser et de me limiter à l'essentiel.

La fin de l'année scolaire a été marquée par le décrochage d'un certain nombre d'élèves. Beaucoup ont perdu leur motivation. La fermeture de l'école et le confinement ont forcément diminué l'esprit d'équipe et de collaboration qui peut régner au sein d'une classe. Par contre, septembre a montré que parmi les jeunes élèves (premier et deuxième degrés), beaucoup étaient ravis de rentrer en déclarant espérer ne plus avoir à vivre une fermeture de leur école. Lors des conseils de classe d'octobre, nous avons vu un travail plus régulier chez une grande partie des élèves.

Tenant compte de la situation, qu'est-ce qui doit être amélioré?

Vu l'évolution de la crise sanitaire, nous nous préparons à un enseignement hybride pour encore quelques temps. Il est clair que toutes les élèves doivent être équipées de matériel informatique opé-

rationnel et être formées à l'utilisation de plateformes telles que Teams.

Et en ce qui concerne les enseignantes, de nombreuses questions se posent sur les nouvelles pratiques d'enseignement et de pédagogie en ligne. Comment développer différentes méthodes d'apprentissage de son cours lorsque l'on se trouve tous chez soi? Comment motiver les élèves à travailler de chez elles? Comment les coacher? Comment communiquer efficacement? Comment encourager le travail collaboratif sans avoir de contact physique? Comment encore tenir compte des aménagements raisonnables quand les élèves ne sont plus en classe? Autant de questions qui nécessitent de la formation pour les enseignantes. Les défis à relever restent nombreux dans l'enseignement.

| Valérie Debrouwere et Patricia Biard |



Difficile d'apprendre une langue de manière vivante à distance.



© Shutterstock

La pression sur les femmes s'est encore accrue avec le télétravail.

Le télétravail: entre opportunités et dangers pour les travailleuses

Durant les périodes de confinement, le télétravail est devenu la norme pour de nombreuses travailleuses. Il a permis d'assurer la pérennité du fonctionnement de beaucoup d'entreprises, organisations et administrations durant le confinement et de surmonter les réticences et préjugés à propos du travail à distance. Cette forme d'organisation du travail a des conséquences multiples en termes de gestion du temps, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de frais professionnels et de mobilité notamment. Et il pourrait bien se systématiser au-delà des périodes de crise.

Selon une étude réalisée auprès de télétravailleuses, neuf employées sur dix veulent continuer à travailler depuis leur domicile un à trois jours par semaine après l'assouplissement des mesures contre le coronavirus (1). Toutefois, de nombreuses entreprises ne disposent toujours pas de politique de télétravail. Syndicalement, il faut donc être attentives à la manière dont on peut prévoir cette possibilité dans chaque entreprise, en passant systématiquement par la concertation sociale.

Enquête CSC

Pendant le premier confinement, la CSC a réalisé une enquête auprès de ses affiliées afin de tirer quelques enseignements de ce recours massif au télétravail. Sur la base de ces témoignages, nous avons pu constater quelles étaient les lacunes de la législation actuelle et nous avons établi de nouvelles revendications en vue de l'améliorer. Environ 27 % des répondantes ont ainsi estimé que le télétravail n'était pas possible pour elles avant la crise. Or, elles ont té-

létravaillé pendant cette période. Cela montre bien que le télétravail est effectivement possible pour elles, malgré les réticences que leur employeuse avait pu avoir.

Plus loin dans notre enquête, nous demandions quelles adaptations seraient nécessaires pour continuer à télétravailler régulièrement. Les réponses qui revenaient le plus souvent étaient «l'intervention dans les frais de chauffage, électricité, frais d'impression, ainsi que la fourniture d'un siège ergonomique» ou le souhait «que le télétravail soit un réel droit régi par une convention, et pas résulter d'une demande individuelle».

