

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Juin 2021 | N°6

EMPLOI



Risques psychosociaux au travail : une meilleure législation s'impose !

Bien que dotée de l'une des législations les plus abouties au monde en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) au travail, la Belgique fait face ces dernières années à une explosion du nombre de travailleur·ses victimes de stress, *burnout*, harcèlement, violence au travail. En 2019, 45% des travailleur·ses déclaraient s'être senti·es fréquemment stressé·es au travail au cours des douze derniers mois. En 2012, ce chiffre était de 30%. Dans la foulée du mouvement #metoo, le nombre croissant des cas de *burnout*, la libération de la parole des victimes de harcèlement et de violences au travail ont eu pour conséquence une prise de conscience progressive de l'ampleur des problèmes liés aux RPS.

PAGE 5

SOCIAL

Impact du COVID-19 sur les
jeunes travailleur·ses dans le
monde

PAGE 2

Peur d'être infecté·e ou d'infecter ses proches, de perdre son emploi ou son accès à la protection sociale... voici quelques-unes des craintes ressenties par d'innombrables jeunes par le monde. Un récent rapport de la JOC Internationale les recense et met en lumière à quel point la question de leur avenir est centrale, quelle que soit la situation dans laquelle il·elles se trouvent.

INTERNATIONAL

Devoir de vigilance : il est
temps de responsabiliser nos
entreprises

PAGE 10

De nombreux·ses travailleurs et travailleuses qui fabriquent des produits que nous consommons au quotidien subissent des violations de leurs droits humains. Nous sommes de plus en plus au courant de ces violations massives. Et nous tentons alors d'adapter nos comportements. Or, faire retomber cette responsabilité sur les seules épaules des consommateur·rices est-il efficace ?

INTERVIEW

Convention d'Istanbul :
l'appliquer serait déjà une
grande avancée

PAGE 13

Le 11 mai dernier marquait les dix ans de la création de la Convention d'Istanbul consacrée à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et les violences domestiques. La Belgique l'a ratifiée en 2016, rejoignant ainsi les autres pays signataires. Quelles sont les implications de cette convention et comment évolue chez nous le débat autour des violences faites aux femmes ?

Crise sanitaire

Impact du COVID-19 sur les jeunes travailleur·ses dans le monde

> JOC Internationale

Peur d'être infecté·e ou d'infecter ses proches, peur de perdre son emploi – souvent précaire et informel – ou son accès à la protection sociale...voici quelques-unes des craintes ressenties par d'innombrables jeunes par le monde. Un récent rapport de la JOC Internationale (JOCI)¹ les recense et met en lumière à quel point la question de leur avenir est centrale, peu importe que l'on soit un·e jeune seul·e, isolé·e, en famille, en cohabitation, enfermé·e, dans des conflits, ou dans des espaces de vie limités.

A l'image de beaucoup de personnes aujourd'hui à travers le monde, les jeunes travailleur·ses ont peur. Il y a celles·ceux qui sont malades, qui ont été infectés·es par leur entourage ou qui ont perdu un proche. D'autres craignent d'attraper le virus et de contaminer celles·ceux qu'il·elles aiment. Les jeunes sont remplis d'incertitude quant à leur avenir et leur emploi. Bon nombre d'entre eux·elles ont un sentiment de solitude et d'isolement. Être enfermé·e avec sa famille et ses parents peut exacerber les conflits, surtout si l'espace de vie est restreint ou que les gens s'inquiètent à propos de leurs moyens d'existence, notamment de la perte de leur emploi. La pandémie n'a toutefois pas uniquement des conséquences sur la santé. Elle affecte l'économie mondiale et le vivre-ensemble. Elle renforce et met en lumière les inégalités déjà existantes. Certains effets concrets vécus par les jeunes sont décrits ci-après.

Perte de sources de revenus

Le premier constat porte sur la perte des sources de revenus, une réalité partagée par de très nombreux jeunes travailleur·ses depuis le début de la pandémie.

Différents scénarios et cas ressortent de cette réalité :

- les *freelancers* ou travailleur·ses indépendant·es d'abord qui ont perdu leurs projets et donc leurs revenus à cause de la crise ;
- les jeunes travailleur·ses ensuite qui travaillaient pour un employeur ou une entreprise et qui ont perdu leur emploi ;
- les travailleur·ses du secteur informel également qui ont perdu leur emploi et leurs revenus à cause des perturbations dans les chaînes de valeur mondiales, dans le secteur textile notamment. Souvent

vulnérables, ils ne bénéficient de surcroît d'aucune protection sociale ;

- d'autres, vendeur·ses de rue ou éboueur·ses, ont dû choisir entre sortir de chez eux·elles pour aller travailler en risquant d'être infectés·e ou de se retrouver sans revenus, sans protection sociale et généralement sans économies ;
- enfin, les travailleur·ses précaires qui constituent un autre groupe vulnérable. Dans bien des cas, les travailleur·ses permanent·es et les travailleur·ses précaires, bien qu'il·elles effectuent les mêmes tâches sur un même lieu de travail, ne sont pas égaux en droits. Mais dans tous les cas, en temps de crise économique, il est aisé de ne pas prolonger un contrat à durée déterminée.



« J'avais un contrat temporaire. Quand la quarantaine a été décrétée, l'entreprise a suspendu le travail et le contrat a pris fin une fois la quarantaine terminée. Cinquante jeunes se sont retrouvés sans travail... » (Pérou)



« C'est très difficile pour moi, car je ne dispose pas d'autres sources de revenus en dehors de mon travail en usine. Je ne peux pas répondre à mes besoins quotidiens ni à ceux de ma famille. C'est dur, car cela fait deux mois que nous sommes en confinement renforcé et nous ne recevons aucune aide du gouvernement. » (Philippines)

En règle générale, « le taux de chômage est en hausse partout dans le monde » (...) et « les jeunes sont parmi les premières victimes. Avant la pandémie, le taux de chômage chez les jeunes était déjà

1. L'intégralité du rapport de la JOC Internationale sur *L'impact du Covid-19 sur les jeunes travailleur·ses dans le monde* est publié sur leur site internet. Il comprend plusieurs autres chapitres que ceux sélectionnés par le secrétariat de la JOCI (Sarah Prenger) et *Démocratie* (via Thomas Miessen) : les inégalités et injustices entre les genres, la situation particulièrement difficile des migrants, la santé mise en péril et les réactions dans la société. Dans une seconde partie, le rapport développe ce que les jeunes de la JOCI pensent de cette réalité en se basant sur leurs valeurs. Et enfin, ce qu'il faudrait faire. Pour lire l'intégralité du rapport : https://joci.org/images/LIMPACT_DU_COVID-19_FR.pdf

plus élevé que parmi la population en général. Cela se reflète dans la situation actuelle.

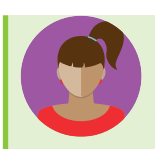


« La jeune génération en quête d'emploi est désarmée face à la crise. » (Japon)

Pour les jeunes travailleur·ses à la recherche d'un premier emploi, mais incapables d'en trouver un en pleine crise économique, il faut s'attendre à des effets sur le long terme. Le même nombre de personnes se disputera une quantité plus limitée d'emplois, notamment aux Philippines. Outre les pertes d'emploi, certaines entreprises accusent des retards dans le paiement des salaires de leurs travailleur·ses, ces dernier·ères craignant de perdre totalement leurs revenus. D'autres travailleur·ses permanent·es n'ont perçu que 50% de leur salaire alors que les contractuel·les n'ont pas été payé·es du tout, en Inde par exemple. Plusieurs employeurs ont demandé aux travailleur·ses de prendre des congés non payés, ce qui veut dire qu'il·elles ont été renvoyé·es chez eux·elles sans salaire et sans revenu. D'autres ont été prié·es de prendre leurs vacances annuelles pendant cette période. Dans d'autres cas, les travailleur·ses sont renvoyé·es chez eux·elles sans salaire et il·elles attendent qu'on les informe ou qu'on les appelle. Dans certains pays, la réaction face à la pandémie a été de réduire les droits des travailleur·ses et de faciliter les licenciements.



