



Bureau de dépôt
Libramont MassPost
P701162

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

L'ESPERLUETTE

Trimestriel du CIEP | MOC

n° 117 - Juillet - Aout - Septembre 2023



LA CHAÎNE DU CARE PLUTÔT QUE LE CARE À LA CHAÎNE

CULTUR'ACT: renforcer les capacités citoyennes
par l'art, la créativité et la culture
Voyage en "Utopie réalisée"



Le Centre d'Information et d'Éducation Populaire du MOC (CIEP), est chargé des activités éducatives et culturelles du MOC.

Organisés en équipes régionales et communautaires, nous appuyons à travers la formation les activités du MOC et des organisations qui le constituent. Notre souci est de donner aux groupes et aux individus les outils nécessaires à leur engagement comme acteurs et citoyens et de participer au développement d'une société démocratique par une réelle démocratisation du savoir et une valorisation de l'action collective.

Notre originalité réside essentiellement dans la philosophie de notre travail et dans notre expérience accumulée d'une pédagogie participative notamment à travers l'ISCO et le Bagic.

*L'Éducation permanente est notre quotidien
la formation notre spécialité.*

CONTACT :

Centre d'Information et d'Éducation Populaire
Chaussée de Haecht, 577-579 – 1030 Bruxelles
Tél.: 02.246.38.41-43 • Fax: 02.246.38.25
Courriel: communautaire@ciep.be

COMITÉ DE RÉDACTION : COMITÉ DE RÉDACTION : Cécile BURDOT, Sophie COSME, France HUART (coordination), Louise LAMBERT, Zoé MAUS, Florence MOUSSIAUX, Coline OLIVIER, Christine STEINBACH, Simon THERER, Nicole TINANT

SECRÉTARIAT : Francine BAILLET, Lysiane METTENS

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO : Agnieszka BABINSKA, Michel BANZA KAMWANGA, Malika BORBOUSE, Sabrina BOUKARFA, Cécile BURDOT, Florence DEGAVRE, Renée DRESSE, France HUART, Louise LAMBERT, Claudine LIENARD, Christine STEINBACH, Julien TORDEUR, Pauline VAN CUTSEM, Cécile VARGAS, Hasan VARIS

PHOTOS : Ligue des travailleuses domestiques de Bruxelles et le Collectif KRASNYI (www.krasnycollective.com/), Amélie ROUCLOUX (CARHOP), Cindy Tonola

MISE EN PAGE : Elsa KBAIER

CIEP COMMUNAUTAIRE : tél : 02.246.38.41, 42, 43 – fax : 02.246 38 25
Courriel : communautaire@ciep.be

ÉDITRICE RESPONSABLE : Christine STEINBACH – Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles

Imprimé sur papier 100% recyclé sans chlore

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. L'Esperluette du CIEP 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 : communautaire@ciep.be

ÉDITORIAL

Pour un MOC post-capitaliste avant-gardiste et internationaliste... p. 3

ANALYSE

La chaîne du *care* plutôt que le *care* à la chaîne

Reconnaître le *care* pour mieux lutter contre ce qui nous opprime.. p. 4

Têtes hautes malgré des conditions de travail difficiles :

la pugnacité des aides familiales p. 7

La chaîne globale du soin, ses enjeux et impacts mondiaux p. 10

MOUVEMENT EN CAMPAGNE

Mettre en lumière les travailleuses du non marchand, les

oubliées du confinement p. 12

CULTUR'ACT : renforcer les capacités citoyennes par l'art, la créativité et la culture p. 13

Extrême droite et racisme : des actions et des jeux pour les faire reculer..... p. 16

Catastrophes écologiques : y en aura pour tout le monde ! p. 17

EN RÉGIONS

De la désobéissance civile à des actions collectives durables contre

l'extrême droite p. 18

VIE DE L'ISCO

Voyage en « *Utopie réalisée* » p. 20

Un nouveau BAGIC à Liège..... p. 22

MEMOIRES EN RESUMÉ..... 23

EN BREF

Suivre une *Approche féministe du logement*, la piste du collectif

Angela D. p. 24

Exposition « *UNFREE LABOR. Do we have the choice?* » p. 25

DATES À ÉPINGLER..... 27

FICHE PÉDAGOGIQUE

Le conflit socio-cognitif et les intérêts des
apprentissages coopératifs en formation d'adultes

Christine STEINBACH ♦ Directrice du CIEP-ISCO communautaire

Pour un MOC post-capitaliste avant-gardiste et internationaliste

Ce samedi 9 septembre 2023 10h00, plus un siège n'est libre dans l'auditoire du CEME de Charleroi : le MOC tient un Congrès stratégique. Douze ans plus tôt, des options fondamentales ont été adoptées dont la lutte pour l'égalité avec la triple grille de dominations raciste, patriarcale et capitaliste comme outil d'analyse des inégalités. Cette fois, il s'agit de choisir avec quelles stratégies mettre en œuvre ces options dans un contexte qui a profondément changé : en particulier, la révolution numérique et l'urgence écologique se sont imposées. Les classes populaires en subissent les effets combinés aux inégalités déjà existantes.

Un Congrès, c'est avant tout un processus démocratique qui aboutit à des orientations votées par la plus haute autorité du Mouvement, qui rassemble les mandataires de toutes les composantes du MOC : les organisations et les fédérations. Ce processus a commencé deux ans plus tôt par une phase participative, avec à l'esprit deux questions clés : « vers où ? » et « à partir d'où ? » construire nos chemins d'actions. Quelque 230 groupes y ont pris part. Un premier texte a été rédigé, qui a été débattu dans les composantes. Une seconde version en est sortie, puis ce fut la phase d'amendements. Ce sont ces amendements puis une version globale du texte qui ont été votés ce samedi.

Que dit ce texte en substance ? Tout d'abord, il répond à la question « vers où ? » le MOC veut porter le projet d'une société post-capitaliste, avant-gardiste et internationaliste. *Post-capitaliste*, parce qu'il n'y a pas d'avenir vu l'urgence écologique, si nous ne sortons pas du mode actuel de production et de consommation. *Avant-gardiste* : le chemin tout tracé n'existe pas, nous devons l'inventer, « être visionnaires et anticiper les enjeux de demain », explique Ariane Estenne, présidente du MOC, en proposant des solutions cohérentes avec notre histoire, mais aussi

porteuses de nouvelles solidarités, pour répondre aux besoins concrets de nos populations. Et *internationaliste* : il est évident que l'on ne peut plus envisager des enjeux essentiels comme la politique fiscale, migratoire ou encore climatique à l'échelon national. Il faut donc « construire des alliances et de nouveaux réseaux d'actions, au-delà de notre minuscule Belgique francophone ».

L'autre question posée pour penser la stratégie du MOC de demain, était : « à partir d'où ? ». Pour le Mouvement, le chemin de la société que nous voulons passe résolument par la participation des populations et l'action collective. Il entend les renforcer de trois manières : d'abord, en pratiquant la co-construction de l'action, *ancrée dans le local* et la parole des personnes dominées : il est vital de « mettre le paquet » sur cet aspect de l'action pour « faire mouvement » avec elles. Ensuite, par des *pratiques concrètes de résistances et de solidarités* locales, que nous pouvons mettre en œuvre et/ou soutenir. Enfin, en intégrant davantage les *enjeux de solidarité internationale*, toujours au départ de la parole et du vécu des acteur·rices non-européen·nes. Cela passe aussi par le soutien du travail de WSM, l'ONG du Mouvement.

Le Congrès est un temps fort. Il ne constitue évidemment pas un point final mais un commencement, qui nomme et décrit l'ambition. Il faut prendre le temps de s'approprier cette stratégie et de penser les moyens pour la concrétiser. De tester et d'expérimenter. C'est l'étape qui commence dès à présent pour le MOC, à travers ses organisations, ses fédérations et ses services, comme l'a conclu sa présidente : « grâce à l'impulsion de ce Congrès, le MOC va pouvoir rendre plus lisible sa présence et ses activités locales. Voilà notre programme pour les années qui viennent. Nous en sommes capables. Nous avons la responsabilité d'en être à la hauteur ». ■



LA CHAÎNE DU CARE PLUTÔT QUE LE CARE À LA CHAÎNE

Interview de Florence DEGAVRE (socio-économiste, professeure à l'UCLouvain) par Louise LAMBERT (permanente CIEP communautaire)

Reconnaitre le care pour mieux lutter contre ce qui nous opprime

D'où vient la notion de care ?

La notion de *care* vient de deux grands ensembles théoriques qui mobilisent ce concept dans les années 1960-1970.

Tout d'abord, des chercheuses féministes se sont intéressées à la question du travail domestique. En effet, dans les années 1960-1970, une réflexion a été menée au sein des mouvements de femmes mais aussi dans les universités, pour faire émerger une réalité impensée, qui était subie, rendue « naturelle », à savoir le fait que les femmes assumaient la majeure partie d'un travail qui n'était pas considéré comme tel, qu'on appelait les tâches ménagères. On cherche, à ce moment-là, à visibiliser ce travail invisible et gratuit. De nombreux travaux apparaissent en France avec Christine Delphy mais aussi en Grande-Bretagne ou en Italie avec, notamment, Silvia Federici. On est au cœur de la deuxième vague féministe, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où on cherche à comprendre pourquoi les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes.

Au même moment, apparaissent des travaux, en Grande-Bretagne et dans les pays scandinaves, qui s'intéressent aux politiques sociales liées au vieillissement de la population. Ces recherches vont évaluer et interroger à la fois les besoins en aide et en soin pour les enfants et pour les personnes âgées d'une part, et la capacité de l'État à les couvrir d'autre part, mais sans avoir spécifiquement un point de vue féministe. Dans la foulée de ces travaux, plusieurs chercheuses féministes anglo-saxonnes commencent, dans les années 1980, à étudier le rôle de l'État et des politiques publiques dans la relégation des femmes à la sphère domestique. L'intérêt de départ pour le travail domestique se porte à présent aussi sur le travail d'éducation et de soins aux enfants et aux personnes dépendantes qu'elles ont détaché de l'appellation globale de « travail domestique » pour l'appeler *care*. Le terme *care* est donc né en Angleterre, au départ des débats féministes des années 1960-80.

Cette notion arrivera plus tard en France et en Belgique. En France, les chercheuses féministes ont davantage centré leurs travaux sur le travail domestique afin d'établir une théorie générale de l'oppression des femmes.

Qu'est-ce que le care ? Qu'apporte ce concept ?

Le *care* a progressivement acquis une force de concept sans que sa définition n'en soit stabilisée. Il y a une tendance à traduire ce concept de manière un peu plate, en l'associant exclusivement au travail de soins. La notion est en fait beaucoup plus large. Elle recoupe aussi tout ce qui est en amont du travail du soin, à la fois dans ce qui met (ou non) une personne dans la disposition de prodiguer du soin et la façon de l'organiser et de le prodiguer. On parle alors de régime du *care* qui est une notion assez philosophique.

Les philosophes américaines Joan Tronto et Carol Gilligan définissent le *care* comme une « *activité caractéristique de l'espèce humaine, qui recouvre tout ce que nous faisons dans le but de maintenir, de perpétuer et de réparer notre monde, afin que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nos personnes et notre environnement, tout ce que nous cherchons à relier en un réseau complexe en soutien à la vie* »¹.

Selon les théories du *care*, celui-ci est présenté tantôt comme une *disposition* (une aptitude, une attitude vis-à-vis d'autrui), tantôt – ou simultanément – comme une *activité* (une pratique concrète, en général socialement reconnue ou instituée). Joan Tronto distingue par exemple quatre dimensions au *care* qui sont traduites ainsi par Fabienne Brugère : « *La première, définie comme caring about, consiste en cette disposition qu'est l'attention comme reconnaissance d'un besoin. La seconde, taking care of, désigne la prise en charge, le fait d'assumer une responsabilité. Avec la troisième, care-giving est mis en avant le travail effectif du soin et de sa compétence. Enfin, un bon care passe par le care-receiving, la capacité de réponse du bénéficiaire. L'attention, la responsabilité, la compétence et la capacité de réponse constituent une grammaire éthique de l'acte de care* »².

Le fait que le *care* soit associé à plusieurs dimensions engendre son utilisation dans de nombreux contextes, y compris pour désigner des réalités qui relèvent plus de la sphère capitaliste que du don, comme dans le management par exemple. Certaines entreprises l'entendent comme une attitude générale d'attention, de sollicitude, et demandent à leurs employé-es de prendre soin du produit qu'il-elles fabriquent. Il y a aussi un risque de récupération du concept dans un contexte très éloigné de l'intention de départ. Car, à la base, le *care* avait précisément pour objectif de faire une différence entre des activités qui sont protectrices de celles qui sont destructrices. On le voit, le *care* ne sous-tend pas nécessairement une théorie de l'oppression des femmes. Même si Tronto politise le *care* notamment en analysant la façon dont il est extorqué aux femmes pauvres par exemple et que l'oppression l'insupporte (elle est très engagée pour améliorer les métiers du *care*), il n'amène pas à une théorie du système d'exploitation des femmes comme les travaux des sociologues du travail domestique qui elles, réfléchissent davantage en termes d'oppression des femmes et de patriarcat.

Vu que la notion de *care* est large, si on veut travailler sur des secteurs plus concrets, comme les titres-services, on a besoin de notions plus précises. On parle souvent de *care* formel et de *care* informel. Le formel étant rémunéré et balisé dans des décrets, des définitions de métiers, et l'informel étant soit rémunéré mais non déclaré, soit non rémunéré (bénévolat, famille, etc.). Pour les métiers du soin, on peut donc parler de *travail domestique formel rémunéré*.

Concernant le travail domestique formel rémunéré, qu'on pourrait appeler ici les métiers du care par facilité, peux-tu nous expliquer qui s'occupe des métiers du care dans nos sociétés et pourquoi ?

En Europe, aujourd'hui, les métiers du *care* (les puéricultrices, les aides familiales, les femmes de ménage, les garde-malades, etc.) sont exercés essentiellement par des femmes et, souvent, par des femmes racisées non blanches. Plusieurs explications peuvent être apportées. La première renvoie à l'assignation des femmes au travail domestique et aux soins, à leur socialisation genrée. On remarque par exemple que les femmes apprennent dès le plus jeune âge certains gestes de soins (dans les jeux, les rôles) contrairement aux hommes. On vit encore dans une société où on considère que le bon soin est celui qui est donné par la mère ou par la fille; dans une société où les personnes dépendantes préfèrent être soignées à la maison plutôt qu'en institution, en partie parce que la qualité de l'accueil en institution reste en général trop faible ; dans une société où on entend encore des phrases comme le « *mi-temps, c'est mieux pour les femmes* » ; dans une société où on culpabilise les femmes qui ne se rendent pas disponibles pour éduquer leurs enfants ou prendre soin de leurs parents. Il y a une myriade d'exemples concrets qui montrent la manière dont les femmes sont socialisées et poussées à s'occuper du *care*.

Le fait que l'on trouve beaucoup de personnes racisées non blanches a plusieurs explications très empiriques, comme par exemple le fait que dans les filières d'orientation, on va systé-

matiquement proposer aux femmes noires des formations dans le secteur des soins. Je pense aussi que les femmes racisées ont moins de pistes pour sortir de ces métiers peu valorisés que les femmes blanches. Une infirmière m'a raconté un jour que, dans son organisation, elle constatait un turnover élevé des femmes blanches mariées. Celles-ci, épuisées, finissaient par partir car elles pouvaient compter sur la sécurité financière apportée par un mari pour suivre une autre formation. C'est moins le cas des femmes qui ne peuvent pas compter sur une telle sécurité financière ou qui sont en situation de monoparentalité.

Pourquoi, selon toi, les métiers du care sont-ils si peu rémunérés ?