Les Femmes CSC ont également recueilli énormément de témoignages sur le télétravail en période de confinement. Le constat majoritaire est que télétravailler avec ses enfants, comme cela a été le cas

lors du premier confinement, est nuisible à la santé physique et mentale des travailleuses, et en particulier au parent à la tête de familles monoparentales (80 % de femmes). Les cas de burn-out parental ont augmenté de manière fulgurante. Les travailleuses se sont mis une pression inouïe pour tout mener de front: garder leur «rentabilité» au travail (notamment dans les entreprises où les systèmes d'évaluation mettent une forte pression sur les travailleuses), tout en assumant les tâches domestiques qui ont augmenté pendant le confinement (vu que tout le monde restait à la maison 24 heures sur 24), les devoirs des enfants, le tout en gérant parfois la maladie d'un proche et le stress continu que ces périodes de confinement provoquent. Si les périodes de confinement peuvent donc nous apprendre certaines choses sur le télétravail, notamment le fait que celui-ci est faisable pour des fonctions pour lesquelles il n'était pas organisé auparavant, il ne faudrait pas évaluer cette organisation du travail en fonction des périodes de confinement dont les modalités sont, par nature (on l'espère), exceptionnelles.

Dangers du télétravail au féminin

Les dangers du télétravail pour l'autonomie économique et financière des femmes sont présents sous au moins quatre formes. Premièrement, plus isolées, les travailleuses pourraient encore moins facilement construire le réseau social qui permet d'évoluer dans l'entreprise et qui est déjà un élément constructeur du plafond de verre. Les femmes risquent donc d'être encore plus invisibilisées qu'elles ne le sont déjà. Deuxièmement, une étude de Vie féminine de 2018 a montré à quel point l'espace public exclu les femmes et est violent envers elles. Le télétravail pourrait renforcer ce constat comme le premier confinement l'a montré: l'espace public, déserté, est devenu encore plus

dangereux pour les femmes. Troisièmement, un avantage pointé du télétravail est de permettre de «mieux combiner» les tâches domestiques et familiales avec leur travail. Si le gain en temps de déplacement est indéniable, cela ne doit pas faire encore plus peser les tâches domestiques et familiales sur les femmes. Comme l'a bien montré l'étude de Sile O'Dorchai et Rebecca Cardelli en 2017, le déséquilibre de répartition des tâches domestiques et familiales est très grand entre les femmes et les hommes et ne s'améliore pas depuis 14 ans. L'expérience du premier confinement nous a montré que, lorsque la répartition des tâches domestiques et familiales entre membres du couple n'était pas un sujet de discussion avant le confinement, celui-ci n'a fait qu'exacerber encore les déséquilibres. Le télétravail devrait donc être envisagé comme une possibilité pour les hommes de compenser ce retard, or il est rarement présenté de cette manière.

Violences conjugales renforcées

Quatrièmement, en situation de confinement et de télétravail rendu obligatoire, les violences conjugales se produisent à l'abri des regards dans un contexte d'isolement encore plus grand. En Europe, en avril 2020 - soit au début du confinement - les appels d'urgence faits par des femmes menacées ou frappées ont augmenté de 60 % par rapport à l'année d'avant, même date: l'Onu parle de 30 % d'augmentation de la violence conjugale dans plusieurs pays. L'utilité du milieu de travail pour protéger les victimes de violences conjugales reste méconnu et sous-estimé: en quittant la maison, l'exposition au risque diminue. Le travail est une bouffée d'air pour la femme victime de violences conjugales, ainsi qu'un lieu sécurisé. Elle peut y travailler de manière correcte et conserver ainsi son autonomie financière, essentielle pour pouvoir quitter son conjoint au moment où elle le

pourra. Il est essentiel que tant les collègues que les équipes syndicales et les employeuses se saisissent de cette question et soient attentives, surtout en période de télétravail, aux signes de détresse (2).