« Au travail, tout est incertain et je suis très préoccupé par les méthodes de travail qui existent et par de possibles nouvelles violations des droits des travailleur·ses. » (Pérou)



« Au Brésil, au beau milieu de la pandémie, la Chambre des députés a approuvé la mesure provisoire N°905 qui, entre autres, réduit les cotisations sociales des employeurs ainsi que l'amende que ces derniers doivent verser dans un fonds de garantie (le FGTS) en cas de licenciements ; elle supprime le versement d'un 13^e mois et un tiers des congés payés ; elle considère que les accidents de la route entre le lieu de travail et le domicile sont des accidents de travail uniquement s'ils se produisent dans un moyen de transport de l'employeur ; et elle fait primer les conventions collectives sur la jurisprudence et les avis généraux du Tribunal supérieur du travail. Alors que nous perdons des heures de travail, des revenus ou notre emploi, le coût de la vie ne cesse d'augmenter dans de nombreux pays. » (Brésil)

Impacts de la numérisation sur le monde du travail

Une chose est sûre, la numérisation s'accélère, surtout pour les jeunes travailleur·ses : avec la crise actuelle, compte tenu du fait que nous devons tous éviter les contacts physiques, la tendance à recourir aux filières numériques s'accroît encore. Absolument tout a quelque chose de numérique, y compris l'art. Pour participer à cette société numérique mondiale, il est clair que l'internet et l'électricité sont nécessaires. Mais cela n'est pas garanti partout. Il existe un fossé entre les pays et entre zones rurales et urbaines à l'intérieur d'un même pays.



« Dans notre pays, pour la grande majorité des jeunes travailleur·ses, il n'est pas possible de rester à la maison pour travailler ou télétravailler, car il n'y a presque pas d'électricité, l'internet est très cher et parfois très lent. » (Haïti)

L'inégalité d'accès à internet devient donc plus importante, ce qui accroît une inégalité déjà existante. Cette inégalité existe entre les pays, mais aussi entre les villes et les campagnes au sein d'un même pays. En général, les mauvaises connexions internet posent un sérieux défi. En même temps, la numérisation du monde du travail a des incidences pour toutes les personnes concernées. Le télétravail a sans nul doute connu une énorme expansion. Il se pratique là où c'est possible et inclut toutes les conférences/réunions en ligne. Il aura un impact sur la « période post-corona ». D'un côté, passer plus de temps à la maison peut être agréable. Dans certains cas, les travailleur·ses devaient effectuer de longs trajets jusqu'à leur lieu de travail et pour eux·elles, le télétravail leur permet d'économiser du temps dans les transports. D'un autre côté, il pose aussi des difficultés :

- avec le télétravail, les heures de travail ont augmenté. Les frontières entre le travail et la vie privée s'estompent et les travailleur·ses doivent être joignables à tout moment ;
- dans une multitude de secteurs partout dans le monde, les travailleur·ses utilisent leur propre matériel pour réaliser leurs tâches ;
- il peut s'avérer très difficile d'organiser son lieu de travail personnel à la maison s'il n'y a pas de bureau ou de pièce pour travailler ;
- pour les parents dont les enfants restent à la maison en raison de la fermeture des écoles, il est dif-

ficile à la fois de télétravailler et de s'occuper des enfants. Pourtant, beaucoup de travailleur·ses ont le sentiment que l'on attend d'eux·elles qu'il·elles couvrent la même charge de travail en dépit de ces nouvelles conditions de travail à domicile.

Il y a aussi des cas d'espionnage en ligne des activités des travailleur·ses afin de contrôler leur travail, car il n'est plus possible de voir si le·la travailleur·se est assis·e à son bureau. Cela témoigne d'une intrusion dans la vie privée des travailleur·ses.



«Le télétravail est difficile, car nous ne sommes pas équipés pour ça à la maison! (...) En fait, on ne peut pas travailler convenablement chez soi : il n'y a pas de bureau, presque pas de place sur la table de la salle à manger qui n'est pas faite pour travailler. (...) J'ai pu amener du bureau mon écran, mon clavier et ma souris, mais seulement parce que j'avais une voiture. (...) J'utilise mon téléphone privé et ma connexion internet. (...) Il y a beaucoup plus de communications sur les réseaux privés. Par exemple, j'ai congé aujourd'hui, mais ce matin, j'ai reçu un message WhatsApp de mon patron.» (Allemagne)



«Je fais actuellement du télétravail, mais l'entreprise ne fournit pas d'ordinateur. Donc, j'ai dû payer plus de 100.000 yens pour m'en acheter un moi-même.» (Japon)

Indépendamment du télétravail, le fait de travailler et de vivre en ligne va souvent de pair avec l'utilisation de services qui nous forcent à divulguer des données personnelles à des multinationales qui gagnent de l'argent grâce à cela sans que nous en ayons conscience. Au cours de cette pandémie, les jeunes travailleur·ses ont également utilisé davantage les réseaux sociaux. Ce sont des outils de communication faciles tout en étant aussi des plateformes de *fake news*.

L'éducation s'est également numérisée. Pendant la pandémie, l'enseignement a complètement changé, se transformant dans bien des cas en «enseignement en ligne».

L'absence encore plus criante de protection sociale

Pendant cette crise sanitaire mondiale, les gouvernements de la plupart des pays ont essayé de prendre des mesures visant à aider les personnes qui ont perdu leur emploi, leurs heures de travail ou leurs

revenus. Dans différents pays, la population bénéficie d'un soutien ou de compensations financières notamment. Dans d'autres cas, le soutien consiste en la fourniture de produits de base, par exemple aux Philippines et au Ghana.



«Nous avons reçu de l'aide de notre communauté, mais ce ne sont que trois kilos de riz par semaine. Ma situation est trop difficile, car "pas de travail, pas de salaire". Nous sommes impuissants, nous ne savons pas comment répondre aux besoins de notre famille, car l'assistance des autorités locales ne suffit pas.» (Philippines)

Le soutien existant dans la plupart des pays est loin d'être suffisant. Certains gouvernements ont accusé des retards et n'ont pas pu payer l'aide sociale. Dans d'autres cas, celle-ci ne suffit tout simplement pas pour couvrir les besoins, notamment l'alimentation et le loyer. Dans de nombreux cas, la protection sociale pour les travailleur·ses informel·les et précaires est insuffisante ou inexistante. Dans les économies principalement informelles comme Haïti, seuls 2% des travailleur·ses sont protégé·es. Une telle crise les touche de plein fouet. Dans une multitude de pays, l'aide sociale n'est pas parvenue à la masse des personnes impactées. Par exemple,

« Dans une multitude de pays, l'aide sociale n'est pas parvenue à la masse des personnes impactées. »

en raison de systèmes défaillants, les compensations ne sont arrivées qu'à une infime fraction de familles.

Par ailleurs, la situation actuelle a révélé les grandes faiblesses des systèmes de santé publique partout sur la planète : pénurie de lits d'hôpitaux, de médicaments, de personnel, et accès limité aux tests, aux traitements et aux médicaments. En résumé, nous constatons que des mesures sont prises par des gouvernements dans le monde entier. Malheureusement, les systèmes en place sont loin de protéger la population. Les gens ont peur, ils ont un sentiment d'impuissance. La situation met ainsi clairement en lumière les faiblesses des mécanismes de protection sociale existants.

Nous avons besoin d'une protection sociale juste et efficace afin d'éviter un effondrement du monde du travail tel que nous le voyons aujourd'hui. #



© yan-kravov



Risques psychosociaux au travail : une meilleure législation s'impose !¹

> Laurent LORTHIOIR (*)

Bien que dotée de l'une des législations les plus abouties au monde en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) au travail, la Belgique fait face ces dernières années à une explosion du nombre de travailleur·ses victimes de stress, burnout, harcèlement, violence au travail. En 2019, 45 % des travailleur·ses déclaraient s'être senti·es fréquemment stressé·es au travail au cours des douze derniers mois². En 2012, ce chiffre était de 30 %. Dans la foulée du mouvement #metoo, le nombre croissant des cas de burnout, la libération de la parole des victimes de harcèlement et de violences au travail ont eu pour conséquence une prise de conscience progressive de l'ampleur des problèmes liés aux RPS.

Depuis 2014, la Belgique est dotée d'une législation spécifiquement dédiée aux risques psychosociaux (RPS) au travail qui a pour objectif de prévenir les risques (prévention primaire), de prévenir les dommages (prévention secondaire) et qui détaille également le type de mesures à mettre en place pour limiter les dommages au niveau individuel (prévention tertiaire). Sept ans après l'entrée en vigueur de cette législation, la CSC s'est intéressée à l'impact réel de celle-ci sur le bien-être des travailleur·ses en posant les questions suivantes : a-t-elle mené à une amélioration concrète du bien-être psychosocial des travailleur·ses ? Comment l'adapter pour mieux protéger les victimes ? Mais avant de se pencher sur ces questionnements, un bref historique

de cette législation des RPS ainsi qu'une présentation chiffrée de la situation actuelle s'imposent.

Genèse de la législation RPS

La directive-cadre européenne 89/391 marque un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et la santé au travail. Elle définit une série de conditions minimales concernant la santé et la sécurité au travail que tous les États membres doivent respecter, tout en les autorisant à mettre en place des mesures plus strictes. Plusieurs grandes innovations portées par cette directive-cadre sont notamment : l'établissement d'un niveau égal de sécurité et de santé au profit des travailleur·ses ; l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures adéquates pour rendre le

travail plus sain et sûr ; les principes de base d'une évaluation des risques ; l'introduction du terme « environnement de travail » qui signifie que l'on doit, en plus de la sécurité technique, prendre en compte la prévention générale des maladies.