On observe effectivement une très forte corrélation entre les métiers du *care* et des très bas salaires. Nancy Folbre qui a analysé les rémunérations de tous les métiers mis sur la liste des métiers essentiels pendant la crise de la COVID aux États-Unis, a montré que les métiers du *care* étaient systématiquement moins bien payés que les métiers peu qualifiés masculins (comme le métier d'éboueur par exemple). Elle désigne ce phénomène par le *care penalty* (pénalité du *care*). Pour elle, le travail consistant à prendre soin des autres implique plus de liens personnels, d'attachement émotionnel et d'engagement moral que les autres formes de travail. Ensuite, la culture patriarcale dominante milite pour ne pas reconnaître la valeur de ce travail et pour considérer les compétences du *care* comme étant naturelles, ne donnant pas lieu à de meilleures rémunérations. Elle explique également que la récompense intrinsèque et la satisfaction que les femmes reçoivent en aidant les autres permet aux employeurs de garder des bas salaires. Enfin, la société est réticente à l'idée de mettre un prix sur quelque chose d'aussi sacré que les soins, ce qui entraîne les salaires vers le bas – aussi paradoxal qu'il soit de payer moins cher pour quelque chose considéré comme précieux. C'est comme si les personnes dans le secteur du *care* étaient censées travailler de manière désintéressée parce que c'est un métier sacré.

Cette dernière dimension rend aussi l'exercice de la grève plus compliqué. Lorsque les métiers du *care* se mettent en grève, on en vient à questionner leur professionnalisme : la travailleuse est censée s'occuper d'autrui et ne pas le mettre en danger en arrêtant de prodiguer des soins. On retrouve la même tension quand les médecins se mettent en grève et arrêtent de soigner la population, au risque de laisser certaines personnes mourir. On va alors culpabiliser les personnes qui se mettent en grève. Cela n'aide pas à améliorer les conditions de travail du secteur.

Je pense aussi que les travailleuses du *care* sont proportionnellement peu représentées dans les instances syndicales des organisations d'aide et de soin, car les postes de négociation sont souvent pris par des hommes blancs. Les femmes, surtout celles d'origine étrangère, ont dès lors très peu de relais pour défendre leurs conditions. Enfin, il y a de plus en plus d'acteurs marchands, voir financiers, qui arrivent dans ces secteurs et qui ont pour objectif explicite de générer le plus de profits possible en tirant à la baisse les conditions de travail.

Comment la pensée du care a-t-elle été une force de propositions politiques ? Comment le concept de défamilialisation aide-t-il à analyser les politiques publiques ?

Les théories féministes ont montré que l'assignation des femmes au *care* prend sa source dans un système – le patriarcat – et non dans une sollicitude naturelle qui serait irrévocable. En établissant ce fait, les féministes ont ouvert le champ de l'étude des facteurs politiques qui permettent de s'émanciper de cette assignation faite aux femmes. Le rôle de l'État, pris comme ensemble de politiques sociales et de droits, a petit à petit été perçu, grâce notamment aux travaux des féministes scandinaves, comme un acteur potentiel dans l'accès à l'indépendance économique et à la libération des charges domestiques des femmes, c'est-à-dire à leur défamilialisation. Le degré de défamilialisation permet dès lors d'évaluer la capacité des politiques publiques à faire en sorte que les femmes puissent vivre indépendamment des liens familiaux, en comptant soit sur leur travail rémunéré, soit sur des aides de l'État. Il désigne ainsi l'externalisation par les familles des tâches de *care*, qui favorise la liberté et l'indépendance économique des femmes.

Avec ce concept, l'action de l'État est jugée en fonction de sa capacité à partager, avec les femmes, les responsabilités du *care* – par exemple, en mettant en place des services sociaux (crèches, écoles, garde-malades, accueil de la petite enfance, aide aux personnes handicapées) qui rendent les femmes plus disponibles pour l'emploi rémunéré. Dans les pays où ces services sociaux sont peu développés, où l'État est peu engagé, ce travail du *care* va retomber sur les femmes. Les États se distinguent alors par leur degré plus ou moins élevé de « défamilialisation ».

Dans un article publié avec Laura Merla³, tu expliques qu'il y a, dans nos pays, un paradoxe dans les politiques du care car les travailleuses domestiques migrantes, qui permettent aux femmes occidentales de se libérer en partie des tâches du care, sont elles-mêmes exclues des politiques de care. Peux-tu nous expliquer ce paradoxe ?

On observe effectivement que les travailleuses migrantes constituent souvent la main-d'œuvre qui rend possible un certain niveau de défamilialisation en Europe occidentale. Les migrantes qui travaillent dans le secteur du *care* jouent ainsi un rôle primordial, à la fois dans les états sociaux européens où elles répondent aux besoins d'externalisation du travail domestique et de soin des personnes dépendantes, et dans leur pays d'origine où elles continuent à soutenir matériellement et affectivement les membres de leurs familles qui ne peuvent compter sur le soutien de l'État.

Les travailleuses migrantes du *care* sont cependant largement exclues des dispositifs d'articulation entre vie professionnelle et familiale. Celles qui donnent le *care* n'ont pas accès aux droits qui leur donnent accès à du *care* pour leur propre famille. En Grande-Bretagne, par exemple, seul 19 % des travailleuses



Reportage R

domestiques et de *care* affirment détenir un permis de travail. Dans les faits, elles sont donc privées d'accès aux services de garde d'enfants ou de soin.

Quelles sont les mesures à prendre pour que les travailleuses du care aient droit aux politiques de défamilialisation ?

Avec Laura Merla, nous avons pointé trois grands ensembles de mesures. D'abord, il faut une adaptation des régimes de protection sociale et de *care* aux situations spécifiques des travailleuses migrantes pour faciliter leur accès aux ressources financières et temporelles dont elles ont besoin pour s'occuper de leur famille. Il faut aussi les mettre dans un trajet de droits. Il faut évidemment viser la régularisation des personnes sans-papiers. Ensuite, il faut garantir l'accès des migrantes à des emplois stables et bien rémunérés. Et, enfin, il faut encourager les mesures de regroupement familial pour ces travailleuses.

Est-ce que tu peux citer une lutte qui t'inspire en Belgique ?

Justement, par rapport à cette dernière question, le travail qui est réalisé par la Ligue des travailleuses domestiques à Bruxelles⁴ est très inspirant et primordial. ●

1. Joan TRONTO, *Un Monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte, 2009 et Carol GILLIGAN, *Une voix différente. Pour une éthique du care*, Paris, Flammarion, 2008.

2. Fabienne BRUGÈRE, « Pour une théorie générale du care », 2009 (en ligne) <https://laviedesidees.fr/Pour-une-theorie-generale-du-care>

3. Florence DEGRAVE et Laura MERLA, « Le concept de défamilialisation à l'épreuve du care transnational. L'exclusion des travailleuses migrantes domestiques des politiques de care », *Informations sociales*, 2016, n°194.

4. Pour en savoir plus : www.facebook.com/people/Travailleuses-Migrantes-avec-et-sans-papiers-de-la-CSC-Bruxelles/100070656918006/

Interview de Pauline VAN CUTSEM (permanente CNE) par Louise LAMBERT (permanente CIEP communautaire)

Têtes hautes malgré des conditions de travail difficiles : la pugnacité des aides familiales

En tant que permanente syndicale, tu t'occupes de plusieurs secteurs dont celui des aides familiales. Peux-tu nous présenter ce secteur et en quoi consiste ton travail ?

Le secteur des aides familiales (AF) est un gros secteur du non marchand, qui est assez structuré syndicalement. Il comprend d'importantes entreprises (d'environ 350 travailleuses), comme les ASD (Aides et soins à Domicile) et les CSD (Centrales des Services à Domicile). À côté de ces structures, on trouve aussi de plus petites entreprises, souvent communales (de 20 à 90 travailleuses).

Les travailleurs de terrain qui sont majoritairement des femmes (c'est pourquoi nous parlerons de travailleuses) proviennent pour la plupart des classes populaire et moyenne ; elles subissent souvent un certain « mépris de classe » de la part de leur direction. Sur Bruxelles, la grande majorité des AF sont en outre issues de l'immigration et subissent un racisme quotidien. Dans ce contexte, elles ont compris qu'il fallait se syndiquer pour pouvoir se défendre. C'est pourquoi le taux d'affiliation est élevé, généralement proche de 98 % dans les ASBL que j'accompagne. En outre, les équipes syndicales, composées presque exclusivement de femmes, sont fortes dans le secteur et constituent une réelle force active de proposition au sein de leur Commission paritaire et du secteur « non-marchand ».

Mon rôle, en tant que permanente, est tout d'abord de former les déléguées : leur apprendre à être à l'aise avec les comptes d'entreprise, avec l'actualité sociopolitique ou avec les changements dans la législation. J'essaie ensuite de les aider dans leurs stratégies de négociation et de mobilisation : comment mener les réunions en CE et CPPT ? Comment négocier ? Comment faire équipe ensemble alors que les travailleuses sont éclatées dans différents lieux ? Mon rôle consiste aussi à aller négocier avec elles quand elles sont face à un blocage et à mettre en place des actions collectives.

Pourrais-tu nous expliquer le métier des AF ? Qui sont-elles ?

On confond souvent les AF avec les titres-services. Contrairement aux titres-services, les AF ou leurs collègues aides ménagères sociales travaillent dans des entreprises qui ont une mission sociale ; ce sont des ASBL. Les bénéficiaires doivent remplir une enquête sociale : soit être en perte d'autonomie, soit avoir un handicap ou encore être une famille qui connaît des difficultés. Contrairement aux titres-services, le coût d'une AF dépend des revenus du bénéficiaire. Ce n'est donc pas l'apanage des seules classes aisées. La mission de l'AF est le maintien au maximum de l'autonomie à

domicile et donc de faire avec la personne et non « à la place » de la personne, à la différence des titres-services. Le but est d'aider les personnes à garder de l'autonomie et à rester en mouvement. Les AF sont très fières de leur métier, elles y trouvent beaucoup de sens et d'utilité. Elles puisent leur force dans le contact avec les bénéficiaires, desquels elles reçoivent beaucoup de reconnaissance. Pourtant, la société et leurs directions les valorisent peu : leur profession est mal connue, mal comprise et mal considérée.

Quelles sont de manière générale les conditions de travail des AF ?

Les conditions de travail sont dures. Malgré les nombreuses luttes syndicales qui rendent la situation beaucoup plus positive que dans d'autres secteurs, comme par exemple celui des titres-services, les salaires commencent souvent à environ 1.400 €/mois. Au-delà des bas salaires, le plus précarisant est l'impact de ces métiers sur la santé. C'est très difficile de tenir dans la durée. L'impact physique est sous-estimé. Dans les structures que j'accompagne, près de 70 % des AF travaillent à temps partiel à cause de problèmes de santé : soit elles sont en mi-temps médicaux, soit elles ont fini par diminuer leur temps de travail. Les AF ne comprennent pas pourquoi leur métier n'est pas reconnu comme pénible et pourquoi leurs maladies, sous-estimées et invisibles, ne sont pas considérées comme des maladies professionnelles. Leurs problèmes de santé et leur temps partiel rongent aussi leur budget.

J'observe aussi que les employeurs mettent de plus en plus la pression sur les AF pour qu'elles sortent de l'incapacité de travail et optent pour des réductions de temps de travail structurelles. Cette tendance s'est fortement accentuée suite aux changements législatifs à propos de l'incapacité de travail : en effet, depuis octobre 2022, les employeurs qui connaissent un taux d'incapacité de travail plus élevé que la moyenne doivent payer une (faible) amende à l'ONSS et, lorsqu'une travailleuse retombe en incapacité de travail, les employeurs doivent repayer un mois de salaire garanti. Depuis ces deux changements, les employeurs acceptent plus difficilement les mi-temps médicaux, qu'ils préconisaient eux-mêmes jusqu'ici comme une solution détournée « d'aménagement » de la charge de travail. Cela culpabilise et fragilise les AF malades pour qui le mi-temps médical est souvent l'unique solution pour tenir bon tout en dédouanant l'employeur de questionner sa propre politique de prévention et de protection de la santé.

Une autre aberration qui impacte fortement la précarité financière des AF est l'obligation de posséder sa propre voiture pour aller travailler (sauf à Bruxelles où elles peuvent se rendre en transport en commun chez leurs bénéficiaires). Cette situation est incompréhensible.

sible. L'employeur devrait mettre à disposition les outils de travail nécessaires, comme c'est le cas dans tous les autres secteurs. Pour le moment, le remboursement est insuffisant face à la flambée du prix du carburant, mais aussi du prix des assurances, des pneus neige, etc. Face à cette inflation, certaines AF ont pensé arrêter de travailler : « *Je dois choisir entre remplir mon frigo ou aller travailler* », témoignent certaines. Souvent, ce sont les AF qui doivent payer l'assurance pour pouvoir prendre des bénéficiaires dans leur voiture alors que leur employeur leur impose, dans certains cas, ces accompagnements. Au total, dans les structures wallonnes que je suis, seuls 30 % à 50 % des frais que les AF réalisent pour leur voiture sont remboursés par leur employeur : sur des dépenses de 400-500 €/mois, elles ne sont remboursées que d'environ 150 à 250 €

Un autre élément qui précarise leur emploi est la manière dont fonctionne le financement du secteur par « heure » prestée. Les structures s'engagent à faire un certain nombre d'heures de services d'AF auprès de la Région wallonne ou bruxelloise, puis reçoivent l'argent pour ces heures. Lorsque le « contrat » d'heures n'est pas effectué, la structure doit « rendre » l'argent à la Région. Le problème est que le forfait par heure couvre les honoraires de l'AF, mais sert aussi à financer des frais structurels, les assistances sociales et le call-center qui épaulent les AF. Du coup, dès qu'une AF ne fait pas ses heures (par exemple, lorsque le bénéficiaire est absent ou hospitalisé, qu'il y a un souci de déplacement, etc..), elle met à mal toute sa structure. Ce système de financement exerce une pression très importante sur les AF en termes de cadence, car elles doivent voir assez de bénéficiaires en une journée, ou encore lorsque des bénéficiaires annulent leur rendez-vous ou n'ouvrent pas la porte !

De manière générale, depuis que le secteur a été transféré du fédéral aux régions et que ce système de financement « contingenté » à l'heure s'est développé, le financement est devenu beaucoup trop faible. Alors que, parallèlement, les besoins ont augmenté face à la perte d'autonomie et au vieillissement de la population, cette situation crée de nombreuses difficultés.

Une dernière tendance difficile à vivre dans le secteur est le contrôle « digital ». Le smartphone prend de plus en plus de place : les AF doivent encoder leurs débuts et fins de prestations avant même de pouvoir saluer le bénéficiaire, ainsi que leurs déplacements et justifier chaque décalage avec le temps de déplacement prévu, etc. La Région ne subsidie que 15 min de déplacement, ce qui est généralement bien trop peu. Les bouchons ne sont pas pris en compte dans le système. Toutes ces pratiques ajoutent une pression sur leur travail et déshumanisent leur fonction.

Dans l'article précédent, Florence Degovre nous explique en quoi le travail du care est un secteur à l'intersection des dominations de classe, de sexe et de race. Vois-tu des exemples concrets de cette intersectionnalité dans le secteur des AF ?

À Bruxelles, le métier des AF est porté par des femmes, de milieu populaire ou de la classe moyenne, aux origines multiculturelles. Elles sont donc à l'intersection de nombreuses dominations qui expliquent en partie la dévalorisation du secteur. Pour moi, la première source de dévalorisation est liée au fait que c'est un

métier féminin. Les compétences des AF sont considérées comme « naturelles », car elles sont assumées par des femmes et sont liées à la prise en charge du « foyer ». On considère que ce métier peu qualifié mobilise le don « naturel » des femmes pour le soin davantage que de réelles qualifications, ce qui ne donne pas droit à des revalorisations salariales suffisantes. Pourtant, le métier nécessite une formation (de base et continue), des qualifications et des compétences spécifiques.