Isolement social et perte du collectif

Si le télétravail offre une série d'avantages pour les travailleuses tels que le gain de temps et plus d'autonomie, il comporte également des risques, dont l'isolement social des télétravailleuses ainsi que le risque de perte du sens du collectif. Une évaluation davantage centrée sur la tâche et le résultat peut engendrer des comportements individualistes, au détriment des collaborations et de la solidarité entre collègues. Par ailleurs, certaines travailleuses peuvent avoir des difficultés pour se poser des limites. Lorsque l'on travaille à domicile, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est parfois floue. Les travailleuses peuvent avoir le sentiment de devoir en faire plus et de devoir être plus disponibles. Cette «hyper-connexion» engendre du stress. Les règles du contrat de travail doivent continuer à être respectées. Des mesures peuvent être prises pour s'en assurer, afin de protéger la travailleuse d'elle-même et/ou freiner un management abusif, notamment via une CCT d'entreprise ou via le règlement de travail.

D'une manière globale, comme la charte du *gendermainstreaming* des syndicats nous l'impose depuis 2004 (3), nous devons traiter le télétravail avec un regard genré afin que les femmes puissent pleinement bénéficier des avancées qu'il semble esquisser pour le monde du travail.

| Gaëlle Demez et Manon Van Thorre |

(1) Le Soir, 22 avril 2020: <https://plus.lesoir.be/296058/article/2020-04-22/une-grande-majorite-de-belges-veut-poursuivre-le-teletravail-apres-la-crise>

(2) Consultez la brochure «Violences sexistes ou sexuelles. Mon rôle en tant que délégué-e» sur <https://bit.ly/violences-role-delegue> ou demandez la version papier via femmesccsc@acv-csc.be. Pour les victimes, auteurs, témoins de violences: composez le 0800.30.030.

(3) Charte des syndicats belges représentatifs CGSLB, CSC, FGFB, Égalité des femmes et hommes dans les syndicats, Bruxelles, 23 Septembre 2004 à lire sur <https://bit.ly/charte-syndicats>.

Les femmes au front, au travail et à la maison



Les femmes ont été beaucoup plus touchées par le Covid que les hommes. Comment expliquer ces inégalités sociales et de santé qui les touchent particulièrement? Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen, apporte son analyse et invite les syndicats à leur donner la parole. (1)

Dans la sphère du travail, à quel point les femmes ont-elles été touchées par le Covid?

La pandémie est révélatrice des inégalités sociales et particulièrement des inégalités de santé. Il y a un lien flagrant entre les chiffres de contamination et la division sexuelle du travail. Le nombre de cas de Covid confirmés pour la période de début mars à fin juin 2020 pour les personnes entre 20 et 59 ans est sans appel: 19.205 femmes pour 9.874 hommes (2). Les travailleuses sont donc en première ligne suite à leur extrême concentration dans les métiers du care.

Comment expliquer cette concentration?

Un pourcentage important de travailleuses est cantonné dans des professions qui se situent dans la continuité des tâches domestiques qui sont considérées comme naturellement féminines (lire p.3). Parmi les professions de bureau, les professions intermédiaires de la santé, dans les métiers de soins aux personnes et dans le nettoyage, le pourcentage de femmes se situe autour de 80 %. L'éducation constitue également un secteur fortement féminisé (67 % de femmes). Les stéréotypes jouent un rôle prédominant. Ils orientent les femmes vers des métiers d'aide et de soin aux autres.

Aujourd'hui, les métiers du care sont considérés comme des métiers essentiels, mais ils ont été peu valorisés...

Le capitalisme dévalorise le travail du care car il n'a pas un but de production. Cette dévalorisation provoque une négligence systématique de la prévention de santé dans ces métiers. Cela a été particulièrement visible au début de la pandémie lorsque le matériel de protec-

tion n'était pas suffisant: les infirmières sont présentées comme des héroïnes selon une idéologie viriliste et guerrière du sacrifice. Il y a d'ailleurs un poids très lourd d'inégalités sociales de santé qui pèse sur les infirmières en raison de leurs conditions de travail.

