

Universal Periodic Review – 3rd cycle – 2020

CONTRIBUTION DE LA CONFEDERATION ACV-CSC, Belgique

L'ACV-CSC signifie :

- **ACV = Algemeen Christelijke Vakbond**
- **CSC = Confédération des Syndicats Chrétiens**

L'ACV-CSC est dirigée par :

- **Monsieur Marc Leemans – Président**
- **Madame Marie-Hélène Ska – Secrétaire générale**

Mission et activités de l'ACV-CSC :

La CSC défend les intérêts de tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Avec 1,6 millions de membres, la CSC est le plus grand syndicat de Belgique.

La CSC est une organisation sociale solidaire qui défend votre travail et votre revenu. Notre syndicat compte plus de 80.000 militants, délégués et déléguées, qui œuvrent dans leur entreprise ou leur institution, dans leur commune ou leur région, afin d'améliorer vos conditions de travail. Nous menons des campagnes afin de faire avancer nos idées et nos revendications. Nous organisons également des actions et des manifestations en collaboration avec d'autres syndicats belges ou européens, par exemple sur les soins de santé, les pensions ou la justice fiscale.

Le champ d'action de la CSC est très vaste. Nous organisons une action spécifique pour les jeunes et les demandeurs d'emploi et nous fournissons des conseils en matière de carrière. Nous travaillons sur des sujets comme le genre et la diversité. Nous sommes également présents dans les PME et au niveau international.

La CSC est un interlocuteur social chargé de tâches :

- **Collectives (niveau collectif) :** le gouvernement et les employeurs reconnaissent la CSC comme un interlocuteur social important. Nous faisons entendre la voix des travailleurs et des demandeurs d'emploi à différents niveaux. Nous mettons tout en œuvre pour conclure des accords efficaces, au niveau national mais également au niveau de votre secteur et de votre entreprise, par exemple en concluant des conventions de travail collectives (CCT).
- **Internationales (niveau international) :** nous assumons notre rôle dans un contexte de mondialisation accrue. La CSC se classe parmi les 15 premiers syndicats dans le

monde.

CONTRIBUTION UPR BELGIUM :

1. Institut des droits humains :

1.1. Jusqu'à l'année dernière, la Belgique ne disposait pas d'un institut des droits humains doté d'un statut A. La loi du 12 mai 2019 portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, en abrégé INDH (« Institut national des droits humains »), y a remédié. Par conséquent, il sera désormais possible de traiter aussi des sujets pour lesquels aucune organisation n'était compétente, c'est-à-dire :

- le respect des droits économiques, sociaux et culturels
- la liberté de réunion et d'association, y compris les questions relatives aux manifestations et à la liberté syndicale
- la liberté de pensée, de conscience et de religion (sauf au regard de la discrimination) ;
- la liberté d'expression (sauf au regard de l'interdiction de la discrimination), y compris les questions relatives à la censure et aux droits des journalistes et des médias ;
- la protection de la propriété, y compris les questions relatives aux expropriations ;
- la politique étrangère, y compris les questions relatives au droit humanitaire, à la coopération au développement ou à la responsabilité sociale des entreprises belges à l'étranger.

En outre, aucune organisation n'a été chargée des missions suivantes :

- le point de contact et d'informations générales pour les citoyens sur les droits humains
- les activités de sensibilisation
- les études transversales
- les données et statistiques
- le suivi des recommandations internationales et la mise en œuvre des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme.

Reste à voir si tous ces sujets seront abordés.

1.2. Cependant, il reste préoccupant qu'il s'agisse d'un institut fédéral des droits humains et que, par conséquent, les régions et les communautés ne soient pas impliquées (en raison de la structure très complexe de l'Etat). L'institut fédéral pourrait être transformé en un institut interfédéral, mais ce n'est pas prévu pour le moment. Reste à savoir quelles seraient les conséquences d'une telle transformation pour certaines

questions communautaires et régionales. Comment les droits fondamentaux des personnes concernées par ces questions seront-ils protégés ?