La deuxième source de dévalorisation et d'invisibilisation du métier est liée au fait que, au sein des métiers d'aide et de soins, les AF sont loin de l'hôpital. Dans notre société, le *care* est moins valorisé que le *cure*, les soins à domicile moins que l'hôpital, le chronique moins que les soins aigus. Or, les AF s'occupent justement du *care*, du domicile, du vieillissement et du chronique. Elles s'occupent de nos fragilités, de ce que la société ne veut pas voir : les personnes âgées seules, les personnes démentes et fragilisées dans leur quotidien.

La troisième source de dévalorisation du métier que je perçois, est liée à une certaine violence « de classe », qui se traduit par de la condescendance et du racisme de la part d'un certain nombre de directions, malgré leur apparente bonne foi. Les directions sont souvent des personnes blanches, éduquées, qui n'ont connu que des jobs de bureau ou de cadre, peu connectées aux classes populaires. Au sein même de leur structure, elles ne réalisent pas l'ampleur des difficultés vécues par leurs collègues de terrain. Il en résulte des entreprises souvent très hiérarchisées et stratifiées, entre chaque profession. Les AF ne comprennent pas pourquoi elles ne peuvent que très difficilement évoluer et avoir une réelle mobilité interne dans leur structure.

Comment vous organisez-vous comme syndicat et quels ont été vos grands combats ces dernières années ?

Le secteur des AF est un secteur très pugnace qui a une forte culture de la mobilisation. Les travailleuses sont souvent des leadeuses dans les manifestations du non marchand, alors qu'elles savent qu'en cas de victoire, l'argent libéré ira souvent en priorité d'abord aux hôpitaux et aux infirmières, à des professions mieux connues. Elles sont créatives, elles se déguisent, recherchent des moyens innovants de faire passer leurs messages. Elles considèrent le syndicat et la mobilisation comme seuls moyens pour se défendre.

Les AF ont gagné une multitude de combats ces dernières années. Une de leurs plus importantes victoires a été le passage du statut d'ouvrière à celui d'employée. Pendant le COVID, des revalorisations salariales ont aussi été obtenues et sont encore prévues via l'Institut de classification des fonctions (IFC), suite à de fortes mobilisations dans la rue. Une réduction du temps de travail pour les plus de 58 ans a été obtenue en Wallonie. Plus récemment, des petites victoires ont été acquises, comme certaines avancées sur le coût de leur mobilité ou sur la mobilité interne. Les mobilisations payent, même si les avancées sont plus lentes que ce que les AF espèrent.

Plusieurs facteurs ont permis d'obtenir ces victoires : le fait de revenir souvent avec le même sujet dans les mobilisations en rue, leur créativité dans les actions, les contacts avec les partis de gauche au pouvoir dans les Régions. Les mobilisations des AF

sont assez bon enfant car en tant que femmes, mères de familles souvent, monoparentales parfois, elles doivent faire attention à elles et ne peuvent pas d'avantage s'exposer. Nous mobilisons des visuels rigolos, chantons, campons devant les cabinets ministériels s'il le faut. Au final, on réalise que les politicien-nes sont réceptif-ves à l'utilisation d'un ton constructif.

Cependant, cette dernière année, nous avons observé l'essoufflement de nos mobilisations. Je pense qu'il est surtout lié à l'affaiblissement du pouvoir d'achat et à la précarisation des femmes travaillant à temps partiel. Les couts liés à l'action syndicale (le cout de se mettre en grève et l'augmentation de la cotisation syndicale) fragilisent encore davantage les AF en comparaison avec d'autres secteurs.

Quels sont les acteurs qui vous soutiennent et ceux qui vous mettent des bâtons dans les roues ?

Les fédérations patronales font partie des fédérations coriaces, alors qu'elles sont pourtant proches d'une part de la Mutualité chrétienne et du MOC, d'autre part, de la mutualité socialiste. Récemment, chaque ASD a dû fermer le service des gardes « enfants malades » parce que les mutualités ont coupé le financement. Elles ont prévenu très tard et ont budgétisé un montant très faible qui n'a pas permis de payer les préavis. Il n'y a pas assez de dialogue entre les ASD, la mutualité et le syndicat. À l'externe, les fédérations du pilier chrétien surtout ont des relais politiques fragilisés et peinent à se faire entendre, comme on l'a observé récemment avec leur service d'infirmières à domicile, qui est en difficultés financières à cause d'une indexation trop faible de la nomenclature INAMI. Je reste convaincue que si les syndicats n'étaient pas là, avec les travailleuses dans la rue, le secteur n'obtiendrait pas de victoires ou de refinancement. Ce qui peut être frustrant, c'est que lorsqu'on obtient une victoire, les fédérations patronales s'entendent à utiliser, selon leur objectif, la « moitié » de l'argent alors qu'elles n'ont porté aucune action collective pour l'obtenir.

Quelles sont selon toi les mesures prioritaires qui permettraient d'améliorer le secteur ?

Si je suis idéaliste, il faudrait tout d'abord un réinvestissement massif dans le secteur et sortir du système de financement à l'heure qui l'étrangle. Les AF sont en train de porter la prise en charge du vieillissement de la population avec des budgets beaucoup trop faibles pour y arriver. Ensuite, il faut que la mobilité soit entièrement remboursée et assurée par les employeurs. Ces derniers doivent entre autres avoir leur flotte de voitures électriques ou hybrides et de vélos électriques qu'ils mettraient à disposition des travailleuses. Il faudrait aussi mettre l'accent sur la santé des travailleuses. Aujourd'hui, on va vers une criminalisation accrue des AF lorsqu'elles sont en incapacité de travail, ce n'est pas normal ! Ce qu'il faut, c'est reconnaître leurs maladies comme maladies professionnelles, reconnaître la pénibilité du métier et aménager leurs conditions de travail.

Pour finir, comme L'Esperluette s'adresse en partie aux travailleuses et militant-es des organisations du MOC, est-ce que tu voudrais faire passer un message aux lecteur-rices de L'Esperluette ? Qu'est-ce qui te donne de la force dans ton métier ?

Ce qui me donne de la force est de me sentir utile. Au niveau micro, il y a toujours des petits combats à mener qui vont changer le quotidien d'une travailleuse, faire en sorte qu'elle garde son travail ou qu'elle gagne un procès. Au niveau macro, de belles victoires ont été obtenues ces dernières années. Par exemple, il y avait une entreprise qui utilisait depuis 10 ans des contrats très précaires (type flexi-jobs) pour les AF. Nous avons réussi à ce qu'elle stoppe cette pratique. Pour moi, c'est un métier qui redonne un peu d'humanité. Mais je me sens parfois démunie face à l'ampleur des injustices sociales. Les AF sont parfois tellement en colère face à ces injustices qu'on sert aussi de réceptacle à cette colère ; ce n'est pas toujours facile ! La plupart du temps, elles sont très fières des combats menés et des réussites, très reconnaissantes : ça me donne de l'énergie pour continuer !



Charlotte RIGOLET ♦ Chargée d'Éducation à la Citoyenneté Mondiale et Solidaire WSM

La chaîne globale du soin, ses enjeux et impacts mondiaux

Le 30 mai dernier, l'ACV-CSC, la Mutualité chrétienne et WSM se sont rassemblés pour une journée de réflexion et d'inspiration consacrée à la *Chaîne Globale du Soin*. L'objectif de cette journée était de réunir les acteur·rices du mouvement touché·es par l'un ou l'autre des aspects de cette chaîne, de confronter leurs points de vue pour mieux cerner celle-ci. Le but était également de définir ensemble les objectifs d'un travail commun autour des enjeux que soulève la Chaîne Globale du Soin. La rencontre s'est déroulée en deux temps : un premier pour brosser l'ensemble des éléments de la chaîne ; un second pour mettre en lumière ses facettes concrètes.

Qu'est-ce que la Chaîne Globale du Soin ?

Utilisé pour la première fois par la sociologue américaine Arlie Hochschild, l'expression « Chaîne Globale du Soin » (« *Global Care Chain* » en anglais) nomme des transferts des responsabilités de soin et de travail reproductif d'un ménage à un autre, transferts basés sur des hiérarchies de pouvoirs, telles que le genre, l'appartenance ethnique, la classe sociale ou l'origine. Ces transferts impliquent en outre la création de grandes chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre. Le terme décrit la forme que prend la mondialisation du marché du travail du soin et les déplacements internationaux des travailleur·euses du secteur. Comme l'explique Aurélie Leroy du CETRI¹, ces dernières années, une partie du travail de soin a été progressivement externalisée sur un marché du travail globalisé. Des travailleur·euses, essentiellement des femmes, issues de pays et de ménages à plus faibles revenus, migrent pour trouver de l'emploi à l'étranger dans le domaine du soin (garde d'enfant, aide à domicile, garde malade...) et comblent une pénurie de main-d'œuvre en matière de soin donnant naissance à « *une division internationale du travail reproductif ou les chaînes mondiales du care* ». En effet, ces travailleuses migrantes laissent derrière elles leurs propres enfants à élever, leurs parents à soigner... à la charge de leurs familles ou d'autres travailleuses domestiques, créant ainsi ces chaînes globales.

Cette problématique complexe se trouve à l'intersection de nombreux enjeux : les inégalités mondiales, la transformation des États providence et le détricotage des protections sociales publiques, la dévalorisation des métiers du soin et les pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur dans nos pays occidentaux à la population vieillissante, les enjeux de migrations et d'accueil, les questions de genre, de la place des femmes sur le marché du travail et de la féminisation des migrations.

L'ampleur du phénomène

Pour ouvrir la journée, les intervenantes représentant l'ITUC (International Trade Union Confederation) et l'EPSU (European

Federation of Public Services) ont illustré l'importance et l'omniprésence du travail du soin dans nos sociétés contemporaines avec quelques chiffres.

En termes d'emploi, les statistiques officielles dénombrent 381 millions de travailleur·euses actif·ves dans le secteur du soin (approximativement 11,5 % de l'emploi mondial). Les deux tiers de ces travailleur·euses sont des femmes (une proportion qui passe à 76,2 % lorsque qu'on ne s'intéresse qu'au travail du soin non rémunéré). Parmi toutes ces travailleuses, un grand nombre sont des travailleuses domestiques. Comme le définit l'OIT, les travailleur·euses domestiques effectuent un travail au sein de ou pour un ou plusieurs ménages² : un travail de soin direct à la personne, comme s'occuper des enfants, prodiguer des soins aux personnes âgées et malades, les laver, les habiller... mais aussi indirect, comme cuisiner ou faire le ménage. Les travailleuses domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre mondiale du secteur informel. Parmi les 75,6 millions de travailleuses domestiques recensées dans le monde en 2021, 81,2 % sont employé·es dans le secteur informel³ et figurent aussi parmi les catégories les plus vulnérables.

En termes de migration, l'ITUC a souligné l'augmentation du nombre de travailleuses du soin migrantes ces dernières années et leur place précaire dans les hiérarchies du marché du travail. Selon les chiffres présentés, les travailleuses du soin migrantes gagnent en moyenne 19,6 % de salaire en moins que leurs homologues non issues de l'immigration. En plus, ces travailleuses sont exposées à des conditions de travail particulièrement précaires, mal ou non payées, avec des horaires de travail harassants, sans accès à aucune forme de protection sociale pour les travailleuses informelles, isolées sur leurs lieux de travail...

Les chaînes globales du soin reproduisent et creusent les inégalités globales. On parle de « *care gain* » pour les pays de destination et de « *care drain* » pour les pays de départ. Les premiers, pays et régions plus riches, bénéficient du travail du soin fourni par les travailleuses migrantes venues des seconds, pays et régions à plus faibles revenus. Ces derniers voient les pénuries de travail du soin s'accroître à mesure que leurs travailleuses du soin partent à l'étranger pour mieux y gagner leur vie. Ces pays et régions sont également victimes d'un coût social et émotionnel portés par les familles et communautés dont sont issues toutes ces travailleuses migrantes.

Focus sur un maillon de la chaîne : les travailleuses domestiques à Bruxelles

Après la première partie des présentations d'introduction, la journée s'est poursuivie avec les témoignages de différent·es acteur·rices de cette chaîne en Belgique. La parole a ainsi été don-



Reportage Et

née à Eva Maria Jimenez Lamas de la CSC Bruxelles et à Magali Verdier du MOC Bruxelles qui ont éclairé la situation des travailleuses domestiques en présentant le travail mené par la Ligue des travailleuses domestiques de Bruxelles.

À Bruxelles, la Ligue des travailleuses domestiques sans-papiers regroupe des travailleuses domestiques originaires d'Amérique Latine, d'Asie du Sud-Est et d'Afrique. Elles travaillent au sein de ménages situés sur le territoire de la région bruxelloise où elles s'occupent notamment d'enfants et de personnes malades ou âgées. Liées par leurs expériences de femmes, de travail et de migration, elles se sont rassemblées, soutenues par la CSC et le MOC Bruxelles, pour revendiquer leurs droits à une vie digne et à un travail décent. Ces travailleuses sont en effet victimes de diverses formes entrelacées de discriminations et d'oppressions parce qu'elles sont femmes, migrantes et pauvres.

La première bataille menée par la Ligue est de rendre visibles ces femmes invisibles⁴. Leur première revendication vise l'obtention d'un permis de séjour et de travail (permis unique dans le jargon). Pour Magali Verdier, « *c'est la condition sine qua non à la reconnaissance de ces femmes, de leur existence, et de leur travail. Un permis de travail leur donnerait en plus accès à la protection sociale, la justice pour porter plainte en cas d'abus...* ».

Pour mener ce combat, la Ligue s'appuie sur un travail d'éducation permanente, inspiré par la méthode du "voir, juger, agir" de Cardijn. Il faut aller chercher les femmes où elles sont, puis les faire se rencontrer, discuter, débattre. Tout part des expériences personnelles des femmes. En partageant leurs récits, elles se rendent compte qu'elles ne sont pas seules, que d'autres vivent des situations similaires. Puis, via la formation, pilier important du travail de la Ligue, les femmes réalisent qu'elles ont des droits qui sont souvent bafoués. Au départ du processus, beaucoup de femmes ne se rendaient pas compte qu'elles étaient exploitées. Pour changer les choses durablement, il est très

important que différents types d'organisations travaillent ensemble : syndicats, mouvements de femmes, ONG... y compris au niveau international. Cela peut être un véritable levier.

Des pistes de travail et de revendications

Après ces témoignages et éclairages, des pistes et travail ont été exposées pour s'attaquer aux problèmes que génère la chaîne globale du soin. Tous et toutes se sont accordés pour dire la nécessité d'un réinvestissement public dans les secteurs du soin. L'ITUC plaide ainsi pour « *un nouveau contrat social basé sur une économie des soins* » et souligne que le développement d'une économie des soins implique de faire du travail reproductif et du soin – qui historiquement était effectué en privé, au sein des ménages, par les femmes – une responsabilité publique tant en termes de financement, d'organisation que d'exécution.