Qu'en est-il pour le travail non-rémunéré (travail domestique) lors du confinement?

Les femmes s'occupent d'une part majeure du travail non rémunéré. Or, ce dernier a augmenté pendant le confinement, surtout suite à la fermeture des écoles. Les femmes ont donc été en première ligne, tant pour le travail rémunéré que pour le travail non rémunéré. Le passage au télétravail a souvent été inégalitaire de ce point de vue parce que la conciliation entre l'ensemble des activités était plus difficile pour les femmes. On observe aussi partout dans le monde une montée inquiétante des violences intra-familiales pendant les périodes de confinement.

En tant que syndicat, que devons-nous tirer comme enseignement de cette crise?

La crise du Covid a mis en lumière cette approche de la santé étrangère à la question des conditions de travail. Le gouvernement et le patronat ont tout fait pour minimiser le Covid en tant que risque professionnel. Alors que la pan-

**"Sans féminisme,
le syndicalisme
n'est pas
un outil
d'émancipation"**

démie se propageait largement sur les lieux de travail, ils braquaient toute l'attention sur des comportements irresponsables de fêtards. Or, nous avons vu pour les femmes durant la première vague que le travail était un vecteur de transmission. Il faut réduire les inégalités de santé entre hommes et femmes qui sont dues à la ségrégation professionnelle horizontale et aux conditions de travail. Un cercle vicieux est présent actuellement: il y a moins de prévention dans les secteurs fortement féminisés, ce qui entraîne une moindre attention aux problèmes de santé qui y apparaissent et renforce les stéréotypes suivant lesquels le travail des femmes serait moins dangereux. Les syndicats ont donc un rôle à jouer pour intégrer la dimension de genre dans les politiques de prévention des risques professionnels. Pour ce faire, ils doivent donner la parole aux travailleuses: sans féminisme, le syndicalisme n'est pas un outil d'émancipation.

| Florence Notté |

(1) Article réalisé sur la base de l'intervention de Laurent Vogel à la journée d'étude des Femmes CSC du 28/08/2020 sur «La santé des femmes, un enjeu de sécurité sociale». Cette analyse est développée dans le magazine HesaMag n°12. Lire ce dossier «Femmes au travail: en quête de reconnaissance» sur https://issuu.com/etui.org/docs/fr_hesamag_12

(2) Chiffres Sciensano au 30 juin 2020: https://covid-19.sciensano.be/sites/default/files/Covid19_COVID-19_Daily%20report_20200630%20-%20FR.pdf

Déléguées: créatives pour être toujours dispos



«Chaque déléguée est devenue la personne référente pour un nombre précis d'affiliées. Nous avons pris personnellement contact avec chacune», témoigne Sylvie Stanojev, déléguée CSC Transcom chez Proximus.

Qu'est-ce qui a changé dans ton travail en période de confinement et maintenant?

Avant le premier confinement en mars, je travaillais déjà deux jours par semaine à la maison. Le reste de la semaine, je me rendais dans les bâtiments à Mons ce qui me permettait de voir mes collègues. Même si travailler seule ne me dérange pas, c'est une tout autre ambiance lorsque nous sommes réunies.

Dès l'annonce faite par le gouvernement, la direction a décidé qu'une partie du personnel pouvait travailler non-stop en télétravail. Depuis mars, je n'ai repris le chemin des bureaux qu'en de très rares occasions (4 ou 5 fois). Le travail reste le même. Nous restons en contact par le biais de messages ou de mails, mais le contact humain n'est plus pareil. C'est ce qui manque le plus.

Comment vis-tu le télétravail?

Au début, je voyais le fait de travailler à la maison de manière positive. Je ne perdais pas de temps dans les embouteillages et j'avais moins de stress pour me rendre au travail. Depuis, je me dis que cela commence à être long car nous n'avons pas cessé le télétravail entre les deux confinements. Le contact avec les collègues ne se fait plus que par messagerie interposée, c'est ce qui nous permet de ne pas être totalement coupées du monde.