Il aura fallu attendre sept ans et la « Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » pour que cette directive soit transposée dans le droit belge. Cette loi instaure notamment la mise en place d'un service interne de prévention et de protection dans chaque entreprise du pays, la réglementation relative à la prévention des RPS au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Heureusement, cette législation n'est pas restée figée depuis lors. Le 17 mai 2007, l'« arrêté royal relatif à la prévention

de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail» viendra renforcer la prévention des RPS au travail.

La dernière étape significative dans l'évolution de la prévention des RPS au travail date du 1^{er} septembre 2014 lorsqu'une nouvelle législation relative aux «risques psychosociaux» est entrée en vigueur, dotant ainsi la Belgique d'une des législations les plus abouties concernant la prévention de ces RPS au travail. Elle introduit de nombreuses nouveautés, notamment :

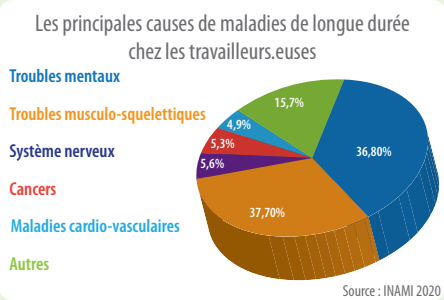
- la définition des «risques psychosociaux». Désormais, les RPS doivent être pris en compte dans la politique de prévention de l'entreprise comme tous les autres risques. De plus, il s'agit de prévenir l'ensemble des RPS et plus uniquement la violence ou le harcèlement sexuel au travail ;
- le rôle de chaque acteur de la prévention en entreprise³ et les modalités de communication entre eux sont clairement définis ;
- la possibilité pour les représentant-es des travailleur-ses au CPPT⁴ de contraindre l'employeur à procéder à une analyse des RPS lorsqu'un danger (ou une situation problématique) est détecté⁵ ;
- la mise en place de procédures internes pour les travailleur-ses qui s'estiment victimes/exposé-es à des RPS (et plus uniquement à des faits de violence ou de harcèlement sexuel) ;
- l'amélioration des procédures spécifiques aux cas de violence ou de harcèlement.

Ces législations relatives à la prévention des RPS au travail sont désormais regroupées dans le «Code du bien-être au travail»⁶ qui reprend tous les arrêtés d'exécution de la Loi du 4 août 1996.

Chiffres et constats alarmants

Bien que notre législation détaille les responsabilités et obligations en matière de prévention des RPS, les rares statistiques disponibles tendent à prouver que le chemin est encore long pour protéger efficacement les travailleur-ses. Selon les chiffres officiels de l'INAMI sur les RPS sur le marché du travail et dans les entreprises :

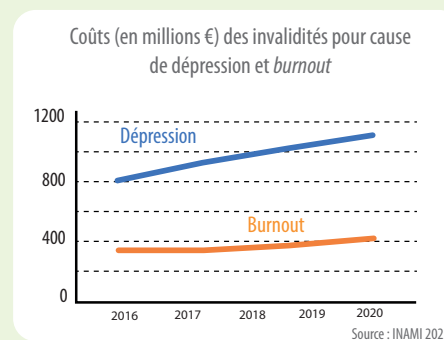
- fin 2020, le nombre de travailleur-ses invalides⁷ avoisinait les 471.000, ce qui représente une augmentation de plus de 20% en quatre ans. Notons également que si en 2016 les femmes représentaient 55,8% des malades de longue durée, ce chiffre est monté à près de 58,1% en 2020 ;
- en 2020, 36,8% des malades de longue durée souffraient de troubles mentaux⁸. C'est, devant les troubles musculo-squelettiques (31,7%), la première cause d'invalidité en Belgique ;



- fin 2020, l'INAMI a recensé 33.402 malades de longue durée pour cause de *burnout*, ce qui représente une aug-

mentation de 33,09% depuis 2016. L'INAMI a également recensé 78.330 malades de longue durée pour cause de dépression, soit une hausse de 42,02% sur la même période ;

- les femmes représentent un peu plus de 70% de ces malades de longue durée pour cause de *burnout* et 67,5% des cas de dépression ;
- fin 2019, le coût pour l'INAMI des invalidités pour cause de *burnout* s'élevait à plus de 418.000.000 € par an (+ 22,33% en 3 ans). Concernant les dépressions, le coût s'élevait à près de 1.100.000.000 € (+ 37,93% en 3 ans).



La prévention de risques psychosociaux au travail en quelques mots

Qu'entend-on par «risques psychosociaux au travail»? Les RPS sont définis comme «la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.»

La législation désigne l'employeur comme étant le responsable de la politique de prévention dans son entreprise. Il «identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques. (...) [II] prend (...) les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.»

La politique de prévention mise en place par l'employeur doit :

- être examinée chaque fois qu'il y a un changement pouvant affecter l'exposition des travailleur-ses aux RPS ;
- être évaluée au moins une fois par an, avec le-la conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux.

L'employeur doit transmettre au CPPT les résultats de cette évaluation et lui demander son avis sur les mesures qui en découlent.

Concernant les risques liés à la violence et le harcèlement moral ou sexuel dans le cadre du travail, la législation prévoit une approche spécifique : c'est également l'employeur qui doit déterminer les mesures qui doivent être prises pour prévenir ces risques et il doit également prévoir la mise en place de procédures internes pour les travailleur-ses s'estimant victimes de violence ou harcèlement. #

Évaluer la législation

Face à la situation, la CSC a décidé de mener une évaluation de la législation sur les RPS au travail. Les témoignages récoltés auprès de conseiller·ères en prévention aspects psychosociaux (CPAP), de ses conseiller·ères en prévention internes, de militant·es⁹, juristes et secrétaires permanent·es de la CSC ont permis de tirer une série de constats inquiétants, voire alarmants :

« Quand les employeurs acceptent de faire une enquête et/ou une analyse de risques, on ne fait rien des résultats par la suite. »

(Une militante de secteur des soins)

« La direction entend les problèmes mais ne les écoute pas. Elle ne prend pas assez d'initiatives et ne nous informe pas, ce qui entraîne beaucoup de problèmes de communication. »

(Un militant du secteur de l'enseignement)

Ces témoignages pointent, d'une part, l'absence régulière de prévention primaire des RPS dans les entreprises. D'autre part, lorsqu'une interpellation est faite ou un problème constaté, il est souvent ignoré, sciemment ou non. La méconnaissance du concept de RPS et des moyens de prévention existants ; le caractère parfois invisible ou difficilement saisissable des RPS ; la complexité de la législation ; le manque de formation et d'information de la direction, du management et des travailleur·ses sur ce sujet sont autant de raisons évoquées pour expliquer cette gestion défectueuse des RPS dans la plupart des entreprises. En d'autres termes, la politique de prévention telle qu'elle devrait être mise en place et évaluée dans l'entreprise selon la législation n'est pas appliquée ou de manière partielle et incorrecte. Cela commence par des analyses de risques trop rares, opaques, insuffisamment prises en compte dans la politique de prévention.

Au niveau du CPPT, il y a une tendance à se focaliser davantage sur les questions de qualité et de sécurité au travail/organisation que sur le bien-être psychosocial des travailleur·ses. Les RPS y sont peu, voire pas abordés et les informations qui y sont reçues ne sont pas équivalentes

dans toutes les entreprises, ce qui a pour conséquence des déviances.

Quant à la personne de confiance, elle est souvent considérée avec méfiance par les travailleur·ses malgré que son indépendance soit protégée par la législation et que l'employeur ne puisse pas la désigner sans l'accord unanime des représentant·es des travailleur·ses au CPPT. Son rôle dans la prévention des RPS est méconnu et devrait être revalorisé.

Enfin le télétravail a aussi un impact important sur les RPS, comme en témoigne un militant du secteur bancaire :

« Le télétravail a eu tendance à faire augmenter la charge de travail et donc les heures de travail aussi. Il a fallu adapter l'organisation de son travail, se former à l'utilisation de nouveaux logiciels... De plus, quand on est en télétravail, personne ne peut mesurer le nombre d'heures qu'on réalise et on peut rapidement tomber dans le sur-engagement. »

Améliorer la législation

Constatant les différents points problématiques dans la politique de prévention des RPS dans les entreprises, la CSC a interrogé ses militant·es juristes, permanent·es syndicaux·ales sur les adaptations souhaitables, nécessaires ou indispensables de la législation afin de mieux prévenir les RPS au travail. Plusieurs revendications fortes ont été ainsi formulées.