En guise de conclusion

Cette première journée de réflexion sur ce phénomène complexe a mis en lumière le fait que de nombreuses organisations du MOC, de la CSC à la Mutualité en passant par Eneo, ont un pied dans les rouages de la chaîne globale du soin. Cette journée est le début d'un processus d'apprentissage, de réflexion et d'action autour des nombreuses problématiques soulevées. Food for thoughts and action (cela nous donne matière à penser et à agir)! ■

1. Aurélie LEROY, « Que fait le genre aux migrations ? », *L'Esperluette*, n°116, Avril-juin 2023, pp.25-26.
2. www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--fr/index.htm
3. *Making decent work a reality for domestic workers: progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Worker's Convention*, ILO, n° 189, 2021.
4. Louise LAMBERT, « De l'invisibilité des travailleuses domestiques confinées à la grève » (Interview de Magali VERDIER), *L'Esperluette*, n°114, octobre-décembre 2022, pp.20-22.

Renée DRESSE ♦ Historienne au CARHOP

Mettre en lumière les travailleur·euses du non marchand, les oubli·es du confinement

Cadre du projet « Plus jamais ça »

Lors du premier confinement (18 mars-4 mai 2020), conséquence de la pandémie du Covid 19, les secteurs économiques sont à l'arrêt, à l'exception des services de première ligne (les hôpitaux, les maisons de repos, les maisons de repos et de soins (MR-MRS) et les commerces dits essentiels (magasins d'alimentation, pharmacies, poste, banques, stations d'essence). Le télétravail est rendu obligatoire. Dès les premiers jours de ce confinement, la Centrale nationale des employés (CNE) est interpellée par des centaines d'appels à l'aide de délégué·es. Si les soins hospitaliers font l'objet de nombreuses attentions et encouragements des politiques, des médias et de la majorité de la population, les autres secteurs du non marchand (MR-MRS, aide sociale, milieux d'accueil de l'enfance, aide à la jeunesse en résidentiel ou en milieu ouvert, secteur du handicap en résidentiel ou non, secteur socioculturel...) sont absents du récit médiatique sauf lorsqu'il s'agit de mentionner le nombre de décès dans les MR-MRS.

Les services qui œuvrent en première ligne comme les MR-MRS, l'aide à la jeunesse et le handicap résidentiel, sont confrontés à de nombreuses difficultés : absence de moyens de protection, inadaptation des directives imposées par les autorités, déresponsabilisation de nombreuses directions... Pour le personnel de ces services, il en résulte un malaise profond, le sentiment d'être quantité négligeable et une remise en question du sens de leur travail.

En mai 2020, la CNE demande au CARHOP de récolter l'expression libre du personnel du secteur non marchand et de la structurer. Sa volonté est de donner aux travailleur·euses de ces secteurs « invisibles » cette visibilité nécessaire afin qu'il·elles se fassent entendre

« Ah, mais on n'est pas formé à prendre en charge de si grosses épidémies, nos maisons ne sont pas des hôpitaux mais des lieux de vie ! Pas de sas de décontamination, encore pas mal de chambres doubles. Pas de matériel adapté (on attend toujours les FFP2 (masques de protection) et nous n'avons pas de poubelles «virus») pas de blouses en suffisance, ... Pas de dépistage (mis à part la prise de température). Nos résidents se baladent dans toute la maison parce qu'il faut bien se dire qu'un confinement dans une pièce de 12 m², sans lien social, c'est juste semblable à une cellule de prison... Éviter les contacts physiques, c'est impossible ! »

dans l'espace public, et d'intégrer leurs témoignages dans un récit collectif.

La concrétisation de ce projet nécessite l'élaboration d'une approche méthodologique qui tient compte de deux demandes de la CNE. Premièrement, le projet ne concerne pas les soins hospitaliers : non pas que ce secteur ne mérite pas la mise en œuvre d'une telle démarche, mais il a été clairement au cœur de l'attention médiatique de la période susmentionnée, à l'inverse des autres secteurs du non marchand. Deuxièmement, il s'agit de garantir une totale liberté d'expression aux travailleur·euses qui acceptent de s'exprimer sans crainte. C'est pourquoi les témoignages récoltés sont anonymes.

À partir de juin 2020, le CARHOP réunit un comité d'accompagnement composé des historien·nes et volontaires du centre, des deux permanent·es nationaux de la CNE responsables du non marchand et de sociologues, spécialistes de la récolte de la mémoire orale. Dès la première rencontre, ce comité s'entend sur l'organisation rapide de la récolte d'interviews collectives selon la méthode du focus group (groupe témoin). L'entretien

de groupe permet de confronter les diverses expériences, de mieux comprendre l'implication des personnes interviewées dans l'entreprise, d'avoir accès à des données sur le fonctionnement de l'entreprise, de mesurer l'impact des décisions des directions sur l'organisation du travail dans l'entreprise et également sur la vie familiale du personnel.

Le récit collectif doit rester une source de première main qui ne peut être troublée par les analyses extérieures. Cependant, l'environnement général reste difficile, car le projet s'adresse à un secteur non marchand varié, travaillant avec des moyens humains et matériels en pleine crise sanitaire dont personne ne sait au début de ce projet comment elle va évoluer.

Le comité décide des thèmes à aborder lors des rencontres avec les groupes de travailleur·euses. La première thématique, *l'impact de la crise sanitaire sur le travail*, concerne les relations avec des patients affectés (potentiellement) par la maladie, avec leurs proches, les éventuelles modifications des tâches, des relations avec les autres intervenant·es, avec la hiérarchie. La deuxième, *les modifications des conditions de travail dues à la crise*, doit dévoiler les nouvelles règles imposées par les directives gouvernementales dans l'espace (gestes-barrières...), dans l'espace-temps (horaires...), et en matière de matériel de protection (masques, uniformes de protection, charlottes...). La troisième thématique met en avant *les répercussions de la crise sur la vie hors de l'entreprise*, sur le plan familial, mais aussi dans les relations avec des personnes n'appartenant pas au milieu familial (notamment lors des courses).

Le déroulé des rencontres

Un duo, composé d'une historienne du CARHOP, qui anime la rencontre, et d'un membre du comité d'accompagne-

ment qui prend des notes, encadre les différentes étapes de l'interview. Après une brève présentation du projet et des trois thématiques à étudier, l'interview commence par un court retour, par chaque participant-e, d'une expérience vécue comme marquante durant le premier confinement. Elle doit être la plus précise possible (date, lieu, personnes en présence). Après, le groupe reprend chaque situation décrite et l'analyse en fonction de son propre vécu.

Précisons les limites de la démarche : le projet ne consiste pas à disposer d'un échantillon représentatif du secteur non marchand ; il s'agit de tenter de couvrir les sous-secteurs grâce à des récits collectifs. De plus, les interviews ont lieu différemment selon que les personnes rencontrées relèvent du sous-secteur des MR-MRS ou des sous-secteurs du non marchand. Les interviews en MR-MRS se différencient du fait que chaque groupe rencontré appartient à un même employeur et à la même entreprise, tandis que les autres rassemblent des membres du personnel du même secteur mais d'ASBL différentes. La plupart des groupes représentent plutôt un sous-secteur du non marchand, qui concentre une majorité de femmes, d'où leur forte participation aux interviews. Les interviews concernent cinq groupes MR-MRS, deux de la Région de Bruxelles-Capitale, trois de la Région wallonne ; deux groupes de l'aide à domicile (Bruxelles et Wallonie) ; deux groupes relèvent des milieux d'accueil d'enfants et extrascolaires (MAE) ; un groupe d'éducatrices du secteur résidentiel pour personnes handicapées ; deux groupes de l'Aide à la jeunesse (résidentiel et en milieu ouvert) ; un groupe du secteur socioculturel ; un groupe rassemblant des travailleurs d'un magasin social.

Dès le départ, les finalités ne sont pas tout à fait les mêmes. Pour les MR-MRS et le personnel du magasin social, il s'agit de récolter la parole collective d'une équipe travaillant dans la même entreprise. Pour les autres secteurs, sont rassemblés les expériences, les vécus individuels de différentes catégories de métiers et d'employeurs différents.



Dans certaines MR-MRS, « *Nous devons mettre les masques fournis par la maison et confectionnés par des couturières, à l'intérieur en guise de filtres, une simple compresse. De plus, ils sont lavés chaque jour dans l'unique machine à laver, vous savez ? Celle où l'on lave les culottes ou d'autres linges des résidents qui sont souillés ! La machine à caca quoi ! C'est une honte !* »

« *J'apprends qu'en interne, seules les infirmières ont le droit de recevoir des masques. Les travailleurs pleurent en interne et ont peur de ramener un risque d'infection chez eux, ce qui est très compréhensible.* »

« *Les nouveaux résidents [dans une MR-MRS] qui venaient d'arriver, on n'avait pas eu le temps de connaître les familles. On ne les avait même pas vus parce qu'ils ne pouvaient même pas entrer, parce qu'ils les déposaient comme des sacs à poubelles devant les maisons de repos. Et nous, on devait les monter dans leur chambre avec tous les bardas parce qu'ils [les familles] ne pouvaient pas rentrer. Donc, là on a eu des gens qui sont venus pour mourir en maison de repos parce qu'on devait laisser de la place dans les hôpitaux. Ils arrivaient en soins palliatifs. Il y en a une, elle a fait trois jours.* »

Dans les milieux résidentiels pour personnes handicapées, « [...] *La distanciation sociale, avec des handicapés, il n'y en a pas. Quand ils baillent ou éternuent, ils sont incapables de réagir comme nous et, du coup, on a le stress supplémentaire de l'angoisse... «Oh, les gars, on ne va quand même pas les enfermer dans une bulle et leur dire que maintenant ils ne verront plus personne, ce n'est pas humain non plus». Et pour moi, cela a été une très grosse pression.* »

Principales difficultés du projet

Dès le départ, la volonté du CARHOP et de la CNE est d'aller au plus vite afin de collationner des expériences brutes, mais l'organisation des interviews collectives rencontre des difficultés qui retardent la réalisation du projet. Les premières rencontres commencent en septembre 2020. Outre les vacances d'été qui n'ont pas permis l'établissement de contacts en raison des congés, se mettre d'accord sur une date de réunion a pris beaucoup de temps : les personnes, à l'exception du personnel des MR-MRS, travaillent dans des entreprises différentes. La deuxième vague du Covid-19 (octobre-novembre 2020) et le reconfinement obligent les personnes contactées à reporter certaines interviews. Dès octobre, les personnes contactées, tous délégués syndicaux, s'engagent dans la campagne en vue des élections sociales de novembre 2020 (elles auraient dû avoir lieu en mai, mais ont été reportées en raison du premier confinement). Des contraintes professionnelles et familiales imprévues incitent certaines personnes à renoncer à leur participation à la rencontre programmée.

Des résultats pour revendiquer

Si aujourd'hui la crise sanitaire semble appartenir au passé, la manière dont a été ressenti le premier confinement par les travailleuses du non marchand, les actes posés par ces dernières, qu'ils soient dans la résilience ou la résistance, s'expriment au travers de cette publica-

tion. Leurs vécus mettent en avant des situations insatisfaisantes, frustrantes qui nécessitent une réponse afin que « plus jamais ça » n'arrive. Le sentiment d'abandon, l'absence de directives suffisantes pour assurer au personnel un minimum de cadre de travail sécurisé de la part de la hiérarchie sont des éléments qui reviennent régulièrement lors de la plupart des rencontres. Dans une MR-MRS, « [...] et l'infirmière en chef a quand même été absente deux mois et c'est le directeur d'une autre maison de repos de Liège, qu'on ne connaissait pas, qui est venu. On avait ce sentiment d'abandon parce que ce n'était pas quelqu'un vers qui on pouvait vraiment

se tourner non plus. Comme on n'avait pas d'infirmière ni de directrice, on s'est raccrochées aux gars de l'armée qui nous aidaient ». Une coordinatrice d'un milieu d'accueil pour enfants raconte : « On sentait la peur qui s'installait au niveau du personnel et puis nous, les coordinatrices, on n'avait pas la réponse pour savoir ce qu'il fallait faire et on interpellait la direction qui n'avait pas de réponse non plus. Et le mercredi, ils ont décidé de fermer ».

En guise de conclusion

Les questions évoquées mises en avant par les travailleur-euses rencontrées ne peuvent rester sans réponse. Comme le

souligne la CNE, « mais à la fin, que reste-t-il ? ». Dans les MR-MRS en particulier, elle constate « un personnel épuisé, démotivé, de moins en moins nombreux. Des résidences décimées, qui, avec un taux d'occupation bas, ont parfois bien du mal à couvrir les frais fixes. Un modèle décrié par tous, rebutant les personnes âgées susceptibles d'y faire appel et leurs familles. » Les organisations syndicales doivent se saisir de ces questions et y apporter des solutions. Encore faut-il que le patronat, les autorités publiques acceptent de négocier. C'est là tout l'enjeu des négociations entamées par la CNE du non marchand dès la fin du premier confinement. ■

Christine STEINBACH ♦ Directrice CIEP-ISCO communautaire

CULTUR'ACT : renforcer les capacités citoyennes par l'art, la créativité et la culture

Le 15 juin dernier s'est tenue à Charleroi une passionnante journée clôturant le projet « CULTUR'ACT ». Au cœur des interventions et des échanges : comment renforcer les capacités citoyennes en mobilisant la créativité, l'art et la culture dans nos pratiques socioculturelles ?

Cette approche, les organisations du MOC tout comme les régionales CIEP la pratiquent de longue date et de façon multiple, avec la conviction commune que les processus de création culturelle et artistique ont un véritable pouvoir de transformation des vies des citoyen-nes et du monde. Lors de cette journée, quelques expériences marquantes ont été (re)découvertes et partagées à travers un reportage photos. S'y retrouvait par exemple un clin d'œil à la pièce de théâtre *Cohabicata*, créée pour l'actuelle campagne du CIEP demandant la suppression du statut de cohabitant-e ; l'expérience de *street art* intitulée « *La pauvreté sous les bombes* »

réalisée à Tournai pour la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté ; un atelier de lecture de contes au CIEP de Namur avec un public en alphabétisation ; la « boule géante » confectionnée par WSM pour dénoncer dans l'espace public le scandale du Rana Plaza ; les ateliers « galets » de Vie Féminine à Couvin pour s'exprimer et dénoncer.... Le lendemain de cette journée, la Ligue des travailleuses domestiques de Bruxelles mettait en scène un mémorable tribunal « *du manque de courage politique* » sur les marches du palais de Justice de Bruxelles, dans le cadre de la journée internationale des travailleuses domestiques.

L'art et la créativité sont en effet de précieux alliés des trajectoires d'éducation permanente, dans toutes les étapes au cours desquelles se construisent, pas à pas, des chemins d'émancipation individuelle et collective. Parce que cela ne va pas forcément de soi de trouver les mots pour parler de ce qui nous

arrive ; de s'approprier des grilles de compréhension de ce qui pèse sur nos vies, de se mettre en situation d'écoute, de participer au débat, de construire un point de vue, de passer à l'action, petite ou grande... bref de prendre part à cette bataille fondamentale qu'est la bataille culturelle contre ce qui nous exploite et pour concrétiser des droits.

Passer par des techniques artistiques, recourir à des méthodes qui encouragent la créativité, cela concourt aussi bien à libérer la parole qu'à intervenir dans l'espace public pour faire entendre, voir, savoir nos colères, nos revendications, nos propositions pour une vie meilleure, une société plus juste et plus égalitaire...

CULTUR'ACT, un projet européen, des partenaires et des outils

La participation à CULTUR'ACT a été l'occasion de développer de nouveaux outils pour enrichir ce patrimoine,

mobiliser de nouvelles idées et collaborer avec des partenaires d'autres pays. Il s'agit en effet d'un projet Erasmus+ coordonné par le CIEP en étroite collaboration avec six partenaires européens¹. Ces outils tout neufs sont désormais disponibles et comprennent les éléments suivants² :

- Un kit de formation proposant des activités pour accompagner la réalisation de productions artistiques et culturelles (vidéo, photographie, théâtre, podcast...) ; mais aussi pour faciliter l'expression (narration numérique, documentaire vidéo, exposition photo...) et développer des compétences globales (étudier le monde, communiquer des idées, agir...) ;
- Un guide méthodologique destiné aux animateur-rices, formateur-rices et éducateur-rices ;
- Sept spectacles réalisés par les partenaires avec leurs groupes respectifs et présentés sur des supports et médias variés.