- 1.3. Notons également que l'institut ne sera pas compétent pour les plaintes individuelles. Les citoyens qui souhaitent dénoncer des violations de leurs droits humains devront donc plutôt déposer une plainte auprès d'une juridiction ou d'un service de médiation. Les Principes de Paris permettent néanmoins à un institut des droits humains d'examiner ces plaintes. Cet examen est toutefois facultatif et ne figure pas dans cette loi.
- 1.4. Un autre problème est que l'institut a « seulement » une compétence complémentaire. La compétence de l'INDH est complémentaire à deux égards (article 4 de la loi du 12 mai 2019) :
- Il n'est compétent que pour les questions qui, d'un point de vue constitutionnel, relèvent de la compétence de l'autorité fédérale. Ainsi, la dimension des droits humains dans les relations extérieures (dans les limites de l'article 167, 1° de la Constitution) ou le respect des droits humains dans le milieu marin (en dehors des compétences dévolues aux Régions) semblent relever de la compétence exclusive de l'INDH.
 - **Le mandat de l'INDH est complémentaire en ce sens qu'il ne s'étend pas aux droits fondamentaux dont sont responsables les instances sectorielles ayant un mandat spécifique de protection et de promotion d'un aspect partiel des droits humains. L'exposé des motifs du projet de loi mentionne les instances suivantes¹ :**
 - UNIA (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations)
 - MYRIA (Centre fédéral Migration)
 - Le service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale
 - Le Collège des médiateurs fédéraux
 - L'Autorité de protection des données
 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
 - Le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles
 - L'Ombudsmann der Deutschsprachigen Gemeinschaft
 - Le Commissaire aux Droits de l'enfant
 - Le Délégué général aux droits de l'enfant
 - La Commission nationale pour les droits de l'enfant
 - Le Comité I
 - Le Conseil Central de Surveillance Pénitentiaire.
- À ajouter également :
- Le CSJ (Conseil supérieur de la Justice)
 - Le Comité P (police).

Cette liste n'est pas exhaustive.

¹ DOC 54 3670/001, p. 10.

- 1.5. Compte tenu des missions de ces instances sectorielles, un certain nombre d'instruments internationaux ne relèvent pas de la compétence de l'INDH. C'est logique en soi, mais peut aussi soulever des questions : quid si les instances sectorielles compétentes n'agissent pas face à certaines problématiques ? Comment les citoyens peuvent-ils demander la protection nécessaire ?
- 1.6. L'ACV-CSC estime qu'il est problématique que dans ses premiers textes de travail, l'INDH n'a pas voulu garantir que les droits en matière de travail et d'emploi, tels qu'ils sont concrétisés dans les conventions internationales de l'OIT, soient considérés comme des droits fondamentaux. Cette position va à l'encontre d'une résolution récemment adoptée par l'OIT lors de la 106^e conférence à Genève (voir annexes 4 et 5).

En adoptant cette attitude au sein de l'INDH, tout le domaine des droits humains en matière de travail est exclu du champ d'action, ce qui est hautement regrettable et crée une fois de plus une lacune particulière. Par conséquent, les 8 conventions internationales de l'OIT, qui sont censées contenir des droits fondamentaux, échappent au contrôle et au suivi de l'Institut des droits humains en Belgique. Ces exceptions concernent notamment la convention n° 87 sur le travail forcé de 1930 et le protocole y afférent de 2014, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.