Comme déléguée CSC, comment maintiens-tu le contact avec les affiliées?

En tant que déléguée, il n'y a plus le contact direct avec nos affiliées même si elles savent qu'elles peuvent nous joindre par mail ou par messages. Depuis peu, nous avons décidé que nous allions nous adapter à la situation. Nous vou-

lions pouvoir continuer à communiquer les informations à nos affiliées. Certes, certaines de mes collègues déléguées avaient de par leur fonction encore un contact direct avec leurs collègues, ce qui n'était pas mon cas puisque je travaille dans un call center. Comme déléguée, pour rester présente, chacune est devenue la personne référente pour un nombre précis d'affiliées. Nous leur avons d'abord envoyé un premier mail expliquant notre démarche. Ensuite nous avons pris personnellement contact par mail avec nos affiliées. Elles savent à présent à qui s'adresser en cas de question. Cette démarche a été accueillie de manière positive.

| Valérie Debrouwere |



Merci, merci, merci!

Un merci particulier à un métier de l'ombre qui n'a été cité nulle part mais qui pourtant a été d'une très grande utilité à la CSC: nos déléguées qui ont fait le suivi des dossiers chômage Covid de leurs collègues en les encodant parfois elles-mêmes durant des heures entières, en utilisant leur contacts CSC pour que les chômages soient payés au plus vite. À toutes ces déléguées qui ont continué à travailler et ont essayé, dans des conditions difficiles, de faire en sorte que leurs collègues soient protégées, que leur bien-être soit respecté, que les entreprises appliquent des normes claires pour que les travailleuses ne soient pas contaminées et pour diminuer leur peur de contaminer leur famille. Merci à elles et à vous qui avez rassuré vos collègues, au téléphone parfois, ou qui avez dû vous réinventer, vous former à des technologies utiles en ces temps de confinements ou presque. La CSC soutient toutes les formes de militances et remercie toutes les bénévoles qui, sans rémunération, ont fait en sorte que les personnes les plus en difficulté aient une réponse humaine à leurs grandes difficultés. Merci, merci, merci!



Pendant la 1^{ère} vague du Covid, les femmes sans papiers ont été nombreuses à confectionner des masques à cause de la défaillance des pouvoirs publics.

Crise sanitaire, crise politique: en faire des opportunités pour des avancées sociales

Comme mentionné dans le titre de ce dossier, «quand le monde s'arrête, les femmes continuent!», Le travail politique des Femmes CSC ne s'est pas arrêté non plus avec le confinement. Leurs actions et interpellations, menées souvent en réseau avec d'autres organisations, ont permis plusieurs avancées en matière des droits des femmes, dans la sphère privée et la sphère professionnelle.

Dès l'annonce du premier confinement, chacune s'est demandé quelle était la pire des situations: ne pas avoir de jardin, avoir une famille nombreuse dans un petit espace, être seule..., ou être confinée avec un conjoint violent? Les Femmes CSC et ACV Gender ont donc, le 30 mars 2020, envoyé une lettre aux ministres composant la Conférence interministérielle contre les violences leur demandant de prendre des mesures très concrètes pour venir en aide à ces femmes: élargir les permanences de la ligne d'écoute 0800.30.030 et en améliorer la promotion, renforcer les services de police et de justice, renforcer les capacités d'accueil pour celles qui devraient fuir... Nous nous sommes ensuite alliées à d'autres asso-

ciations féministes pour rédiger un second courrier, le 17 avril, pour réitérer nos demandes et les renforcer. Nous avons été soutenues dans cette lutte par la chanteuse Khadja Nin et le dessinateur humoriste Philippe Geluck. Des mesures, certes insuffisantes, ont été prises suite à ces actions. Nous maintenons toujours la pression lors de ce second confinement, notamment via la plateforme Mirabal Belgium (1).