Des ateliers concrets et pratiques

Quelques-unes de ces créations ont été présentées et testées durant les ateliers de cette journée qui avait débuté dans un lieu symbolique : le Quai 10 à Charleroi, association dont l'objectif est d'associer cinéma, vidéo et brasserie, et de développer un projet pédagogique d'approche du média vidéoludique avec un point de vue à la fois critique et créateur.

C'est ainsi que les participant-es de l'atelier « *Riposte ou l'improvisation féministe* » organisé par le CIEP-MOC de Charleroi-Thuin ont découvert et pratiqué une forme originale d'impro, destinée à soutenir l'émancipation des femmes dans leur droit à occuper l'espace public. La petite présentation qu'ils et elles en ont faite en fin de journée montrait que l'animation avait à l'évidence permis aussi bien de se mettre dans le bain théâtral que de susciter l'échange sur l'égalité de genre.

Un deuxième atelier invitait à « *utiliser les stéréotypes qui nous acculent pour mieux les déconstruire* », notamment dans le cadre de la lutte contre le racisme et l'extrême-droite. Et pour ce faire, Malika Borbouze, responsable du service Diversité de la CSC, a plongé les partici-



Reportage Et

pant-es dans un *escape game* d'un genre inédit ! Comme elle le dit, « *Apprendre par le jeu, l'en-jeu, les épreuves, la collaboration et l'échange, par le mouvement, les couleurs, les textures et les émotions, c'est le meilleur moyen d'impliquer les participant-es* ». L'*escape game* est en réalité un des nombreux outils réalisés par le service Diversité pour soutenir l'action de lutte contre les discriminations des délégués-es de la CSC en entreprises.

Le partenaire français FASOL (Fabriquons la solidarité) a animé le troisième atelier. Cette association mobilise « *Les jeux de société comme levier d'insertion sociale* ». Active dans le champ de l'insertion sociale et de l'économie circulaire, FaSol, qui fabrique elle-même ses jeux en bois, les utilise pour favoriser l'autonomie des personnes, jeunes, adultes et seniors.

Réfléchir à nos pratiques socio-culturelles

Avant les ateliers, en première partie de la journée, Jean Blairon et Christine Mahy respectivement président et secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté (RWLP), ont croisé leurs expériences et analyses autour de la place des pratiques culturelles dans la lutte pour la réduction des inégalités. S'il ne fallait retenir

qu'une seule idée de ce riche moment d'interrogation, peut-être serait-ce celle-ci : nos métiers d'animation et de pratiques socio-culturelles doivent se concevoir dans la découverte et la prise de risque que cette découverte implique. Parce que, nous rappelle Jean Blairon, « *On sait de qui, depuis qui on travaille, mais la visée, c'est de découvrir collectivement des mondes qu'on ignore et des transformations sociales possibles et nécessaires que le monde dominant exclut* ».

En ces temps d'enchevêtrements de crises mais aussi de perplexité démocratique et de luttes pour la démocratie, il est plus nécessaire que jamais de soutenir, susciter, encourager, renforcer l'expression des réalités de vie. Les classes populaires subissent les effets cumulés de ces crises entremêlées, mais aussi expriment des revendications, des exigences de justice sociale, de prise en compte, d'égalité qu'elles portent depuis leurs propres réalités. ●

1. Les partenaires du projet CULTUR'ACT sont le CIEP (coordination), CIEP Charleroi-Thuin et CSC Diversités (Belgique), l'Association de Gestion des Fonds Européens (AGFE) et FASOL (France), l'Associazione People Help the People (PHP-Italie), le Center for Social Innovation (CSI-Chypre), l'IASIS (Grèce) et le Kolegji Universum (Kosovo).
2. Ces outils sont disponibles sur la plateforme d'apprentissage éditée en libre accès : <https://culturact.eu/about-project/>

Malika BORBOUSE ♦ Responsable du Service Diversité de la CSC

Extrême droite et racisme : des actions et des jeux pour les faire reculer

Un peu partout en Europe et dans le monde, l'extrême droite monte. En Belgique francophone, irréducibles Gaulois-es que nous sommes, aucun leader charismatique de cette tendance ne fait tache d'huile parmi nos représentant-es politiques. J'aime à penser que c'est en partie grâce à la culture d'éducation permanente qui anime notre territoire et apporte plus de réflexion, d'échange et de sens critique à notre « citoyenneté ». Cependant, nous ne sommes pas à l'abri des influences que nous subissons de toute part. À commencer par le fait que nous sommes pris-es en sandwich entre la Flandre et la France, entre le « Vlaams Belang », le « Rassemblement national » et « Reconquête ». De plus, un parti francophone d'extrême droite nommé sans détour « Chez nous » tente en ce moment même de récupérer les peurs des natif-ves belges. Ce parti suscite leur sentiment d'injustice en leur opposant une immigration qui serait « massive » et une islamisation qui transformerait notre pays.

S'il est un mouvement national qui tient encore toute la Belgique ensemble, c'est l'ACV-CSC. Ce syndicat des vert-es qui réunit le plus grand nombre d'affilié-es belges poursuit plus que jamais son combat contre l'extrême droite. En effet, la responsabilité qu'endosse la CSC de renforcer notre cohésion nationale est conséquente. C'est pourquoi le service Diversité de la CSC s'est fixé la mission d'entrer dans les entreprises pour mobiliser sur la question du racisme et des discriminations.

Sortir de sa zone de confort et proposer des actions sur mesure

Tout a commencé avec une campagne sur le racisme structurel, « *Raciste malgré moi* », chapeautée par le CIEP national. Des actions concrètes, sur le terrain, de-

vaient émerger de cette initiative. Déjà occupé par une autre campagne nationale CSC contre le racisme intitulée « *Osez ré-agir* », le service Diversité ne voyait pas clairement comment opérationnaliser de nouvelles « actions ». Finalement, au lieu de proposer des campagnes générales « clés sur porte » à l'ensemble des entreprises et organisations, il a opté pour entrer dans leurs réalités et y apporter des solutions efficaces « sur mesure ». Les délégué-es d'une trentaine d'entreprises wallonnes et bruxelloises se sont lancé-es dans l'aventure en coconstruisant avec les permanent-es Diversité des engagements formels, des enquêtes à destination du personnel, des campagnes d'affichage faisant écho à de réelles problématiques de discriminations ou de racisme sur leur lieu de travail, etc. Il en ressort davantage de cohésion entre les travailleur-euses, une meilleure visibilité de ce que les délégué-es font, et surtout de nouveaux défis à relever pour les années à venir.

Par exemple, chez Twindisc à Nivelles, entreprise de métallurgie, la délégation a lancé une campagne d'affichage contre le racisme. Les travailleur-euses issu-es d'une immigration visible (couleur de peau, yeux bridés, etc.) l'a remerciée d'enfin mettre le focus sur cette réalité subie au quotidien, tout en souriant poliment face aux « blagues » des collègues. Le reste du personnel a interpellé les délégué-es, intrigué par cette campagne étant donné « *qu'il n'y a pas de racisme dans leur boîte* ». Ce genre de contraste entre les réalités est précisément notre point de départ pour faire bouger les choses.

Nous avons pris le temps de découvrir les univers de chacune de ces délégations et de leur lieu de travail afin de dégager des actions concrètes pour faire reculer les discriminations et le racisme. Le 21 mars

2023, sur la Place du Luxembourg, un « Award » a été remis à toutes ces délégations afin de les féliciter pour leur courage et leur détermination face à un fléau qui nous concerne toutes et tous. Ces initiatives ne sont que le premier domino poussé d'une série. D'année en année, notre implication va se poursuivre auprès de nombreuses délégations sur ces questions.

Apprendre par le jeu

Le service Diversité n'en est pas resté là. La lutte contre les nombreuses manipulations de l'extrême droite doit se poursuivre face aux enjeux cruciaux des élections européennes, fédérales et régionales de juin 2024. Conscientiser l'ensemble du personnel de la CSC, mais aussi ses délégué-es et ses militant-es avec des outils percutants et innovants est devenu une priorité.

Début juin, un *escape game* sur l'extrême droite a été imaginé dans le cadre d'une journée de formation à destination de 160 délégué-es de Tournai. Dès leur arrivée, les délégué-es ont été accueilli-es par les permanent-es Diversité et Migrants de Tournai en tenue antitoxique et avec des masques à gaz sur le visage. Après un rapide mot d'accueil, une bande audio a retenti dans toute la salle. Il s'agissait d'une voix modifiée, robotisée, qui annonçait « *Mesdames et Messieurs, vous avez été infectés par le virus de l'extrême droite. Nous avons exactement 6h30 pour vous dépolluer. Vous allez toutes et tous passer par les districts A-B-C et D où des épreuves vous attendent. Vous disposerez d'un seul joker en cas d'échec à un district et recevrez une clé en fin d'épreuve si celle-ci est jugée réussie. Vous devrez terminer la journée avec au minimum 3 clés, sans quoi vous retournerez dans la civilisation en étant malades. Vers midi, un sandwich décontaminé vous sera re-*

mis pour reprendre des forces et affronter les 2 autres épreuves. Bonne chance et puisse le sort vous être favorable ! ».

La mine à la fois sérieuse et intriguée des délégué-es en disait long sur la manière dont cet audio venait instantanément de les immerger dans le jeu. Apprendre par le jeu, l'en-jeu, les épreuves, la collaboration et l'échange, par le mouvement, les couleurs, les textures et les émotions, c'est le meilleur moyen d'impliquer les participant-es, car presque tous les types d'intelligence sont engagés. À l'inverse, toute une journée d'intervenant-es en ex cathedra, c'est le meilleur moyen de rendre une mouche qui vole plus passionnante que quelques prises de paroles. Certes, l'apprentissage par le jeu demande un plus grand investissement organisationnel en amont. Mais le jeu en vaut largement la chandelle.

Les 160 délégué-es étaient séparé-es en quatre grandes familles : télévision, battants, bienfaiteurs et soulèvement. Chacune de ces familles composée de 40 délégué-es était encore scindée en six plus petits groupes afin de travailler plus facilement sur les épreuves. Par exemple, dans la famille *télévision*, il y avait les sous-groupes « La servante écarlate », « Les figures de l'ombre », « Casa de Papel », etc. Ces séries et films ont été sélectionnés pour illustrer la lutte contre les trois dominations mises en place par l'extrême droite : sexisme, racisme et capitalisme.

Au sein des différents districts, des tâches précises ont été soumises aux participant-es, notamment le district

C où se tenaient « Les valises des migrants ». Dans un petit sac placé au centre de chaque sous-groupe, quatre objets symboliques et quatre lettres retracent le parcours migratoire d'un ou d'une migrant-e. Ces témoignages réels et poignants ne laissent personne insensible. Il fallait non seulement lire les lettres et découvrir les objets, mais également tracer le parcours parfois périlleux du/de la migrant-e sur une carte géographique, et y coller des gommettes de différentes couleurs sur base d'un code prédéfini. Par exemple, la couleur orange représente « Viol, violence ». Étant donné que la Guinéenne a été à plusieurs reprises violée en Guinée, il fallait coller une gommette de cette couleur sur la Guinée. Pour conclure cette « épreuve », des questions précises étaient posées par écrit.

Le District D comportait également des objets, mais cette fois 19 objets trônaient au centre de chaque sous-groupe. L'exercice consistait à réassocier chacun de ses objets avec son explication respective, à trouver dans plusieurs transcrites sur des languettes plastifiées. Par exemple, la voiture Lamborghini était à associer avec la languette sur laquelle était inscrit : « *Les syndicats des pays voisins ont beaucoup investi dans la formation politique sur le lieu de travail et en dehors. Par exemple, à l'usine Lamborghini de Turin, il y a une formation obligatoire (!) sur l'importance de la Constitution italienne antifasciste*

pour tous les employés. Les syndicats y sont très suivis et ont pu faire respecter cette règle grâce au dialogue social. Lamborghini fait figure d'exception à cet égard ». Les 19 objets faisaient état de la manière dont l'extrême droite attaque ou influence le paysage politique dans six pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Hongrie et Pologne), mais aussi comment les syndicats de ces pays usent de stratégies pour faire reculer ces partis du repli et de la haine.

En guise de conclusion

Que ce soit en menant des campagnes, en entrant dans les entreprises ou en proposant des animations, nous devons plus que jamais redoubler d'efforts, faire de l'éducation permanente notre fer de lance pour nous montrer à la hauteur des défis qui nous attendent, pour ne pas laisser les citoyen-nes entre les mains de partis manipulateurs, cupides et malveillants. Je reste convaincue que c'est dans l'adversité que l'éducation permanente se montre la plus combative. Alors soyons dans l'audace, la créativité et dans l'action. ●

Lieu : Maison de la Participation et des Associations Route de Mons 80
6030 Marchienne-au-Pont

PAF : 5€ / Infos et inscriptions :
Equipes populaires

Tél. : 081/73.40.86

Mail : secretariat@equipespopulaires.be

PROGRAMME (9H30 > 16H30)

Matin : Pour agir, il faut comprendre !
Autour d'ateliers interactifs et ludiques, nous plongerons au cœur du sujet pour mieux en appréhender les causes et les conséquences.

Repas de midi : Sandwichs et boissons prévus

Après-midi : Exposés et échanges

- **François Sana** et/ou **Phanny Murray** (FEC-CSC)
« Également concernés, également mobilisés ? », comment la « transition juste » peut nous aider à atténuer les inégalités environnementales.
- **Nicolas Van Nuffel** (Coalition Climat et CNCD)
« Le dérèglement climatique, si lointain, si proche... », quelles conséquences, quelles urgences, quelles politiques pour quels pays... et pour nous ?

Temps de clôture et de conclusions

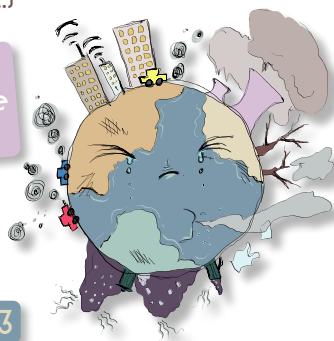
Catastrophes écologiques : y en aura pour tout le monde !

(mais pas au même prix...)

Journée d'étude sur
l'urgence écologique
et les inégalités

CHARLEROI
(Marchienne)

Vendredi 13 / 10 / 2023



Le dérèglement climatique et l'extinction de la biodiversité sont des problèmes tellement gigantesques qu'on peut avoir l'impression qu'ils vont toucher tout le monde de la même façon... Pourtant, les conséquences des catastrophes écologiques sont et seront terriblement inégalitaires. Les mesures politiques pour tenter de les atténuer peuvent l'être tout autant.