■ Analyse de qualité et transparente

Pour que les principes de la prévention des RPS tels que définis par la législation soient respectés, la première étape est la réalisation d'une analyse de risques de qualité, transparente et exploitée correctement par l'employeur. Pour cela :

Premièrement, il est nécessaire qu'un modèle unique « minimal » soit mis au

de leur suivi ainsi que des mesures prises sur la base de celles-ci¹⁰ ;

Deuxièmement, il faut garantir la transparence de cette analyse de risques auprès des représentant·es des travailleur·ses : le CPPT (ou à défaut la délégation syndicale ou les travailleur·ses) doit avoir un accès direct à l'entièreté de l'analyse de risques telle qu'elle est transmise par le·la conseiller·ère en prévention à l'employeur afin de pouvoir rendre un avis pertinent concernant les mesures de prévention qui découlent de cette analyse des risques.

Troisièmement, lorsque l'employeur choisit de ne pas suivre un avis ou une mesure préconisée par le ou la conseiller·ère en prévention, il doit motiver formellement ce refus auprès du CPPT (ou à défaut, de la DS).

Enfin, concernant plus spécifiquement le télétravail, il est important d'adapter l'analyse des risques (globale et RPS) aux nouvelles réalités de travail engendrées par le recours au télétravail.

■ Réels moyens de contrôle et de sanction

Le manque croissant d'inspecteur·rices du contrôle du bien-être au travail, dénoncé depuis de nombreuses années, a pour résultat que très peu d'entreprises sont contrôlées et un nombre infime d'employeurs en faute sanctionnés. Il est nécessaire de doter l'Inspection de moyens lui permettant de sanctionner efficacement et rapidement tout employeur qui ne respecterait pas la législation sur le bien-être au travail. Au-delà des moyens humains, l'Inspection doit pouvoir sanctionner les employeurs récalcitrants via des amendes administratives.

■ (In)former les travailleur·ses

Les travailleur·ses doivent être formé·es aux bases de la prévention des RPS (définitions, facteurs de risques, rôles des ac-

« Lorsqu'une interpellation est faite ou un problème constaté, il est souvent ignoré, sciemment ou non. »

point, sur la base duquel les analyses de risques (globales ou spécifiques aux RPS) devront être effectuées afin de garantir la qualité de celles-ci et un contrôle plus aisé

teurs de la prévention...). Différents outils existent, notamment le « Burnout Assessment Tool » qui permet une détection individuelle ou collective précoce du *burnout*,

et doivent être promus auprès des employeurs et des travailleur·ses.

■ Sensibiliser et former la direction

Les diverses formations managériales¹¹ doivent obligatoirement intégrer dans leur programme un module concernant la prévention des RPS. Une formation spécifiquement dédiée à l'approche managériale de la prévention des RPS doit également être suivie de manière obligatoire par tous les membres de la ligne hiérarchique de l'entreprise (y compris la direction) à intervalle régulier (minimum tous les quatre ans).

■ Acteurs de la prévention au CPPT

Le·la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux ainsi que la personne de confiance dans l'entreprise doivent obligatoirement être présent·es au CPPT lors de l'évaluation annuelle des mesures de prévention. Le·la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux doit également fournir un avis écrit au CPPT sur le plan annuel d'action s'il·elle ne peut être présent·e lorsque ce point est abordé au CPPT.

■ Télétravail et politique de prévention des RPS

Selon la loi, une concertation entre l'employeur et les représentant·es des travailleur·ses doit obligatoirement avoir lieu concernant la formalisation d'un droit à la déconnexion des télétravailleur·ses afin d'assurer le respect du temps de travail tel qu'il est prévu par le règlement de travail. La CSC réclame que la législation contraigne l'employeur à l'élaboration d'un

treprise de plus de 20 travailleur·ses. Elle doit être effectuée à l'aide d'un outil de mesure unique sélectionné par le secteur. Les résultats de cette enquête doivent être présentés au CPPT (à défaut, à la DS ou aux travailleur·ses) et permettre d'adapter le plan annuel d'action et le plan global de prévention. Les résultats de ces enquêtes devront également servir de base à la conception d'un plan d'action sectoriel.

■ Disposer de données chiffrées

Afin de pouvoir évaluer l'efficacité de la législation sur les RPS de manière complète et objective, il est indispensable de disposer de statistiques complètes et fiables, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les données statistiques recueillies doivent être rendues publiques.

Harcèlement et violences au travail

Le harcèlement et les violences au travail ne sont pas un phénomène récent et pourtant il a réellement fallu attendre le mouvement #metoo pour que le sujet perde petit à petit son caractère tabou dans les entreprises. Mais le chemin à parcourir pour éradiquer ce type de comportements reste encore bien long comme le montrent les chiffres ci-dessous...

Chiffres inquiétants

Lors de sa dernière enquête sur le harcèlement et les violences au travail¹², le service externe de prévention et protection au travail Securex a dressé un tableau inquiétant de la situation :

- un·e travailleur·se sur trois se sent victime de comportements abusifs, mais moins d'un·e travailleur·se sur 100 soumettra une requête à son service de prévention et de protection du travail ;
- seulement 13% des demandes adressées à un service externe mènent à une requête formelle ;
- les harceleur·ses sont dans 42% des cas des supérieur·es hiérarchiques,

dans 29% des cas, un·e collègue, dans 19%, un groupe de collègues et dans 10% des cas, un tiers ;

- le nombre de cas a considérablement augmenté en un an avec plus de 28% de harcèlement sexuel, plus 14% de harcèlement moral et plus 13% de violences physiques.

Évaluation

« Dans mon entreprise, un supérieur hiérarchique a été accusé de harcèlement par une collègue. La collègue a dû changer de service et le harceleur est toujours à son poste. » (Une militante du secteur de l'énergie)
« Notre collègue était victime de harcèlement moral de la part de la direction. Elle a épuisé toutes les procédures internes, à plusieurs reprises, sans succès. Cela s'est terminé par un drame : elle s'est suicidée sur son lieu de travail. » (Une militante du secteur socio-culturel)

Quand il s'agit d'agression physique, nous avons pu constater qu'en général dans les entreprises, des mesures sont prises pour sanctionner le(s) harceleur(s). Néanmoins dès qu'il s'agit de harcèlement moral ou sexuel, les sanctions se font rares : les victimes qui osent réagir ne sont pas vraiment entendues à cause du « manque de preuves », du tabou qui règnent autour du concept de harcèlement ou de la banalisation des faits par la hiérarchie (qu'elle soit partie prenante ou non), mais aussi parfois par les collègues. Nos militant·es et juristes confirment que les victimes n'obtiennent que très rarement gain de cause. Les travailleur·ses ont peur de rentrer dans des procédures qu'il·elles ne comprennent pas, sont découragé·es par le risque de représailles... La solution qui leur est le plus souvent proposée ou imposée est le départ (vers un autre service ou une démission de l'entreprise), alors que le·la harceleur·se n'est que trop rarement inquiété·e.

Par ailleurs, la majorité des interventions psychosociales sont informelles¹³. Les différents témoignages que nous avons recueillis mentionnent aussi le fait qu'en majorité, les conseiller·ères en prévention aspects psychosociaux découragent le recours à la voie formelle¹⁴ autant que possible¹⁵. L'inconvénient majeur de la voie informelle est que le·la

« Harcèlement et violences au travail : il a fallu attendre le mouvement #metoo pour que le sujet perde peu à peu son caractère tabou. »

plan d'action spécifique concernant ce droit à la déconnexion sur lequel le CPPT devra émettre un avis.

■ Mesurer la qualité de vie au travail

En plus de l'analyse de risques obligatoire tous les trois ans, une enquête permettant de mesurer la qualité de vie au travail (et plus spécifiquement la situation psychosociale) doit être effectuée dans chaque en-

demandeur-se n'est pas protégé-e contre les représailles, ce qui crée un sentiment d'insécurité bien compréhensible.

Les travailleurs-ses font également état d'une grande méfiance envers la neutralité et l'objectivité du-de la CPAP. De plus, l'opacité du processus d'intervention psychosociale décourage les victimes et les rend méfiantes envers le-la CPAP. En effet, le-la demandeur-se¹⁶ n'est pas ou peu informé-e des mesures préconisées par le-la CPAP à l'employeur. Or, dans le cadre d'un harcèlement ou de violences, il est essentiel que la victime présumée puisse avoir confiance envers la personne qui recueille son témoignage. Bien que, selon la législation, le-la CPAP soit censé-e examiner en toute impartialité la situation de travail en tenant compte des informations transmises par les personnes qu'il

■ Mieux protéger contre les représailles

Il est essentiel et urgent de renforcer la protection des victimes pour lutter contre les représailles: un-e travailleur-se demandant une intervention psychosociale doit également bénéficier de cette protection dans le cadre d'une procédure collective et/ou informelle. Trop souvent, ce manque de protection conduit des travailleur-ses à devoir démissionner, car il-elles sont victimes de représailles. Ces travailleur-ses démissionnaires sont alors doublement sanctionné-es car en plus d'être contraint-es de quitter leur emploi (alors qu'il-elles sont les victimes), il-elles subissent d'importantes conséquences financières puisqu'il-elles perdent leur droit aux allocations de chômage. Trop souvent, des travailleur-ses

à une personne de confiance du même sexe.