Télétravailler avec les enfants

Dès le début du confinement également, les témoignages sur l'impossibilité de télétravailler avec les enfants ont commencé à affluer! Nous avons donc soutenu dès la fin du mois de mars la péti-

tion lancée par la Ligue des familles en faveur du congé parental corona... que nous avons finalement obtenu début mai 2020. Nous avons bataillé pour que le montant soit augmenté, ce que nous avons obtenu. Malgré cela, nous nous rendions bien compte, comme Femmes CSC, qu'il était difficilement accessible financièrement aux familles qui en avaient le plus besoin, donc les familles monoparentales. Le fait qu'il faille travailler au moins à ¾ temps et qu'on ne puisse pas le prendre à temps plein était également un souci.

Protéger la parentalité

Début mai 2020, l'annonce a été faite que «tout le monde» pouvait reprendre le travail (notamment dans le commerce) sans tenir compte des parents dont les enfants ne reprenaient pas encore l'école! Nous avons donc également interpellé dès le 8 mai en disant que la politique du «comme si de rien n'était»

(1) <https://mirabalbelgium.wordpress.com/> - Facebook: Mirabal Belgium.

n'était pas tenable pour les travailleuses! Nous avons déjà à ce moment-là émis l'idée qu'une protection de la parentalité serait nécessaire pour que les parents, en particulier les femmes, ne soient pas pénalisées via une perte d'emploi, suite au fait de devoir prendre soin des enfants. Dès début juillet, nous avons alerté, en interne de la CSC puis en externe via un communiqué de presse le 2 septembre, sur le fait qu'il fallait prévoir un congé pour les parents d'enfants reconfinés et une protection de la parentalité. Nous avons été rejointes dans ces revendications par la FGTB et la CGSLB et communiqué ensemble sur la nécessité de mettre en place le congé corona pour parents d'enfants reconfinés... qui a finalement été d'application début octobre et transformé en chômage temporaire.

Contactez-nous

Toutes ces mesures, même si elles ne sont pas encore parfaites, ont pu être prises à la fois grâce au travail en réseau que nous avons réalisé et aux témoignages que vous nous avez envoyés! C'est notre force! N'hésitez pas à nous en envoyer encore à femmescsc@acv-csc.be ou en contactant la permanente Femmes CSC de votre région!

Femmes sans papiers et sans droits

Une catégorie de travailleuses aurait dû avoir une pleine place dans ce dossier: celles des travailleuses sans papiers. Elles ont été particulièrement invisibilisées et mobilisées en même temps pendant ce confinement. Les maisons où elles travaillaient comme nounous ou dames de ménage se sont fermées. Sans sécurité sociale, elles se sont trouvées sans revenu, avec la difficulté énorme de faire leurs courses alors qu'on ne pouvait plus payer en argent liquide. Nous vous invitons à consulter la page Facebook www.facebook.com/lesconfin qui a repris admirablement leurs témoignages tout au long du confinement et à suivre leur combat et notamment celui de la Ligue des travailleuses domestiques que nous soutenons à 100 %.

| Gaëlle Demez |

Congé de maternité: fin du rabotage

Une autre avancée majeure que nous voudrions pointer est la fin du rabotage du congé de maternité. Avant le premier confinement, une femme enceinte qui subissait du chômage temporaire ou était en incapacité de travail durant les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement voyait ces semaines déduites de son congé de maternité (14 semaines, ce qui en fait un des congés de maternité les plus courts d'Europe). Depuis des années, avec d'autres associations féministes et de défense des familles, nous demandions que la loi soit changée. Vu la période de confinement, il a semblé injuste que les travailleuses en chômage temporaire corona perdent leur congé de maternité ensuite. L'action militante et politique a pu ensuite se conjuguer pour changer la loi, de manière plus large au parlement. Notons que le Vlaams Belang et la NVA ont voté contre et que le MR s'est abstenu.