Sabrina BOUKARFA (CSC Charleroi Sambre & Meuse) ♦ Cécile VARGAS et Hasan VARIS (CIEP-MOC Charleroi-Thuin)

De la désobéissance civile à des actions collectives durables contre l'extrême droite

Point de départ

Tout a commencé le samedi 25 janvier 2020, lors de cette journée noire pour la démocratie dans la région de Charleroi. En réponse à l'appel de la CSC, de la FGTB et du monde associatif, un front antifasciste composé d'une petite centaine de citoyen·nes s'est réuni pacifiquement à Gilly (Commune de Charleroi), pour manifester sa désapprobation face à la tenue d'une réunion du *Parti National Européen*, parti d'extrême droite. Les organisateurs de cette contre-manifestation avaient informé les autorités compétentes de la tenue de ce rassemblement. Notre intention était de vouloir retarder les travaux en bloquant l'entrée du lieu. Pourtant, les forces de l'ordre n'ont pas hésité à réagir de manière violente et disproportionnée envers les manifestant·es, en ayant recours aux gaz lacrymogènes, matraques et autopompe pour les déloger et libérer l'entrée du bâtiment. Le lendemain, lors de la réunion du Conseil communal de Charleroi, la FGTB et la CSC dénoncent les dérapages des forces de l'ordre. Bien que le Bourgmestre Paul Magnette ait endossé ses responsabilités, les questionnements du front commun syndical portent essentiellement sur l'avenir et la possibilité d'interdire tout événement à caractère fascisant, qu'il soit public ou privé sur le territoire. À l'époque, aucun outil juridique ne permet une telle interdiction. Le 20 février 2020, une rencontre avec le Bourgmestre fait le point sur la situation et demande une enquête externe. Parallèlement, une plainte collective est introduite par la FGTB.

Ces événements d'une rare violence étaient sans précédent sur le territoire de Charleroi. Outre l'usage non légitime et disproportionné de la force, reconnu par le rapport de l'inspection,

cette escalade démontre la nécessité de réfléchir à une solution permettant de faire barrage à l'extrême droite sur l'espace public et privé de la Ville de Charleroi. De ces discussions et réflexions a émergé la nécessité de disposer d'un outil juridique permettant à l'autorité compétente d'interdire ces rassemblements.

Réaction du MOC

À la suite de cet événement, le MOC a créé un groupe de réflexion composé de ses organisations constitutives (OC), dont le but est d'analyser, comprendre et agir face aux dangers et aux conséquences de cette évolution politique fascisante (intolérance, discrimination, racisme, le rejet des droits de l'homme, régime antidémocratique, régime totalitaire, ...) qui gangrène de plus en plus notre société.

Après plusieurs moments de rencontres, de réflexions et d'échanges, le projet de travailler sur un projet de motion « *Charleroi Ville Antifasciste* » et sur une charte d'adhésion entre les partenaires de la coalition a été décidé, afin de conscientiser et de responsabiliser davantage les politiques et les autorités communales face aux dérives et aux dangers de l'extrême droite. Pour développer et concevoir ce projet, des investigations ont été réalisées afin de savoir si un autre collectif avait déposé une telle motion. En effet, un collectif de Verviers avait déjà soumis une motion communale à ce propos et nous avons pris contact avec lui pour nous inspirer de leur expérience.

Une motion pour convaincre le politique

Pour optimiser l'initiative, le projet a été élargi à toutes les forces vives du territoire carolorégien (les syndicats, associations, politiques et institutions publiques et

privées). Un comité de pilotage s'est créé pour suivre et développer le projet de motion et de charte. Des juristes du Centre Régional d'Intégration de Charleroi (CRIÉ) et d'UNIA ont été sollicité·es pour rédiger les considérations juridiques de la motion. Dès la création du comité de pilotage, plusieurs rencontres avec les partenaires ont permis de retravailler les deux textes. La présidence de la Coalition est assurée par le front commun syndical tandis que le MOC et CENFORSOC coordonnent le projet. Aujourd'hui, après s'être structurée, la Coalition s'est stabilisée et s'organise avec une rencontre mensuelle centrée sur le suivi de l'actualité et la réflexion relatives à la problématique de l'extrême droite.

Après plusieurs rencontres, des réflexions et de nombreux échanges, la rédaction d'une motion et d'une charte d'adhésion a été finalisée et déposée au Conseil communal de Charleroi. Pour cela, il était nécessaire de convaincre un conseiller communal de la soumettre au Collège communal. Comme nous avons déjà introduit la motion *Ville Hospitalière* soutenue par le cdH¹ et la motion *Régularisation des sans-papiers* avec les Ecolos, c'est le PS qui a été sollicité. Après avoir été soumise, cette motion a été adoptée par le Conseil communal de la Ville de Charleroi le 23 janvier 2023 malgré l'abstention du chef de file du MR, du parti Défi et d'un conseiller indépendant, notamment à propos de la demande de jour férié du 8 mai. Après l'introduction de la motion, un communiqué de presse a été diffusé pour faire connaître l'initiative et la Coalition.

La motion « Charleroi ville antifasciste »

Le but premier de cette motion est d'inviter les autorités compétentes à prendre un arrêté motivé lors de l'organisation d'événements de nature fasciste sur le

territoire de Charleroi (rassemblement, propagande, dérive, action, activité, ...). Par ailleurs, la Ville de Charleroi s'est engagée à soutenir la Coalition dans sa lutte contre l'extrême droite, à revendiquer le 8 mai en tant que jour férié, à sensibiliser les élèves du réseau communal aux dangers de l'extrême droite ainsi qu'à former son personnel de police pour exercer leur devoir de manière juste et égalitaire.

À la suite de l'adoption de cette motion par la Ville de Charleroi, le Bourgmestre a interdit plusieurs initiatives de partis d'extrême droite sur sa région (rencontre, meeting, activité). Par exemple, le 4 février 2023, a été interdite l'organisation d'un meeting qui devait avoir lieu à Gilly le 30 mars 2023. Cette réunion rassemblant les fondateurs du parti d'extrême droite « Chez Nous » a été interdite pour risque de troubles à l'ordre public.

S'investir dans les initiatives locales et régionales

La mise en place de la Coalition a renforcé et intensifié les initiatives pour lutter contre l'extrême droite, mais a aussi développé des interactions entre les différentes structures en termes de

collaboration, de complémentarité, d'efficacité, de durabilité et de visibilité.

En mars 2020, les JOC se sont investis dans la journée de lutte contre les violences policières et le *Petit déjeuner politique* du MOC de Charleroi a été consacré à la liberté de manifester. La Coalition a participé à d'autres activités tant au niveau local que régional, notamment l'exposition *Zoos Humains, l'invention du sauvage* sur les méfaits et les impacts de la colonisation, à Rive Gauche à Charleroi (novembre 2022) ; en mars 2023, la *Journée internationale de lutte contre la discrimination raciale* avec la Plateforme 21 mars ; les marches aux flambeaux dans le cadre des droits de l'Homme, organisées en partenariat avec le CRIÉ de Charleroi et Amnesty International (décembre 2020 et 2022) ; la commémoration de la fin de la Seconde Guerre mondiale et de la victoire des alliés face à l'Allemagne nazie au Fort de Breendonk en mai 2023. En Belgique, depuis 1983, la date du 8 mai n'est plus reconnue comme fériée. La Coalition souhaiterait la réactualiser.

La problématique de l'extrême droite est régulièrement abordée au sein du MOC et de ses OC. Suivant l'actualité et/ou la nécessité, diverses initia-

tives sont organisées pour conscientiser, sensibiliser et mobiliser les différents publics face aux dangers de cette idéologie suprémaciste : animations via la déconstruction du système de la triple domination, interpellations politiques, ..

Perspectives

À la suite des événements du 25 janvier 2020 à Gilly et avec l'expérience du Collectif Antifasciste de Verviers, le MOC de Charleroi/Thuin et ses OC ont ainsi impulsé la construction d'une Coalition Antifasciste sur Charleroi et introduit avec d'autres partenaires, la motion « *Charleroi Ville Antifasciste* », qui a été votée au Conseil communal.

Par la suite, des motions antifascistes ont été introduites auprès d'autres villes par des collectifs locaux, notamment à Namur et Mons. Les JOC et les Équipes populaires souhaitent introduire une motion auprès de la Ville de Châtelet.

Les engagements et les perspectives de la Coalition sont multiples. Diverses initiatives sont planifiées, programmées et organisées soit par un membre de la Coalition, soit dans une dynamique de collaboration entre membres :

- mise en place d'un groupe de vigilance et de veille pour réagir à toute action de l'extrême droite ;
- animations dans les écoles et des maisons de jeunes pour sensibiliser et conscientiser ce public ;
- actions via les réseaux sociaux et les médias en cas de dérapage ;
- interpellations du politique ;
- organisation de conférences-débats autour des prochaines élections de 2024 pour empêcher toute tentative de restructuration et de développement de l'extrême droite ;
- création d'un groupe de communication ;
- organisation d'activités et d'actions systématiques avec nos publics respectifs. ●

Pour en savoir plus : MOC-CIEP
Charleroi-Thuin / Cécile Vargas
Tél. : 071/31 22 56 - GSM : 0494/82
25 41 / Mail : cvargas@moc-ct.be



Julien TONDEUR ♦ historien au CARHOP et formateur Histoire à l'ISCO-CNE

Voyage en « Utopie réalisée »

Explorer l'histoire des mouvements sociaux pour appréhender les défis présents et futurs auxquels sont confronté-es les travailleur-euses aujourd'hui est un des objectifs du cours d'Histoire dans la formation ISCO-CNE. En mars 2023, dans le cadre du cours, les étudiant-es et les formateur-rices d'Histoire ont organisé un voyage de deux jours dans le nord de la France, afin de visiter le Familistère de Guise, la mine de Lewarde ainsi que l'usine Toyota de Valenciennes, où la rencontre d'une délégation syndicale de l'entreprise était prévue. Le but poursuivi par la formation ISCO est de former des animateur-rices en **action collective**, raison pour laquelle ce programme de voyage dans le nord de la France présente de beaux atouts. En alliant des visites de terrain sur le thème de son passé minier et des conditions de travail de l'époque, la découverte d'une utopie réalisée en réaction à l'économie capitaliste et enfin, une rencontre avec une délégation syndicale française, ce voyage a permis tant aux étudiant-es qu'aux formateur-rices de prendre du recul sur les pratiques syndicales belges tout en se confrontant à une culture de lutte quelque peu différente, en vigueur chez nos voisin-es d'outre-Quévy.

Genèse du voyage

Après une première année consacrée à la condition ouvrière au 19^e siècle en Belgique et à la naissance de la « question sociale » (un embryon de prise de conscience de la part de la bourgeoisie catholique et libérale conservatrice par rapport à cette condition ouvrière), les troisième et quatrième années permettent d'explorer la notion de démocratie. La troisième année a comme programme la démocratie représentative, avec l'histoire de l'obtention du droit de vote mais aussi des élections sociales, la concertation sociale et les comités de chômeurs, sans oublier la démocratie culturelle abordée à travers la revendication et l'obtention des crédits d'heure. En quatrième année, l'aspect international est mis en avant. Ainsi,

le groupe s'informe sur l'association internationale des travailleurs, la lutte contre les traités internationaux de libre-échange et le mouvement altermondialiste, toujours avec l'étude de la démocratie en ligne de mire, en alternant les phases de cours classiques, les échanges, les travaux de réflexion en sous-groupes et l'utilisation de supports variés, l'ensemble constituant une des marques de fabrique de l'enseignement de l'ISCO.

L'idée de confronter les éléments vus au cours d'Histoire à des expériences réelles de terrain permet au groupe d'étudiant-es d'appréhender plus facilement des réalités sociales différentes, en les rendant tangibles. Nous avons donc fait nôtre la citation du philosophe et écrivain français Michel de Montaigne, qui déclarait : « *Il faut voyager pour froter et limer sa cervelle contre celle d'autrui* ».

Le Familistère de Guise, une découverte et une innovation sociale

Chacune des étapes du voyage possède ses particularités, et donc son importance. Visiter le Familistère de Guise, fruit de la géniale inventivité de Jean-Baptiste André Godin (1817-1888), c'est réaliser qu'il est nécessaire de continuer à rêver pour continuer à lutter. Né en 1817 dans une famille modeste, Godin parcourt la France pour perfectionner son métier de serrurier. Lors de ce voyage, atterri par les conditions déplorables de ses semblables, il prend la décision de redistribuer ses richesses si d'aventure un jour il en perçoit. Ouvrier inventif, Godin crée en 1840, un atelier de fabrication de poêles en fonte de fer. Il est parmi les premiers à le faire. Auparavant, les poêles sont en fer blanc, système qui redistribue beaucoup moins bien la chaleur. Il est surtout le premier à déposer un brevet. Le succès de ses poêles est immédiat et l'entreprise Godin est lancée. Mais Godin n'est pas seulement un inventeur, il est aussi un expérimentateur social. Influencé par les travaux du philosophe et socialiste utopique Charles Fourier, Godin souhaite démontrer les bienfaits de la société harmonieuse et du pha-

lanstère regroupant la communauté des travailleur-euses qui œuvrent à la construction de cette société nouvelle. De 1859 à 1884, il fait bâtir à Guise, à côté de son usine, une cité de 2.000 habitant-es, le Familistère ou « Palais social », une expérimentation extrêmement ambitieuse d'association du travail, du capital et du talent des ouvrier-ères qu'il emploie. Il ne s'agit pas uniquement ici d'une cité ouvrière, œuvre d'un patron paternaliste, car au sein de l'Association coopérative du capital et du travail, les travailleur-euses participent à la gestion et aux décisions relatives au Familistère et à l'usine, dont ils et elles deviennent finalement propriétaires. Le but poursuivi par Godin était d'offrir à la classe ouvrière les « équivalents de la richesse » qu'elle n'a pas les moyens de s'offrir au contraire de la bourgeoisie. Pour atteindre cet objectif, la solution préconisée est de mettre en commun les équipements de services, tels que les magasins, une buanderie, une piscine, une école, un théâtre, un jardin, une crèche. Les logements disponibles sont sains, aérés avec de grandes fenêtres donnant sur le parc, chauffés aux poêles Godin, et leur taille varie en fonction du nombre de membres de la famille. L'école, qui est obligatoire pour les filles et les garçons jusqu'à quatorze ans¹, dispense des cours classiques ainsi que des cours d'expression orale, de théâtre, etc. Très novateur : les femmes employées dans l'entreprise gagnent le même salaire que les hommes et peuvent quitter leur poste de travail pour allaiter les nourrissons accueillis à la crèche. Les travailleur-euses doivent ponctuellement effectuer une tâche différente de leur tâche habituelle dans l'entreprise, afin de découvrir d'autres réalités de travail.

Pour résumer, l'expression une « *Utopie réalisée* », utilisée pour qualifier le Familistère de Guise est compréhensible. Il paraît en effet inconcevable qu'au milieu du 19^e siècle, alors que les classes ouvrières de l'ensemble des pays traversés par la révolution industrielle connaissent des conditions de vie et de travail désastreuses, les ouvrier-ères de Guise expérimentent un sort en tout point différent.



Rencontre de la délégation de la CGT de Toyota

Après la visite enrichissante et bouleversante de Guise et son Familistère, nous avons rendez-vous le lendemain avec la délégation de la Confédération Générale du Travail (CGT) de l'usine Toyota à Valenciennes. Initialement, notre objectif est double. Premièrement, visiter l'usine de Toyota, une grande entreprise japonaise impliquée dans le commerce international, qui travaille avec des sous-traitants installés autour de Valenciennes et qui occupe une place importante sur le marché économique. Il s'agit de comprendre comment s'effectuent la production, la transformation, le transport, mais également de décortiquer les principes sur lesquels est basé ce mode de travail, le toyotisme². Deuxièmement, nous souhaitons confronter cette vision avec celle de la délégation CGT de l'usine, avec qui nous avons rendez-vous ensuite, en leur demandant de nous décrire la réalité du travail syndical dans une entreprise multinationale comme Toyota, savoir quelles sont les forces et les faiblesses du travail syndical dans ce type d'entreprise, mais également si des actions syndicales transnationales sont mises sur pied.