■ Procédures externes trop lointaines

Dans certains cas, la victime se sent coincée, car les procédures internes ont déjà démontré leur inefficacité par le passé, ou encore car elles traînent en longueur. La victime se retrouve alors dans une situation intenable. C'est pourquoi il est important que la législation permette aux victimes d'avoir accès aux procédures externes (Inspection contrôle du bien-être au travail ou instances judiciaires) sans devoir obligatoirement épuiser les procédures internes avant.#

(*) Collaborateur Service Entreprise, CSC

« Il est essentiel et urgent de renforcer la protection des victimes pour lutter contre les représailles. »

juge utile d'entendre, il est primordial de trouver une solution afin de restaurer ou renforcer la confiance des travailleur-ses avec les services internes/externes de prévention et protection au travail.

■ Mieux protéger les victimes

Nos militant-es, juristes, permanent-es ont proposé une série de revendications afin de mieux protéger et garantir les droits des victimes de harcèlement ou violences au travail, mais aussi de mieux prévenir des comportements non désirables.

■ Plus de transparence lors des interventions psychosociales

Il est indispensable de rendre le travail du service interne/externe et du-de la conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) plus transparent: via un modèle de rapport unique en cas de demande d'intervention psychosociale, l'obligation du-de la CPAP de motiver auprès du-de la demandeur-se par écrit les motifs d'un éventuel refus de démarrer une intervention psychosociale (in)formelle, le droit pour le-la demandeur-se de disposer du rapport complet du CPAP lors d'une intervention psychosociale¹⁷.

victimes de harcèlement ou de violences doivent donc choisir entre garder leur emploi coûte que coûte (avec les potentielles conséquences graves sur leur santé mentale et physique) ou se retrouver sans revenus.

■ (In)former travailleurs et hiérarchie

Comme pour les revendications concernant la politique de prévention des RPS dans les entreprises, la méconnaissance de la législation, des procédures, mais aussi parfois simplement des types de comportements indésirables et/ou problématiques sont un problème récurrent. C'est pourquoi, il est indispensable de prévoir un temps de formation obligatoire pour tous les travailleur-ses, la ligne hiérarchique et la direction. Cette formation, via une approche genrée, rappellerait notamment les signaux permettant de détecter des comportements potentiellement problématiques, la législation en vigueur, les différentes procédures à disposition des travailleur-ses s'estimant victimes de harcèlement ou de violences¹⁸.

■ Personne de confiance

Chaque travailleur-se doit avoir la possibilité de s'adresser dans son entreprise

1. Ce dossier consacré aux risques psychosociaux au travail a été publié initialement dans la revue *Syndicaliste* à l'occasion de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail du 28 avril.
2. Enquête Solidaris.
3. Employeur, ligne hiérarchique, CPPT, personne de confiance, conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux, conseiller-ère en prévention médecin du travail, conseiller-ère en prévention interne.
4. Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.
5. Si au moins 1/3 des représentant-es au CPPT en fait la demande.
6. Livre I, Titre 3.
7. Un-e travailleur-se malade est considéré-e comme « invalide » (ou « malade de longue durée ») lorsqu'il-elle est en arrêt maladie depuis au moins un an.
8. Dépression, *burnout* etc.
9. Secteurs : banques, soins aux personnes, enseignement, chimie, biochimie, socio-culturel, énergie, ateliers protégés.
10. Aussi bien au sein du CPPT que pour l'Inspection ou encore lors de changement de conseiller en prévention interne ou de service externe.
11. Cela concerne aussi bien les formations académiques que les formations régulières en entreprise (recyclages...).
12. <https://press.securex.be/les-travailleurs-belges-de-plus-en-plus-sensibles-au-harcèlement#:~:text=1%20travailleur%20sur%203%20se%20sent%20victime%20de%20comportement%20abusif&text=Plus%20d'un%20employ%C3%A9%20sur,un%20comportement%20sexuel%20non%20souhait%C3%A9>
13. La voie informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.
14. La voie formelle consiste à demander à l'employeur de prendre des mesures qui offrent une solution concernant la problématique psychosociale du-de la demandeur-se.
15. Notons que les interventions psychosociales informelles ou formelles ne sont pas réservées uniquement aux cas de violence et de harcèlement. Elles sont aussi accessibles pour toutes les autres situations dans lesquelles il est question de problèmes psychosociaux au travail (stress, *burnout*, conflits...).
16. C'est-à-dire le-la travailleur-se ayant introduit une demande d'intervention psychosociale.
17. Rapport reprenant l'analyse de la situation et les mesures préconisées par le-la CPAP pour résoudre le problème.
18. Cela pourrait être inclus dans les formations axées sur la prévention des RPS pour tou-tes les travailleur-ses et la ligne hiérarchique (y compris la direction) revendiquées précédemment.

Droits humains

Devoir de vigilance : il est temps de responsabiliser nos entreprises

> Santiago FISCHER (*)

Il y a de fortes chances que les vêtements que vous portez aient été confectionnés dans des conditions de travail précaires au Bangladesh, que votre smartphone contienne des minerais extraits par des enfants en RD-Congo et que les fèves du chocolat que vous mangez ait été récoltées par des personnes réduites en esclavage en Afrique de l'Ouest. Nous sommes de plus en plus au courant de ces violations massives des droits humains. Nous tentons alors d'adapter nos comportements. Or, faire retomber cette responsabilité sur les seules épaules des consommateurs est-il efficace ?



Il est interpellant de voir qu'en 2021 est encore vendu chez nous, sans restrictions, un nombre considérable de produits qui font l'objet de violations des droits humains à travers le monde. Si le poids des citoyennes et citoyens est primordial afin de pousser les décideurs politiques à agir, les avancées législatives concrètes sont la clé de voûte pour un changement systémique et durable.

Au cours des quatre dernières décennies, plusieurs réglementations de nature volontaire visant les entreprises ont été développées par les Nations Unies et l'OCDE. En 2011, les Principes directeurs des Nations Unies « Entreprises et Droits humains » ont été adoptés, popularisant le concept de « devoir de vigilance ». Ce dernier demande aux entreprises d'identifier les impacts négatifs potentiels de leurs activités sur les droits humains et l'environnement et cela tout au long de leur chaîne de valeur, qui peut inclure de nombreuses filiales, sous-traitants

ainsi que des maillons faisant travailler des unités productives dans l'informalité. Les entreprises doivent également prendre les mesures nécessaires pour prévenir et limiter les impacts négatifs. Enfin, les entreprises qui ne s'y plieraient pas pourraient être tenues pour responsables (qu'il y ait un dommage avéré ou pas) et les victimes devraient avoir accès à des réparations.

L'approche volontaire ne fonctionne pas

Afin de mettre en œuvre ces Principes directeurs, la Belgique a adopté en 2017 son « plan d'action national sur les entreprises et les droits humains ». Malheureusement, l'accent a été mis uniquement sur les actions d'information et de sensibilisation. Le respect des droits humains dans les chaînes de valeur y est présenté comme une option plutôt qu'une condition de base pour entreprendre.

L'ensemble de cet arsenal international et national a eu le mérite de créer un environnement favorable afin que les entreprises aient conscience qu'elles doivent faire des efforts. Mais compter sur la bonne volonté des entreprises n'est pas suffisant, comme l'a montré une étude de la Commission européenne qui a révélé qu'actuellement seuls 37% des entreprises du continent pratiquent une forme de vigilance raisonnable, et malheureusement souvent incomplète¹. Pendant ce temps, les entreprises qui ne se soucient pas d'éventuelles violations commises au sein de leurs chaînes de valeur se contentent de poursuivre leurs activités, en toute impunité. Il est urgent d'harmoniser les règles pour toutes les entreprises.

Combien ça coûte ?

Il existe beaucoup de réticences à obliger les entreprises à mener ce devoir de vigilance. La question du coût que pourraient engendrer ces opérations pour les acteurs économiques est le premier motif de préoccupation. Toutefois, selon les récentes recherches menées par la Commission européenne, le coût estimé n'est que de 0,14% du chiffre d'affaires annuel pour les PME, et de 0,009% pour les multinationales². Certaines citoyen·nes expriment également des craintes que les produits deviennent soudainement plus chers. C'est également faux. En effet, outre le coût dérisoire du devoir de vigilance, le prix d'un produit est davantage déterminé par la marge bénéficiaire d'une entreprise que par le coût du tra-

vail d'un·e ouvrier·ère situé plus en amont dans la chaîne. Le coût du travail d'un·e ouvrier·ère de l'habillement, par exemple, ne représente en moyenne que 0,5% à 5% du prix de vente du produit³.