2. Plan d'action interfédéral contre le racisme (NAPAR)

- 2.1. Nous appelons également à la mise en œuvre du « plan d'action contre le racisme », annoncé depuis longtemps. Ce plan comporte de nombreuses questions et d'actions partielles. Durant l'hiver 2019-2020, une grande conférence a été organisée sur ce sujet avec toutes les parties prenantes. Celle-ci a fait l'objet de travaux préparatoires intenses.
- 2.2. Nous rappelons au gouvernement fédéral l'urgence de convoquer la conférence interministérielle contre le racisme annoncée par Sophie Wilmès. La Coalition NAPAR, qui regroupe 59 organisations francophones et néerlandophones de la société civile, est prête à passer à l'action ;
- 2.3. Le mémorandum de la Coalition est le fruit d'une collaboration entre toutes les organisations membres, d'autres experts et des institutions telles qu'UNIA. Il contient à la fois des exigences transversales (l'implication des acteurs, l'adoption d'une lecture politique intersectorielle, etc.) et des actions par niveau de compétence et par secteur comme l'emploi, l'accès au logement, la culture, l'enseignement, la décolonisation de l'espace public, la santé, etc. L'objectif est de lutter contre le racisme structurel qui a un impact considérable sur les personnes issues de l'immigration dans tous les domaines de la vie.
La crise du coronavirus a cependant joué les trouble-fête et a paralysé tout le processus. La crise ne peut cependant pas être une excuse pour ne pas poursuivre

les travaux, car aujourd'hui, les groupes les plus vulnérables risquent à nouveau d'être particulièrement pénalisés par cette crise sanitaire et d'en subir les conséquences par une augmentation du taux de chômage, une exclusion du marché du travail, des glissements dans les différents types d'emploi, etc. Quelques progrès ont certes été accomplis dans l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action grâce à la mise en place d'un organe spécifique, la Conférence interministérielle, qui permettra d'élaborer un plan d'action tenant compte de la structure particulière de l'Etat belge. Cette première étape a été franchie le 19 février 2020 (juste avant le déclenchement de la crise du coronavirus). Les travaux liés à cette étape reprendront à l'automne 2020. C'est un pas dans la bonne direction. Nous espérons que l'on parvienne enfin à un plan praticable et réalisable.

- 2.4. Il convient d'ajouter que la Belgique est le pire de l'UE où le taux d'emploi de personnes d'origine étrangère est le moins élevé (le racisme représente donc un réel problème). En outre, la plupart des rapports sur la discrimination, tant en général que dans le domaine de l'emploi, traitent des cinq critères « raciaux ». C'est la preuve qu'il existe un racisme structurel qui bloque de nombreuses personnes, de façon insidieuse et sans preuve.
 - 2.5. Le Plan d'action précise que l'absence d'une définition claire du mot « racisme » permet de contourner la loi en utilisant des prétextes humoristiques ou des jeux de mots, ce qui n'élimine pas le problème évidemment.
 - 2.6. Soulignons également les lacunes dans le domaine de la discrimination d'un point de vue législatif. En voici quelques exemples : le phénomène de la discrimination multiple, si répandu, n'est même pas inclus dans la législation anti-discrimination. Des lois ont été promulguées et des mesures de lutte contre la discrimination ont été prises, mais en même temps, les inspecteurs sociaux ne sont pas assez nombreux et leurs compétences sont limitées, de sorte qu'il ne s'agit que de mesures fictives. Les personnes discriminées doivent toujours fournir les preuves, de sorte que souvent, aucune démarche n'est entreprise. Consultez également les formes de discrimination sur le marché du travail et leurs causes (annexe 3).
3. Traitement des personnes transgenre (en général, l'ancienne obligation de stérilisation), en particulier au travail.
 - 3.1. La nouvelle législation de 2018 a permis de surmonter les principaux problèmes. D'un point de vue administratif, un changement de sexe se déroule de façon relativement simple. Il suffit d'introduire une demande auprès de l'officier de l'état civil. Cette demande se compose de deux étapes et peut se faire à partir de l'âge de 18 ans. Il n'est pas nécessaire de subir toutes sortes de traitements médicaux. La conviction intérieure d'appartenir au sexe opposé à celui qui figure sur l'acte de naissance suffit. Ce processus ne fournit cependant pas une réponse aux problèmes du groupe de personnes qui n'appartiennent pas à l'un ou l'autre sexe (H/F) ou dont l'état d'esprit/la situation varie.