Différents éléments nous obligent cependant à changer nos plans. D'un côté, la direction de Toyota ne donne pas suite à notre demande ; d'un autre, l'actualité sociale en

France oblige nos collègues de la CGT à annuler notre rendez-vous, car la délégation souhaite participer à la journée de mobilisation contre la loi modifiant les retraites prévue le jour de notre rencontre, le mardi 28 mars. Nous rencontrons finalement la délégation sur le lieu de départ de la manifestation, Place d'Armes à Valenciennes. Quelques échanges dans le froid, autour d'un café et parmi les bruits des manifestant-es s'agglutinant sur la place ne nous permettent pas de tenir une discussion posée, mais suffisent à aiguïser notre intérêt sur le sujet du syndicalisme en France et ses différences avec nos pratiques syndicales. Après avoir assisté aux discours de début de cortège, nous reprenons la route vers le site minier de Lewarde, dernière étape prévue dans notre périple.

Un site minier témoin du passé

À Lewarde, dans le Nord-Pas-de-Calais, le site minier transformé en 1984 en musée, a pour mission de conserver et de témoigner auprès des générations futures de ce que représente la réalité de trois siècles d'exploitation du charbon dans la région³. La plupart des bâtiments sont parfaitement conservés, tels la lampisterie, les machines d'extraction, le moulinage, le triage, etc. Nous sommes plongé-es dans la très dure vie des mineurs, confronté-es à leurs conditions de travail exécrables et aux différentes étapes qui l'améliorent un peu. Grâce aux machines

conservées, nous prenons la mesure de la difficulté de travailler dans un environnement qui, en plus d'être sombre, étouffant et poussiéreux, était extrêmement bruyant. Le groupe prend également conscience que, à l'inverse du cas exceptionnel de Guise, lorsque les conditions de travail s'améliorent, c'est en immense majorité du fait de la mobilisation des travailleur-es ou à la suite d'un électrochoc social consécutif à un accident, rarement grâce aux directions, au patronat et à l'État de manière spontanée.

En guise de conclusion

Notre voyage fait ressortir plusieurs éléments qui nous interpellent, en particulier l'adéquation de ces visites avec notre formation à l'ISCO. « *L'utopie réalisée* » de Jean-Baptiste André Godin et des travailleur-es de son usine démontre qu'un autre monde est possible. Les avancées sociales, économiques et culturelles incroyables dont bénéficie le personnel de la société Godin sont à mettre d'une part, en perspective avec la condition catastrophique de la classe ouvrière au milieu du 19^e siècle, et d'autre part, avec les conditions actuelles de travail, de logement, de vie, de santé et d'éducation des classes populaires. Si le Familistère est essentiellement l'œuvre d'un homme, Godin, donc une œuvre personnelle et patronale, qui ne représente pas une vision réaliste de débouché pour les luttes collectives de terrain en vue d'un monde plus juste et plus solidaire, il peut néanmoins nous inspirer. À l'inverse, les conditions de vie et de travail en vigueur dans les mines du nord de la France et en Belgique nous rappellent à quel point il est nécessaire de rester vigilant-e et de se battre pour conserver nos acquis sociaux tout autant que pour en conquérir de nouveaux. « *Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait !* » dit le proverbe⁴.

La rencontre avec la délégation CGT de Toyota Valenciennes a permis de découvrir d'autres pratiques syndicales ainsi qu'une réalité de terrain bien différente. L'appétit aiguïsi, nous souhaitons en savoir plus et avons ensuite organisé une rencontre avec le délégué principal en visio-conférence, avec qui nous avons pu continuer d'échanger sur nos pratiques et réalités syndicales.

Il nous semble important de continuer à organiser un voyage de terrain pour les étu-



Reportage Et

français nous offrent à voir des points de vue et un syndicalisme différents. La cohésion de notre groupe s'est renforcée également, et cela nous a donné l'énergie pour finaliser nos travaux de dernière année, voire pour nous lancer dans une année supplémentaire afin de réaliser un mémoire de fin d'études. Finalement, ce voyage a remporté l'adhésion de notre petit groupe reparti la tête bien remplie de nouvelles idées, de réalités différentes et surtout, de belles utopies. C'est certain, notre idéal de lutte est renforcé !

diant-es ISCO, et cela pour plusieurs raisons. Ce type d'initiative nous permet premièrement de nous rendre compte de la réalité sociale et de travail comme elle était vécue par les ouvriers et ouvrières qui nous ont précédés dans les industries qui ont façonné nos régions, de comprendre leurs combats sociaux et syndicaux, leurs aspirations et leurs rêves. Ensuite, la découverte de cette réalité sociale et les échanges avec nos collègues

1. En France, l'obligation scolaire jusqu'à 14 ans ne sera promulguée qu'à partir de la loi du 09 août 1936.
2. Le toyotisme est une stratégie industrielle fondée sur l'absence de stock, la production en flux-tendu de petites quantités, le « juste-à-temps » et une réactivité très vive au marché.
3. www.chm-lewarde.com/fr/le-centre-historique-minier/presentation-et-missions/
4. Citation populaire inspirée de l'œuvre de Marcel Pagnol, dont la version originale est « *Tout le monde savait que c'était impossible. Un ignare ne le savait pas : il l'a fait* », PAGNOL M., *Œuvres complètes de Marcel Pagnol*, Club de l'Honnête Homme, Vol. 9, 1977, p.84.

Témoignage de Cindy

«Le voyage m'a apporté beaucoup surtout en participant à la grève à Valenciennes, où nous avons rencontré une délégation de la CGT et avons vu le fonctionnement des grèves en France qui sont beaucoup plus virulentes que chez nous. Concernant Guise, j'ai adoré découvrir ce qui a été fait pour que les travailleurs et travailleuses puissent allier travail et loisirs. Cette visite m'a permis un voyage dans le temps et ravivé des souvenirs d'objets appartenant à nos ainés. Pour les Mines, pareil, voir la dureté du métier et les conditions de travail horribles m'a touché particulièrement car mon grand-père a été mineur. Ce voyage m'a permis de découvrir mes camarades de classe dans un autre contexte ainsi que les professeurs. Tous ces moments et événements nous nourrissent dans notre rôle de déléguée et font prendre des réflexions ou remises en question.»

Brevet d'optitude à la coordination de projets culturels et socioculturels à Liège



Le BAGIC

- Une formation militante qui interroge le sens des pratiques socioculturelles et qui place la culture comme enjeu citoyen pour faire vire une société démocratique.
- Une formation qui allie co-construction des savoirs, réflexions théoriques, observations et pratiques expérimentales.
- Une formation qui place les participant.e.s au cœur du processus via une gestion participative du dispositif.
- Une formation coordonnée par le CIEP asbl dont l'encadrement pédagogique est assuré par des professionnel.le.s de l'action culturelle et socioculturelle

Les contenus

- Travailler avec un public dans des projets d'action collective et citoyenne.
- Situer un projet dans les enjeux sociaux, économiques et politiques actuels.
- Allier les différent.e.s acteur.rice.s artistiques, économiques, politiques, sociaux et culturels dans des dynamiques de réseaux.
- Inscrire votre action de manière critique et innovante dans des cadres, organisations et dispositifs existants.

Infos et inscriptions

Pour en savoir plus au sujet de la formation et/ou démarrer un processus d'inscription, rendez-vous à l'une de nos séances d'informations prévues les 22 juin et 14 septembre à 17h30 au MOC Liège

★ Rue Saint Gilles, 29 - 4000 Liège



Contacts

Secrétariat: Francine Baillet - 02/246 38 41 francine.baillet@ciep.be

Coordination: Simon Therer - simon.therer@ciep.be et Nicolas Laermans - laermans@mocliege.org

Le BAGIC est une formation à la coordination de projets et d'institutions culturelles et socio-culturelles. D'une durée de deux ans et délivrant sur un brevet de la Fédération Wallonie Bruxelles, elle s'adresse aux personnes déjà impliquées dans la coordination (ou qui le seront dans un avenir proche). Le BAGIC s'inscrit dans une logique d'allers-retours entre théorie et pratique de terrain.



Formation tous les jeudis à l'auberge de jeunesse de Liège. Module de lancement les 12 et 13 octobre 2023 de 9h00 à 17h00.

Agnieszka BABINSKA ◆ ISCO-CNE 13 (2015-2022)

Comment la coexistence de travailleur·euses aux mêmes postes, mais avec des contrats et niveaux de flexibilité différents impacte les relations interpersonnelles dans les supermarchés Delhaize



Mon mémoire porte sur les causes de modification de l'ambiance de travail en supermarché intégré Delhaize, en prenant l'axe de la pénibilité au travail. En partant du constat de l'évolution de l'économie mondialisée et des différentes mutations de l'entreprise Delhaize (Belgique) depuis plusieurs dizaines d'années, ainsi que d'une perception de la mauvaise ambiance de travail en magasin, ma recherche s'est concentrée sur les conditions de la qualité des relations interpersonnelles au travail.

Les hypothèses abordent d'une part la flexibilité, qu'il s'agisse des changements d'horaires, des variations dans les tâches et la polyvalence ou encore des changements de la structure organisationnelle des super-

marchés. D'autre part, la thématique du turn-over peut être considérée comme source de tensions possibles entre les travailleur·euses ainsi que les frustrations générées par les communications contradictoires.

Ma grille d'analyse a été élaborée en croisant des éléments traitant de la pénibilité, repris dans la thèse du sociologue Frédéric Michel, avec ceux de la synthèse sur les Risques psychosociaux élaborée par le Service Public Fédéral de l'Emploi, Travail et Concertation sociale. Mon enquête s'est ainsi penchée sur les magasins Delhaize de la région bruxelloise, sur la variation d'impact de la pénibilité en lien avec l'ambiance, selon les catégories de travailleur·euses et leurs différences en termes de flexibilité ou de contrats.

Mes résultats mettent en évidence que la flexibilité des tâches ou la polyvalence, le turn-over et les changements de structure organisationnelle affectent négativement les relations de travail des différents groupes de travailleur·euses ayant des contrats plus ou moins flexibles. Ces éléments sont source de tensions et de mauvaise ambiance au travail.

À partir de l'analyse des résultats, mes conclusions mettent en avant l'importance de développer une réflexion sur différents moyens à déployer pour améliorer la situation, d'un point de vue syndical, par exemple interpellé la direction et les organes de concertation traitant du bien-être ou encore mener auprès des travailleur·euses des campagnes de sensibilisation et d'information sur les résultats du constat de ce malaise. ●

Michel BANZA KAMWANGA ◆ ISCO-CNE 13 (2015-2022)

Comment augmenter l'intégration et la socialisation des nouveaux travailleur·euses dans le cadre de leur accueil au Foyer ?



Mon travail de fin d'étude a été réalisé, en tant que délégué syndical, sur base d'une enquête menée au sein du Foyer, institution du secteur non-marchand qui accompagne et héberge des personnes porteuses de handicap. La prise en charge de nouveaux·elles travailleur·euses et le temps consacré à leur accueil restent des facteurs clés pour l'intégration dans l'équipe de travail au Foyer. À défaut d'une organisation efficace de l'accueil interne, on constate une diminution du niveau d'intégration des nouveaux·elles travailleur·euses. Cette situation a un impact sur leur bien-être des travailleur·euses et a interpellé la délégation syndicale de la CNE, dont c'est une des missions.

Ma question de recherche était la suivante : comment augmenter le niveau

d'intégration des nouveaux·elles travailleur·euses au niveau organisationnel et sur quels leviers faudrait-il agir pour une meilleure intégration des nouveaux travailleur·euses ? Mon postulat de départ était que l'accueil des nouveaux·elles comme moyen de socialisation préconisé par le Foyer afin de favoriser l'intégration serait plus optimal s'il s'adaptait à la vision qu'ont les travailleur·euses du Foyer.

Afin de mesurer le niveau d'intégration au Foyer, j'ai construit pour mon enquête les hypothèses suivantes : la prise de conscience du manque de connaissances dans lesquels plusieurs informations se croisent et se contredisent ; une prise de conscience d'un manque de cohérence ; des difficultés pour certains nouveaux travailleur·euses de trouver l'information néces-

saire là où elle se trouve en cas de besoin pour leur bon fonctionnement ; la connaissance de l'organisation est compromise et semble souvent mal maîtrisée, après et malgré plusieurs périodes de travail.

Le cadre théorique choisi est la grille des domaines de socialisation définie par Delphine Lacaze et utilisée dans le secteur marchand pour l'intégration des nouveaux·elles travailleur·euses. J'ai alors réalisé une enquête sous forme de questionnaire auprès de tout le personnel du Foyer.

Mon analyse m'a permis de vérifier mes hypothèses et d'envisager des pistes d'action que je pourrai proposer à la direction lors des réunions de délégation syndicale en m'appuyant sur les acquis de la formation et les résultats de ma recherche. ●

Claudine LIENARD ♦ Collaboratrice Etopia

Suivre une *Approche Féministe du logement, la piste du collectif Angela D.*

Non, non, Angela D. n'est pas le nom d'une chanteuse militante ni celui d'une association de groupies de la célèbre philosophe afro-américaine Angela Davis engagée pour les droits civiques ! Si le collectif bruxellois « *intergénérationnel, pluridisciplinaires, de militantes aux origines variées* » a choisi cette illustre marraine pour faire lien avec son engagement, c'est aussi parce que cet acronyme définit leur intention : « *Association Novatrice pour Gérer Ensemble le Logement et Agir Durablement* ».

Constatant la difficulté que vivent trop de femmes pour accéder à un logement correct et fortes de trois années de mise en œuvre et de réflexions menées avec différents partenaires mais surtout avec des femmes, le collectif vient de publier un *Guide pratique Une approche féministe du logement*. Élaboré via des méthodologies d'éducation populaire et permanente féministes, et nourri de lectures, ce petit opus agréablement illustré par Marion Sellenet, livre à la fois une foule d'indications sur le contexte du logement, des fiches pratiques et des annexes utiles telles les références légales, le tout concocté sous l'angle des approches, études et expérimentations des femmes et assaisonné de références utiles pour creuser davantage les questions soulevées.

Avoir un lieu à soi, comme l'a si bien écrit Virginia Woolf, conditionne statut social et possibilités d'épanouissement. Les femmes savent aussi que cet espace de vie essentiel à sa reproduction, où l'on prend soin de soi et des autres,

peut être espace de violences et de pouvoir, que son accès et le budget que l'on y consacre, peuvent varier grandement selon les ressources disponibles. Les femmes en charge seules d'enfants connaissent les plus grandes difficultés pour accéder à un « *lieu à soi* » et en tenir compte dans les programmes

et décisions politiques relatives au logement est à la fois prioritaire et bénéfique pour tous et toutes. Aux difficultés matérielles s'ajoutent les attitudes et stéréotypes sexistes, sources de nombreuses discriminations dont celles d'une offre de logements mal pensés et inadaptés. L'exemple de la cuisine, généralement conçue pour y reléguer les femmes et décourager le partage des tâches, est évoqué. Pour envisager ces différents facteurs,

Angela D. s'est constitué une boîte à outils conceptuels à partir des apports et expériences féministes, utile et inédite en matière architecturale. On y trouve entre autres l'intersectionnalité qui permet de croiser les clés d'analyse, les besoins pratiques ou la réflexion sur les modes d'accès au logement à partir du projet d'habitat collectif CALICO (*Care and living in community*) dans lequel Angela D. s'est fortement impliqué ; ce projet d'un ensemble de 34 logements est mené à Forest (périphérie bruxelloise) grâce à plusieurs partenaires dont l'Europe.

Neuf fiches pratiques peuvent être utilisées selon les questions qui se posent pour votre projet de logement ou servir de pense-bête tout au long d'une démarche politique ou administrative. Elles se développent autour de

thèmes concrets allant de l'accompagnement pédagogique aux violences en passant par le budget sensible au genre ou le *care*. Pour chaque fiche, un déminage des idées reçues, une présentation du thème, des questions à se poser, des recommandations utiles et une illustration via l'expérience concrète de CALICO sont exposés. L'ensemble, d'une approche féministe claire et originale dans le champ de l'architecture, fourmille de données et de pistes, de questions à soulever qui ne manqueront pas d'enrichir votre projet de logement qu'il soit individuel, collectif, privé ou public ou coopératif ou autre.