L'Europe prend les devants

Les Nations Unies débattent depuis plus de six ans sur l'opportunité de créer un cadre normatif. Mais pour l'instant, les négociations piétinent. Face à ces attermoissements, l'Union européenne semble vouloir prendre le taureau par les cornes. En 2020, la Commission européenne a annoncé travailler sur une législation similaire visant l'ensemble de ses entreprises. Cette promesse du Commissaire européen à la Justice, Didier Reynders, a été très bien accueillie, non seulement par la société civile, mais aussi par certaines entreprises. Ces dernières semblent en effet vouloir mettre un terme aux violations des droits humains et à une concurrence déloyale. Le Parlement européen s'est également manifesté récemment en publiant un rapport d'initiative qui demande à la Commission de mettre un frein aux violations de l'environnement et des droits humains dans les chaînes de valeur des entreprises en légiférant. Ce rapport a été approuvé à une majorité écrasante: 504 membres du Parlement ont donné leur feu vert.

Si Didier Reynders tient sa promesse, une première proposition sera débattue au sein de l'Union européenne à partir du mois de juin 2021. Toutefois, les discussions entre le Parlement, le Conseil et la Commission peuvent prendre de longs mois voire des

1. Commission européenne, « Consultation on the renewed sustainable finance strategy », https://ec.europa.eu/info/consultations/finance-2020-sustainable-finance-strategy_en
2. Commission européenne, « Study on due diligence requirements through the supply chain », Janvier 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
3. « Les impacts de la crise du Covid-19 dans le secteur de la confection de vêtements, une conséquence de l'absence de salaire vital », analyse d'ACHACT ASBL, 2020.

Des uniformes officiels belges produits dans des conditions indignes en Roumanie

En juillet 2020, un article paru dans le magazine Knack¹ dénonçait les conditions de fabrication d'uniformes belges de l'armée et de la police fabriqués par des travailleur·ses roumain·es sous-payé·es et forcé·es de travailler en été sous des températures suffocantes. Ces vêtements sont produits en Roumanie par deux usines détenues par les sociétés belges Sioen et Seyntex. L'article confirmait les recherches antérieures menées par le réseau international *Clean Clothes Campaign*² sur les conditions de travail dans les usines de confection en Europe de l'Est. Les travailleur·ses interviewé·es témoignaient des dettes qu'il·elles étaient forcé·es de contracter pour répondre à leurs besoins de base, de la pression au travail et des fortes chaleurs qu'ils subissent en été dans leurs usines. Sanna Abdessalem, coordinatrice d'ACHACT, s'est exprimée à ce sujet: « L'article paru dans Knack montre une fois de plus qu'il y a une faille majeure dans le système: malgré les promesses répétées, il n'y a pas d'amélioration structurelle des conditions de travail dans les filières de production d'entreprises occidentales – y compris des belges. Il est temps pour les autorités belges de créer un cadre juridique contraignant. Le gouvernement s'est trop longtemps concentré sur les initiatives volontaires, mais elles ne sont clairement pas suffisantes ». WSM avait également réagi sur les antennes de la RTBF³. Ce cas démontre que la Belgique est aussi concernée par cette problématique. En effet, il n'y a pas que de grandes multinationales étrangères qui peuvent contribuer à des violations des droits humains. Des plus petites entreprises, actives dans des secteurs à risque comme le textile, l'alimentation, les ressources naturelles peuvent également être épinglées.

1. https://www.knack.be/nieuws/belgie/sociale-dumping-hoe-de-belgische-politie-en-legeruniformen-in-roemenie-worden-gemaakt/article-longread-1617833.html?cookie_check=1621342898

2. <https://cleanclothes.org/>

3. https://www.rtbf.be/auvio/detail_dossier-de-la-redaction?id=2656244&fbclid=IwAR17kx4F2xztPTUQfjVpAvuFifAr2FIAYqknR_eYyWfjWb4KSlr6wOP4cE



WSM et la CSC se sont mobilisées pour réclamer une loi nationale belge sur le devoir de vigilance.

années. Or, c'est maintenant qu'il faut mettre un terme aux violations des droits humains dans le monde.

Une loi nationale bientôt sur les rails

Aujourd'hui, la Belgique n'a toujours pas de législation visant à obliger les entreprises à respecter les droits humains dans le cadre de leurs activités. Pourtant, nos voisins sont (heureusement) beaucoup plus avancés que nous. En France, la «loi sur le devoir de vigilance» a été adoptée en 2017, les Pays-Bas et l'Allemagne ont également récemment formulé une proposition de loi.

Mais nous pouvons inverser la tendance. Une proposition de loi belge sera en effet bientôt débattue au Parlement. Réclamée par la société civile, cette loi est aussi soutenue par certaines entreprises. En février passé, soixante d'entre elles ont remis une lettre officielle la demandant aux ministres fédéraux Pierre-Yves Dermagne et Meryame Kitir. Et le 22 avril 2021, le Parlement fédéral a voté en faveur de la prise en considération d'une proposition de loi instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur. Déposée par le PS, elle a été cosignée par Vooruit, Ecolo-Groen et le CD&V. En coulisses, il se murmure que le MR y serait fortement opposé, préférant plutôt attendre que la proposition européenne de Didier Reynders soit ficelée.

4. <https://www.wsm.be/actu/nous-voulons-une-loi-nationale-sur-le-devoir-de-vigilance-des-entreprises.html>

Cette proposition de loi qui vise à imposer à toutes les entreprises établies ou ayant une activité en Belgique d'identifier et de prévenir les risques de violation des droits humains, du travail et pour l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur et au sein de leurs filiales, ainsi qu'à réparer tout dommage causé, est donc un premier pas dans la bonne direction. Sa prise en considération par le Parlement fédéral deux jours avant l'anniversaire de l'effondrement de l'usine textile du Rana Plaza au Bangladesh est très symbolique.

WSM, ainsi que la coalition d'organisations regroupant entre autres la CSC et le CNCD-11.11.11, s'est réjouie que cette proposition de loi reprenne certaines propositions de son mémorandum publié en octobre 2020⁴. Le texte vise en effet un large spectre d'entreprises, prévoit la responsabilité juridique des entreprises en cas d'absence ou d'insuffisance de précautions prises pour éviter un dommage ou y remédier, ainsi qu'un accès à la justice pour les personnes affectées.

Même si cette proposition de loi peut encore être renforcée, c'est une réelle avancée. Elle pourrait avoir un impact positif sur la vie de millions de personnes, à condition toutefois que le processus

« Cette proposition de loi pourrait avoir un impact positif sur la vie de millions de personnes. »

parlementaire débouche sur un résultat ambitieux. WSM et ses partenaires associatifs appellent dès lors l'ensemble des partis politiques et des parlementaires fédéraux à soutenir cette loi qui s'inscrit pleinement dans le cadre des initiatives en cours aux niveaux européen et onusien.

Rana plaza, plus jamais ça

Le 24 avril dernier, nous avons célébré pour la huitième fois le triste anniversaire de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh dans lequel plus de 1.000 travailleur·ses du textile, en majorité des femmes, ont trouvé la mort. Depuis, très peu de choses ont changé. C'est pourquoi la société civile, dont WSM et la CSC, se mobilise à nouveau pour mettre fin à l'impunité des entreprises. Les souffrances des populations et des travailleur·ses n'ont que trop duré. La Belgique peut œuvrer positivement en imposant à ses entreprises, petites et grandes, le respect des droits humains. #

(*) Chargé de plaidoyer à WSM



INTERVIEW



Céline CAUDRON
Coordinatrice nationale à Vie Féminine

➔ Rapport alternatif sur l'évaluation de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Belgique réalisé par la société civile, coalition « Ensemble contre les violences », 2019.

« Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée »

Le 11 mai dernier marquait les dix ans de la création de la Convention d'Istanbul, le premier traité européen consacré à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et les violences domestiques. La Belgique a ratifié cette convention en 2016, rejoignant ainsi les autres pays signataires. Quelles sont les implications de cette convention et comment évolue le débat autour des violences faites aux femmes dans notre pays? Éclairage.

CONVENTION D'ISTANBUL EN QUELQUES MOTS

Créée en 2011 par le Conseil de l'Europe, la Convention d'Istanbul fixe des normes globales pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Signée par 33 pays, il s'agit du premier instrument juridiquement contraignant au niveau européen, offrant un cadre juridique complet pour la prévention de la violence, la protection des victimes et la fin de l'impunité des auteurs de violences. Cette convention se déploie autour de 4 axes principaux:

- Prévention
- Protection
- Poursuites
- Politiques intégrées

Un organe d'experts indépendants, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), est chargé de surveiller la mise en œuvre de la convention dans les différents pays signataires.#

Cette convention est une première dans son genre, pourquoi?