Bonne nouvelle!
Toutes les femmes ont enfin droit à 15 semaines complètes de congé de maternité!

~~~~~  
Auparavant, si la future maman tombait en incapacité de travail durant les 6 semaines précédant la date de son accouchement, ces jours d'incapacité étaient déduits de son congé de maternité.  
Injuste tant pour la maman que pour le bébé!  
**La CSC, alliée aux organisations de défense des droits des femmes et des familles, a obtenu une modification de la loi: c'est la fin du rabotage du congé de maternité!**





## Femmes CSC: nous rejoindre

Les Femmes CSC sont constituées d'une équipe de permanentes de choc, enthousiastes, motivées, disponibles, compétentes. Envie de participer à l'une ou l'autre action, de les rejoindre, de militer pour les droits des femmes? N'hésitez pas à nous contacter.

### Pour nous suivre au quotidien

- [www.facebook.com/femmes-csc](https://www.facebook.com/femmes-csc) et **Twitter: Femmes CSC.**
- [www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be) (vous y retrouverez toutes nos brochures dont ce dossier en version digitale).

### Nous contacter

#### En régions

- **Brabant wallon** - Blanche Garcia:  
067.88.46.49 - 0475.4254.61 - [blanche.garcia@acv-csc.be](mailto:blanche.garcia@acv-csc.be)
- **Bruxelles** - Alicia Schmit:  
02.557.85.36 - 0474.61.15.23 - [a.schmit@acv-csc.be](mailto:a.schmit@acv-csc.be)
- **Charleroi-Sambre et Meuse** - Laurence Blésin:  
[laurence.blesin@acv-csc.be](mailto:laurence.blesin@acv-csc.be) - 071.23.09.87 - 0486.33.82.78
- **Hainaut occidental** - [femmes-csc.ho@acv-csc.be](mailto:femmes-csc.ho@acv-csc.be)
- **Liège-Verviers-Ostbelgien** - Anne-Françoise Gilissen:  
04.340.72.33 - 0473.78.08.33 - [agilissen@acv-csc.be](mailto:agilissen@acv-csc.be)
- **Luxembourg** - [femmes-csc.lux@acv-csc.be](mailto:femmes-csc.lux@acv-csc.be)
- **Mons-La Louvière** - Valérie Debrouwere:  
065.37.25.49 - [valerie.debrouwere@acv-csc.be](mailto:valerie.debrouwere@acv-csc.be)
- **Namur-Dinant** - Sandrine Pierlot:  
081.25.40.85 - [sandrine.pierlot@acv-csc.be](mailto:sandrine.pierlot@acv-csc.be)

#### Dans les centrales professionnelles

- **CSC Alimentation et Services** - Myreine Kint - secrétaire politique:  
02.500.28.58 - [mkint@acv-csc.be](mailto:mkint@acv-csc.be)
- **CSC-Enseignement** - Émilie Hansenne, permanente syndicale pour le Brabant wallon:  
[emilie.hansenne@acv-csc.be](mailto:emilie.hansenne@acv-csc.be) - 067.88.46.80.
- **CSC Services publics** - Silvana Bossio - secrétaire nationale (État fédéral, Communautés et Régions):  
02.208.24.63 - 0477.90.01.20 - [silvana.bossio@acv-csc.be](mailto:silvana.bossio@acv-csc.be)
- **CNE** - Delphine Latawiec - secrétaire nationale:  
067.88.91.58 - 0485.35.59.30 - [delphine.latawiec@acv-csc.be](mailto:delphine.latawiec@acv-csc.be)

#### Au service national

- Gaëlle Demez - responsable nationale des Femmes CSC:  
02.244.32.23 - 0486.86.81.98 - [gdemez@acv-csc.be](mailto:gdemez@acv-csc.be)
- Florence Notte - secrétariat Femmes CSC et égalité de genre:  
02.244.32.24 - [florence.notte@acv-csc.be](mailto:florence.notte@acv-csc.be)  
ou [femmes-csc@acv-csc.be](mailto:femmes-csc@acv-csc.be)