Je voudrais mettre ici en évidence deux thèmes abordés dans ces fiches, dont la présence et le développement me semblent peu fréquents dans ce type de publication et qui peuvent, dès lors, aider à envisager un chantier de manière plus complète, voire à éviter des errements en cours de réalisation et d'occupation, souvent conflictuels, décourageants ou pénibles. Le premier est la « *gouvernance dans l'habitat* » qui livre des indications et des pistes pour l'organisation du projet sans oublier les rapports de pouvoir, l'identification des besoins et l'élaboration de leurs réponses mais également les attitudes de bienveillance et d'écoute à construire et à maintenir. Le second s'intitule sobriement « *Le temps* » et ce n'est pas banal de voir cette dimension tout autant complexe qu'incontournable s'inscrire dans un guide à la fois pratique et militant. Pour Noémie Emmanuel, doctorante en urbanisme et rénovation urbaine UCLouvain mais aussi administratrice chez Angela D. et coordinatrice de la publication, ce thème, non prévu au départ, s'est peu à peu imposé comme fil tissant la trame des différents apports collectifs et des expériences observées. Cette fiche permet donc fort utilement de penser et discuter différents temps : celui des participantes au projet, mais aussi celui de la concertation, celui des chantiers, le croisement des agendas, les temps obligés, etc. Cette question du temps, incompressible mais perçu et envisagé



différemment selon les positions, les vécus, les obligations, mérite en effet davantage d'attention qu'il n'est d'usage pour un déroulement de projet harmonieux et réellement participatif.

Rappels à la loi et glossaire instructifs clôturent ce guide émaillé d'encadrés où de grandes figures féministes sont évoquées avec leur regard et apport particuliers sur cette question fondamentale

du logement, de l'accès à un espace-territoire qui permette à chaque femme de se poser, de refaire ses forces, de développer sa vie, ses activités, ses projets tout autant que de s'ouvrir à la société et d'y participer. Espérons que cet outil précieux et original, féministe et humaniste, philosophe et concret ... sera largement diffusé tant auprès de responsables ou de participant-es à des projets

de logement que de personnels administratifs, politiques mais aussi dans les écoles d'architecture et d'urbanisme. La prise en compte le plus largement possible de cette approche féministe du logement peut et doit contribuer à changer les mentalités et les pratiques afin que les femmes deviennent actrices et bénéficiaires à part entière de cette dimension sociale indispensable qu'est l'habitat. ●

Exposition « UNFREE LABOR. Do we have the choice ? »

A vons-nous toujours la possibilité de choisir notre travail ? Pourquoi certaines catégories de personnes sont-elles susceptibles d'être reléguées dans des emplois de seconde zone ? Sommes-nous invariablement déterminés à contribuer à un marché de l'emploi inégalitaire ou avons-nous, comme consommateur-riche, la possibilité d'un choix ? L'article 23 de la Déclaration universelle stipule que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Toute personne,

sans aucune discrimination, a droit à un salaire égal pour un travail égal ».

L'exposition « *Unfree Labour* » invite à explorer la transition floue entre un travail libre et non libre. Loin d'être cantonné à des périodes les plus noires de notre histoire récente, le travail contraint demeure aujourd'hui encore une réalité. Les visiteur-euses y apprendront que l'absence de choix implique inévitablement une relation de dominance-subordination.

Cette exposition engagée invite à réfléchir et à prendre position sur des situations vécues aujourd'hui en Allemagne, en Belgique et au Grand-Duché

Infos :

Dates : Jusqu'au 21 janvier 2024 (du mardi au dimanche de 10h00 à 17h00)

Lieu : La Fonderie. Musée bruxellois des Industries et du Travail (Rue Ransfort 27 à 1080 Bruxelles)

Infos : reservation@lafonderie.be
www.lafonderie.be

de Luxembourg. Dans nos pays riches et dits démocratiques, quelle est notre marge de liberté en prenant un emploi ? Dans quelle mesure la coercition économique, juridique ou émotionnelle pousse-t-elle une personne à accepter un travail pouvant présenter des conditions injustes ?

Allemagne, Belgique, Luxembourg : trois pays si proches, mais aussi parfois très différents dans leurs rapports à l'emploi. A travers le cas des livreurs à vélo, des travailleurs domestiques, des abattoirs, du travail du sexe sur internet ou du travail carcéral, cette exposition propose de réfléchir aux réalités vécues par nombre de travailleur-euses précarisé-es.

L'exposition « *Unfree Labor* » informe mais pose aussi beaucoup de questions qui dérangent. Elle souhaite aider le visiteur-euse à mieux comprendre ce monde du travail que nous partageons. Elle est également le résultat d'une démarche active d'étudiant-es d'universités et d'établissements supérieurs de ces trois pays et qui apporte un regard novateur et inédit de la jeune génération sur des questions sociétales. ●





LE CATALOGUE DES FORMATIONS 2023-2024 DU CIEP EST SORTI !

Vous y trouverez toutes les formations proposées par le CIEP : formations courtes (de 1 à 10 jours), longues (ISCO et BAGIC) ainsi que les formations à la demande. Nos formations ont lieu en présentiel, principalement à Namur. Catalogue disponible en format papier ou sur www.ciep.be Informations : secrétariat du CIEP Tél. : 02/246 38 25 Mail : communautaire@ciep.be

FORMATIONS COURTES	LIEU	oct-23	nov-23	déc-23	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24
Formations thématiques								
Comprendre le capitalisme et déconstruire les mythes de l'économie	Namur / Bouge	19	8	1, 15				
Mobilisons le jeu en éducation permanente!	Bruxelles	20						
Journée d'étude politique : Enjeu écologique, équilibre vie privée - vie professionnelle; quel rôle pour la réduction du temps de travail ?	Namur		17					
Numérisation de la société, quels enjeux ?	La Marlagne					15, 16	21, 22	25, 26
TTIP, CETA, Palestine, Migrants, etc.: comment interpellier ses pouvoirs locaux sur des enjeux internationaux	Namur						22	
101ème Semaine sociale Wallonie-Bruxelles du MOC	Charleroi							10,11
Dis-moi ce que tu manges,... Alimentation et systèmes alimentaires : quelles alternatives ?	Namur				19	16	*	
Formation politique d'accueil des animateur.rices en intermouvement	Namur				*			
Formations méthodologiques								
Animer dans une perspective d'éducation permanente	Namur	10, 12, 24						
Emancipation et formation d'adultes	Namur		7					
Agir collectivement, quelles balises ?	La Marlagne			4, 5				
Comprendre le jeu dans lequel on joue	Namur				23, 25			
Approche de la méthode voir-juger-agir	Namur				30	6		
Pourquoi et comment jouer à des jeux de société en Education permanente	Namur					9, 23	15	
Dynamisez vos réunions avec des outils créatifs	Namur							12
Initiation à l'entraînement mental, une pratique en éducation populaire	Namur							19, 26
Faire émerger des capacités d'écriture	Namur				*			

* Veuillez contacter le secrétariat. Les dates seront à déterminer en fonction des autres participant.es.



Dates à épingler



DU 29/09 AU 22/10/2023
LE MUSÉE DU CAPITALISME
DÉBARQUE À LEUZE !

Visites libres, en groupe et thématiques, animations, débats, spectacles et conférence gesticulée

Dates : du 30 septembre au 22 octobre 2023

Lieu : Pavillon du Coron Rue de Condé 64-72, 7900 Leuze-en-Hainaut

Infos : CIEP-MOC Wapi <https://moc-wapi.be/Musee-du-capitalisme-1680>

ENJEUX HUMAINS

Exposition de dessins de presse pour réenchanter la Déclaration universelle des Droits de l'Homme

Dates : du 7 octobre 2023 au 28 janvier 2024

Lieu : La Cité Miroir Place Xavier Neujean 22, 4000 Liège

Infos : www.enjeuxhumains.be

PROJECTION-DÉBAT « TU NOURRIRAS LE MONDE »

Lors du Festival de films *Alimenterre*, projection du documentaire suivie d'un débat : comment développer des alternatives à l'agriculture céréalière conventionnelle en province de Luxembourg ?

Date : 12 octobre 2023 à 19h30

Lieu : Maison de la Culture d'Arlon Parc des Expositions 1, 6700 Arlon

Infos : CIEP Luxembourg Tél. : 063/24 58 50

JOURNÉE DE RÉSISTANCE À LA FAST FASHION

Comprendre et agir pour une industrie de la mode respectueuse des droits humains

Date : 14 octobre 2023 de 11h30 à 17h30

Lieu : Centre Culturel Bruegel Rue des Renards 1F, 1000 Bruxelles

Infos : www.arc-culture.be/activites/la-boite-arcoudre/#fastfashion

FIN DU MONDE, FIN DU MOIS MÊME COMBAT !

Week-end de formation

Dates : 14 et 15 octobre 2023

Lieu : Centre culturel La Marlagne Chemin des Marronniers 26, 5100 Wépion

Infos et inscription : CEFOC

Mail : info@cefoc.be www.cefoc.be

HABITER LA TERRE - PROCÈS-FICTION

Date : 17 octobre 2023 à 20h30

Lieu : Théâtre national Boulevard Émile Jacquemain 11/115, 1000 Bruxelles

Gratuit - Réservation conseillée

Infos et réservation : Bruxelles laïque-Festival des Libertés

Tél. : 02/289 69 00

www.festivaldeslibertes.be/2023/fase6?event=23042&_Exper..._Proces-fiction-:-Habiter-la-ville,-habiter-la-terre_#23042

NEUTRALITÉ CARBONE APÉRO DÉBAT

Quelles sont les actions que nous pouvons faire en tant que citoyen-nes pour limiter les émissions de CO2 ?

Date : 17 octobre 2023 à 20h00

Lieu : BoBAR- Foyer Culturel Grand Place 32, 1360 Perwez

Infos : www.liguedh.be/apero-debat-17-10-23-neutralite-carbone/

JOURNÉE MONDIALE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ, EXIGEONS L'ÉGALITÉ ! LA PAUVRETÉ EST UN CHOIX POLITIQUE

Pièce de théâtre « *L'argent fait le bonheur* », table-ronde et débat animés par Gaëlle Demez (Femmes CSC)

Date : 17 octobre 2023 de 9h30 à 12h00

Lieu : Théâtre La nef Rue Saint-Nicolas 2, 5000 Namur

Infos et inscription : TSE de la CSC

Mail : denis.staatje@acv-csc.be

ATELIER PARTICIPATIF AUTOUR DES PRISES DE PAROLE

Deux jours pour naviguer entre débat contradictoire et bel échange

Dates : 24 et 25 octobre 2023 de 9h30 à 16h30

Lieu : Centre Librex Rue Coenraets 66, 1060 Bruxelles

PAF : 10€

Infos : Ligue des Droits humains Mail : mboren-sztejn@liguedh.be <https://centrelibrex.be>

LES DÉFIS EN RDC

Date : Vendredi 10 novembre 2023

Débat : 18h30

Spectacle « *Un Fou noir au pays des blancs* » et et avec Pie Tshibanda : 21h00

Lieu : BoBAR- Foyer Culturel Grand Place 32, 1360 Perwez

QUEL ACCUEIL ! ENFANTS, JEUNES, MIGRATION ET TRAVAIL SOCIAL

Conférences, ateliers et débats

Date : 23 novembre 2023

Lieu : Area 42. Rue des Palais 46A, 1030 Bruxelles

Infos et inscription : www.le-forum.org

SAVE THE DATE

17 novembre 2023 - de 9h30 à 17h00

Journée d'étude

Enjeux écologiques et équilibre vie privée-vie professionnelle

Quel rôle pour la réduction du temps de travail ?

Espace de Coworking, Rue du Collège 49, 5000 Namur

POUR PLUS D'INFORMATIONS : MARIO.BUCCI@FTU.BE OU ZOE.MAUS@CIEP.BE

Infos : www.ciep.be



Centres régionaux



BRABANT WALLON

boulevard Fleur de Lys, 25 - 1400
Nivelles • 067.21.89.91

BRUXELLES

rue Pléтинckx, 19 - 1000
Bruxelles • 02.557.88.35

CHARLEROI - THUIN

boulevard Tirou, 167 - 6000
Charleroi • 071.31.22.56

DINANT - PHILIPPEVILLE

rue E. Dinot, 21/Bte 6 - 5590
Ciney • 083.21.24.51

HAINAUT CENTRE

La Louvière:
rue du Marché, 6 - 7100
La Louvière • 064.23.80.20
Mons:
rue Marguerite Bervoets, 10 - 7000
Mons 065.35.39.63

HAINAUT OCCIDENTAL

Tournai:
av. des Etats-Unis, 10 Bte 8 - 7500
Tournai • 069.88.07.64
Ath:
rue de Gand, 28 - 7800
Ath • 068/84.34.31
Mouscron:
rue St-Pierre, 52 - 7700
Mouscron • 056.33.48.68

LIÈGE-HUY-WAREMME

Liège:
rue St-Gilles, 29 - 4000
Liège • 04.232.61.61
Huy:
av. Albert 1^{er}, 6 - 4500
Huy 085.21.11.33

LUXEMBOURG

rue des Déportés, 39 - 6700
Arlon • 063.21.87.33

NAMUR

Centre L'Illon - rue des Tanneries, 1 5000
Namur • 081.22.68.71

VERVIERS

rue du Centre, 81 - 4800
Verviers • 087.33.77.07

CANTONS DE L'EST

VHS - Rotenbergplatz, 19 - 4700
Eupen • 087.59.46.30



Nous accusons ...

En juin 2023, excédées d'être invisibles, les femmes de la Ligue des Travailleuses domestiques de Bruxelles occupent symboliquement et concrètement les marches monumentales du Palais de Justice de la Capitale, pour y tenir un tribunal public, un « tribunal du courage politique » et dénoncer le manque de courage des élu-es.

Soutenues par la CSC et le MOC de Bruxelles, elles rappellent haut et fort leurs conditions indignes de travail et de vie : précarité, horaires morcelés, clandestinité forcée, vulnérabilité face aux abus de toutes sortes ... Derrière ces militantes, 70 à 80.000 travailleuses domestiques sont à l'œuvre en Belgique souvent sans reconnaissance ni protection légales, venues pour la plupart d'Afrique, d'Asie et d'Europe de l'Est où elles ont laissé enfants et familles faute de revenus suffisants.

En se regroupant, en échangeant sur leurs vies et en se formant peu à peu aux réalités des lois belges, dans un processus d'éducation permanente, elles ont compris leur situation et ont formulé leurs besoins et revendications : elles réclament « l'application des directives européennes « Sanctions » et « Victimes », qui garantissent la protection des plaignantes et des plaignants contre leur patron abuseur ; l'adaptation du dispositif de délivrance du permis unique pour un accès au travail légal et digne pour les travailleuses et les travailleurs migrants sans-papiers en Région bruxelloise, notamment par un élargissement de la liste des métiers en pénurie considérant davantage les métiers exercés par les femmes et l'accès à la formation professionnelle dans les secteurs en pénurie et les fonctions critiques et essentielles pour les travailleuses et les travailleurs sans-papiers ».

L'enjeu de la lutte de la Ligue des Travailleuses domestiques nous concerne tous et toutes, car il touche au cœur des inégalités qui perdurent en matière de répartition des tâches de soin entre les pays riches et les pays pauvres, entre les personnes aisées et les personnes démunies, entre les femmes et les hommes.

Claudine LIENARD, Etopia