Tout d'abord, la Convention d'Istanbul envisage toutes les formes de violences faites aux femmes en les considérant comme des violences systémiques c'est-à-dire comme l'expression du système patriarcal dans lequel nous sommes. Que ce soit à la maison, dans l'espace public, qu'il s'agisse de violences sexuelles, physiques ou morales... toutes ces violences faites aux femmes le sont parce qu'elles sont des femmes dans un système patriarcal. L'intérêt de cette convention est de pouvoir offrir une lecture cohérente des violences à l'égard des femmes. Si cette lecture a été bien cadrée dès le départ, c'est entre

autres grâce aux précieux apports des travailleur·ses de terrain et des associations féministes qui ont été impliquées dans la création de ce texte. Ces différents acteurs ont amené leur expertise sur la réalité des violences faites aux femmes et sur la manière de les combattre. Cette lecture systémique de la situation qui, dans les faits, n'est pas encore largement partagée à travers les États signataires demande, par conséquent, d'adopter de nouveaux moyens d'intervention. Pour Vie féminine, c'est une lecture plus adaptée à la réalité et donc une intervention plus adaptée à la réalité également. C'est un point fort de cette convention.

Ensuite, la Convention d'Istanbul est contraignante. Concrètement, cela veut dire que les pays qui choisissent de la ratifier sont tenus de l'appliquer par la suite. Mais comme cette convention n'existe que depuis 2011, il est difficile de savoir à ce stade ce qui se passe si jamais un pays signataire ne l'applique pas. En théorie, un recours à la Cour européenne des droits de l'homme est possible, mais cela n'a encore jamais été expérimenté. À ce jour, le seul mécanisme de surveillance du traité c'est le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO). Ce groupe d'experts se rend dans les pays signataires afin de voir si la convention est bien appliquée et, ensuite, émet un rapport avec des recommandations, ce qui a été fait en septembre 2020 pour la Belgique.

Pourquoi certains pays sortent ou menacent de sortir de cette toute nouvelle convention?¹

Je pense que pas mal de pays ont ratifié cette convention sans vraiment se rendre compte de ce que devenir signataire impliquait concrètement.

1. La Turquie, premier pays à avoir signé et ratifié la convention en 2011 est aussi le premier à l'avoir quitté. C'était en mars dernier. La Pologne menace également de sortir de la convention.



S'afficher contre les violences faites aux femmes en signant une convention, en soi, ça ne mange pas de pain. Mais le retrait de la Turquie et le projet de retrait de la Pologne soulignent aussi autre chose : cette convention peut être un réel levier pour les mouvements féministes qui gagnent en puissance et ça commence à déranger. Depuis plusieurs années les mouvements féministes se renforcent et ce partout dans le monde. Il y a des victoires ainsi que des avancées dans divers domaines, mais, en même temps, on rencontre aussi de plus en plus une résistance réactionnaire opposée à tout ce changement. Le mouvement féministe s'organise, notamment en s'appuyant sur un texte comme celui de la Convention d'Istanbul. Ce qui se trouve dans la convention, cela fait des années que le mouvement féministe le dit, mais que personne ne l'écoute. Mais cette fois-ci, c'est différent. Le fait que la Convention d'Istanbul soit un traité international du Conseil de



l'Europe permet un support plus institutionnel aux revendications contenues dans le texte et légitime ainsi la parole féministe avec des arguments d'autorité. Elle nous aide donc réellement à faire avancer le combat.

Le retrait de la Turquie montre aussi à quel point cette convention peut être utile pour mettre en lumière et dénoncer l'hypocrisie de certains États qui se disent contre les violences faites aux femmes puis qui reviennent sur leur parole en quittant la convention. Et puis, c'est également une réaction à laquelle on pouvait s'attendre. Quand il y a une avancée dans les droits des femmes, il y a toujours des réactionnaires en face qui tentent de revenir en arrière. Ce sont des guerres d'usure : il faut sans cesse maintenir la pression et ne pas se laisser décourager. Parce que ce retrait peut aussi renforcer les mouvements féministes qui n'envisagent pas de se laisser faire.

Comment évolue le débat en Belgique autour des violences faites aux femmes ?

On sent vraiment qu'il y a une fenêtre d'opportunité qui est ouverte actuellement. Ces cinq dernières années en Belgique, les associations et collectifs féministes s'organisent de manière croissante. Depuis 2017, il y a une grande manifestation annuelle le 25 novembre contre les violences faites aux femmes. Depuis 2018, la grève internationale des femmes du 8 mars s'est implantée dans notre pays. On parle de plus en plus de la question des féminicides qui génère un réel débat médiatique, sociétal et maintenant aussi politique. Il y a eu également la vague internationale de #metoo qui a touché la Belgique et les échos des mouvements féministes très actifs dans plusieurs pays du monde. Cette conjoncture d'éléments a aidé à amener la question des violences à l'égard des femmes dans le débat public et a permis d'avoir un écho plus important auprès de la population. Ce retour en force des féministes a également inspiré une nouvelle génération. Il y a une forte mobilisation des jeunes aujourd'hui dans le combat féministe. Sur la question des féminicides, ce sont les associations de terrain qui ont décidé d'alerter les médias sur le sujet. Au final, ça amène à un débat sur ce qu'est un féminicide, et sur le fait que les violences faites aux femmes peuvent amener jusqu'au meurtre d'une femme. C'est choquant et ça apporte une sorte de soutien populaire qu'on n'aurait sans doute pas pu avoir si on parlait des violences faites aux femmes de manière un peu plus abstraite. En tant que mouvement féministe, notre rôle c'est de récupérer ce soutien populaire pour pouvoir politiser la question des violences faites aux femmes et aller plus loin dans notre combat.

Nos représentants politiques sont-ils sensibles à cette évolution ?

On remarque que, depuis 2019, les politiques commencent à s'emparer de la question des violences faites aux femmes et ils réagissent de différentes manières, notamment avec l'adoption de motions communales ou des propositions de loi. Cependant, nombre de ces propositions de loi sont conçues dans une optique plutôt sécuritaire et répressive, car c'est ce qui fonctionne le mieux en termes d'opinion publique. Ces types de propositions de loi ont pour principale préoccupation d'augmenter les plaintes ou les peines de prison. Il y a pourtant énormément de travail à faire dans le sens de la prévention des violences pour travailler en amont de celles-ci et faire en sorte qu'elles ne se produisent pas.

D'un côté, c'est déjà très positif d'avoir une réaction politique sur cette thématique. C'est une véritable reconnaissance de la situation. Mais, d'un

autre côté, le but pour Vie féminine et d'autres associations féministes de terrain, c'est de traduire tout cela en lois progressistes, orientées vers les besoins des femmes victimes et visant à faire diminuer réellement les violences. Et la réponse se trouve en grande partie dans une meilleure prévention. Quelques exemples : des mesures préventives pourraient toucher les médias sur le fait d'aborder et de parler différemment des violences ; ça pourrait également cibler l'enseignement où l'on pourrait réviser tous les programmes scolaires pour apprendre le respect, l'égalité homme-femme, etc. Il faudrait également faire de la prévention envers tous les hommes, pas forcément juste envers les hommes violents.

Que demandez-vous en termes de protection des victimes ?

Vie féminine, comme les autres associations et services mobilisés, réclament plus de moyens pour les acteurs de terrain, dans le domaine de l'associatif et des services spécialisés. Ces acteurs de terrain peuvent prendre le temps nécessaire pour à la fois accompagner les victimes des violences, mais également accompagner les auteurs. Ces accompagnements spécifiques des auteurs permettent de faire baisser la dangerosité des violences. C'est donc aussi un outil de protection des victimes qui permet de détecter une situation potentiellement dangereuse et tenter de calmer le jeu sans l'intervention de la police. Ça veut dire qu'à travers un travail social, on peut aussi faire de la protection et de la prévention, et ça, c'est extrêmement important. Dans la lutte contre les violences faites aux femmes, Vie féminine insiste beaucoup sur ce point-là : il faut donner plus de moyens aux associations spécialisées de terrain pour l'accompagnement des victimes et le suivi des auteurs. Et, bien sûr qu'en parallèle la police et la justice fassent également leur travail de protection des victimes et de poursuite des auteurs, mais à ce niveau, on est encore très loin du compte face à des institutions qui ne sont pas là pour nous : les préjugés et comportements sexistes et racistes au sein de la police et de la justice sont réguliers, bien connus et tolérés, ce qui n'inspire pas confiance.

Les femmes migrantes et les demandeuses d'asile bénéficient-elles aussi des mesures ?

Effectivement, sur papier la Convention d'Istanbul s'applique à toutes les femmes sans discrimination et sans tenir compte de leur statut. Pourtant, cette partie qui concerne le statut de la femme est problématique pour beaucoup des pays, parce que ça entre en contradiction avec leur politique

migratoire. C'est notamment le cas en Belgique. En théorie, les femmes sans-papiers et migrantes ont les mêmes droits que les autres femmes via la Convention d'Istanbul, mais, dans les faits, ce n'est pas la même chose. Par exemple, c'est très difficile pour les femmes sans-papiers d'avoir accès aux refuges pour les femmes victimes de violences. Ces refuges sont subsidiés par les Régions qui imposent dans les critères de subsides d'atteindre un certain taux d'occupation. Le problème c'est qu'on ne peut pas comptabiliser les femmes sans-papiers dans ce taux d'occupation, car elles n'ont officiellement pas de revenus ni d'appuis du CPAS pour contribuer à leur hébergement. Du coup, les accepter dans un refuge, c'est faire baisser le taux d'occupation et potentiellement perdre des subsides. Autre exemple : pour une femme en regroupement familial, c'est le mari ou parent régulier en Belgique qu'elle rejoint qui ouvre le droit au séjour. Si elle porte plainte contre lui pour violences et qu'elle n'est pas ici depuis plus de cinq ans, la femme perd son droit au séjour. En cas de violence, les femmes en séjour précaire vont plus difficilement appeler la police également, notamment par crainte d'une expulsion. Dans les faits, elles n'ont pas du tout les mêmes droits que les autres femmes.

Quelles sont les limites de la Convention d'Istanbul en Belgique ?

Pour connaître ses limites, il faudrait déjà qu'on l'utilise vraiment. En Belgique, la situation des violences faites aux femmes est tellement déplorable que si on se bornait à appliquer cette convention, cela représenterait déjà une grande avancée. Et ce n'est, hélas, pas le cas. Vie féminine a réalisé un travail avec d'autres associations, afin de déterminer quels articles de la convention étaient réellement mis en œuvre dans notre pays. Et le résultat est accablant : si on met de côté les articles généraux, il n'y a que 20% des articles plus concrets qui sont appliqués. Les 80% restants ne sont pas appliqués du tout ou sont mal appliqués. Il reste donc énormément de travail pour que cette convention soit effective en Belgique. C'est un outil important, mais qui n'est efficace que s'il est activé. En tant qu'association féministe, on souhaite bien entendu aller plus loin et développer une lecture critique de cette convention pour que, à travers la lutte contre les violences faites aux femmes, on arrive aussi à changer les rapports de pouvoirs pour construire une société égalitaire, solidaire et juste. #

Propos recueillis par Élodie JIMÉNEZ

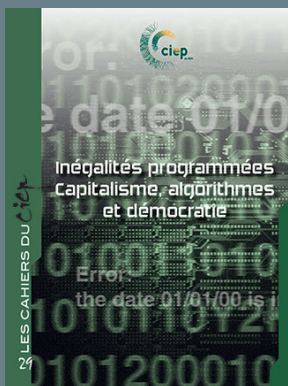


<http://www.ecouteviolencesconjugales.be/>



AU FIL DES PAGES

Dans son Cahier n° 29 « Inégalités programmées : capitalisme, algorithmes et démocratie », le Centre d'Information et d'Éducation Populaire (CIEP)



aborde la question des algorithmes et de leur impact sur la démocratie et la justice sociale. Les algorithmes sont partout (réseaux sociaux, smart cities etc.) Ils génèrent bon nombre d'inégalités et leur utilisation dans notre vie de tous les jours soulève des questionnements à propos de la justice sociale, de l'écologie, en passant par les modes d'information, de délibération et d'aide à la décision publique ou privée. Les données sont présentes partout et deviennent une matière première qui génère potentiellement beaucoup de profit. Dans un futur proche, elles seront susceptibles de transformer notre monde. Le MOC, en tant que mouvement social, et le CIEP, en tant qu'organi-

sation d'éducation populaire, se doivent donc de se pencher sur ces différents usages de nos données. Le Cahier, rédigé sous la coordination de France Huart, se divise en neuf chapitres et aborde différentes thématiques telles que l'Intelligence artificielle, les asymétries numériques, les plateformes numériques et l'écologie de l'attention, un potentiel droit social de l'algorithme, les enjeux Nord-Sud de l'économie numérique, le journalisme numérique ou encore l'exemple de la coopérative Nubo. Un cahier complet et riche, qui fait le tour de la question. À découvrir sans plus tarder ! #

« Inégalités programmées : capitalisme, algorithmes et démocratie », Cahier du CIEP n° 29, dir. F. HUART, avril 2021.

NOUS VOUS EN PARLIONS...

Nous vous en parlions dans un article de Zoé Maus. Depuis l'accord de principe de juin 2019 sur le volet commercial d'un futur accord d'association UE-Mercosur qui avait suscité les contestations de 340 associations et de plusieurs pays européens, la Commission aurait tenté de sortir l'accord commercial de l'accord d'association qui contrairement au premier requiert l'unanimité des États membres et l'adhésion des Parlements nationaux. Une nouvelle action a eu lieu le 20 mai dernier, devant les institutions européennes où étaient réunis sur le sujet les ministres du Commerce. Une quarantaine de personnes, COVID oblige, représentaient néanmoins une kyrielle d'organisations, soulignant l'alliance entre ONG belges, internationales et de solidarité avec les populations des pays du Mercosur, organisations agricoles et environnementales, et le front commun syndical. Elles ont dénoncé les impacts négatifs d'un tel accord : pertes de revenus et faillites d'exploitations agricoles en Europe, pertes d'emplois industriels dans le Sud et expulsions de petits paysans et accaparement des terres indigènes pour étendre les exploitations de soja, de canne à sucre et de bétail, pollution par les agrototoxiques, nuisances pour la santé humaine, déforestation et destruction de la biodiversité en Amazonie et au Cerrado, recul des droits sociaux, violations des droits humains, assassinats de représentants des peuples indigènes et de paysans sans terre au Brésil, etc. Les manifestant·es ont exprimé leur refus de ce projet d'accord en l'état, en totale contradiction avec le Green Deal européen et qui amplifierait les méfaits du Gouvernement Bolsonaro, aujourd'hui aux abois. #



Comité de rédaction

• M. BUCCI • A. ESTENNE • P. FELTESSE • D. DECOUX
• L. LAMBERT • P. LEDECO • A. MAIA • T. MIESSEN
• V. ORUBA • P. PALSTERMAN • C. POLAIN • F. REMAN
• C. STEINBACH • A. TRIGALET

Rédactrice en chef Stéphanie BAUDOT

Journaliste Élodie JIMÉNEZ ALBA

Photo Une © Yan Krukov

Site www.revue-democratie.be

E-mail democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél. : 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social scrl

Éditeur responsable Dominique DECOUX

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL) BP50 – 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir Démocratie

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant au 02 246 38 43 (ou via lysiane.mettens@ciep.be). Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros) ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention « DÉMOCRATIE »

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. Démocratie s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demander la suppression en vertu de votre droit à l'oubli. Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter : democratie@moc.be

GAVROCHE@MOC.BE

Rendons hommage à la jeunesse. Ces jeunes dont on dit volontiers qu'il-elles préfèrent passer leur temps sur les réseaux sociaux plutôt que de s'engager pour améliorer notre société. Les marches pour le climat il y a deux ans déjà nous avaient montré le contraire. Face à un monde détruit par les générations précédentes, les jeunes exigent un changement radical de trajectoire. Et puis est venue la pandémie de COVID-19 et ses restrictions. Elles ont frappé tout le monde c'est vrai, mais face à une maladie avec un effet âge aussi marqué, on peut se réjouir de la manière avec laquelle l'immense majorité des jeunes de notre pays a joué le jeu et s'est pliée à ces mesures. De même, face à la vaccination et ce fameux passeport sanitaire européen, il-elles sont bien gentil·les, nos jeunes, d'accepter une fois encore de laisser la priorité à leurs aîné·es alors que nombre d'entre eux auront moult difficultés pour se déplacer durant l'été, réaliser un stage rêvé à l'étranger, ou simplement voyager avec leurs amis, puisqu'on sait depuis longtemps que cela forme la jeunesse et éveille à l'autre et sa différence. Et c'est tout ? Apparemment non. Parce que certains adultes refusent de se faire vacciner, on va demander aux jeunes de le faire alors qu'ils et elles ne risquent pratiquement rien. Une vaccination « altruiste » dit-on pour atteindre l'immunité collective qui doit protéger les adultes et les aînés ? C'est tout-de-même interpellant en termes d'inversion du sens des responsabilités. Heureusement que l'avenir est dans la jeunesse.