- 3.2. Si du point de vue niveau législatif, certaines questions sont mieux réglementées, cela n'empêche pas que les personnes transgenres qui ont subi un changement de sexe et qui vivent désormais comme homme ou femme, sont confrontées à une situation sur le lieu de travail qui n'est pas toujours facile. Selon les chiffres du registre national, seules 676 personnes ont officiellement changé de sexe dans notre pays entre 1993 et 2013 (69 % d'homme en femme, 31 % de femme en homme). Selon les estimations les plus récentes du secteur médical, 1 homme sur 1000 à 2000 et 1 femme sur 2000 à 4000 vivent un conflit entre l'identité de genre et leur sexe de naissance en Belgique. Seul un nombre limité de ces personnes décident de faire adapter médicalement leur corps et de se transformer entièrement en l'autre sexe. Selon les chiffres belges, il s'agirait de 1 homme sur 12 900 et 1 femme sur 33 800. La grande majorité des personnes transgenres choisissent donc de ne suivre aucun traitement médical ou de suivre seulement un traitement limité et n'apparaissent donc pas dans les statistiques.
 - 3.3. Une étude flamande montre que les personnes transgenre ont un niveau d'éducation supérieur à la moyenne et qu'elles ont tendance à choisir un emploi dans le secteur (semi-)public, le non-marchand ou le secteur des ONG. Elles sont beaucoup moins souvent actives dans le secteur privé. Une étude belge montre que le taux de chômage des personnes transgenre en Belgique est élevé : si l'on considère le groupe des diplômés jusqu'à l'âge de la pension, pas moins de 19% sont au chômage et 7% sont malades ou en incapacité de travail de longue durée. Parmi le groupe qui travaille (74 %), pas moins de 15 % sont des travailleurs indépendants. La moitié du groupe des personnes transgenre qui doivent encore faire leur « coming out » et qui n'osent donc pas s'exprimer sur leur identité sexuelle, indiquent « le travail » comme raison principale. Elles craignent de rencontrer des problèmes au travail ou d'être licenciés. De nombreux travailleurs transgenre qui s'expriment ouvertement indiquent éprouver des difficultés sur le lieu de travail. Les réactions négatives proviennent généralement de collègues directs. Un quart des personnes transgenre ont changé d'emploi en raison de leur identité sexuelle, parce qu'elles voulaient éviter des problèmes ou en avaient déjà.
 - 3.4. Malgré les améliorations considérables aux niveaux législatif et administratif, les personnes transgenre ou celles qui ont changé de sexe sont toujours fortement exclues dans la vie réelle. Dans la pratique, elles subissent probablement beaucoup de discriminations directes et inconscientes.
4. Accès au marché du travail pour certains groupes.
 - 4.1. L'accès au marché du travail reste problématique pour certains groupes. Depuis plusieurs années, la Belgique étudie la situation de certains groupes sur le marché du travail par le biais du monitoring socio-économique.
 - 4.2. Le rapport nous apprend que seulement 46,5 % des personnes d'origine maghrébine ont un emploi, contre 73,7 % des personnes d'origine belge. Les personnes originaires d'autres régions sont encore plus mal loties avec 33,6 %.

- 4.3. Le fait de posséder un diplôme ne semble pas changer grand-chose pour les personnes provenant d'en dehors de l'UE. Si leur diplôme leur permet de trouver un emploi bien rémunéré, c'est uniquement dans le secteur dans lequel elles sont spécialisées. Le fait de posséder un diplôme n'est donc pas déterminant, ou beaucoup moins, pour les personnes d'origine étrangère titulaires.
- 4.4. Les jeunes d'origine étrangère ont également beaucoup moins de chances de trouver un emploi que leurs pairs d'origine belge. L'étude montre que les jeunes d'origine belge trouvent généralement leur premier emploi dans un délai d'environ 3 mois.
- 4.5. Les personnes d'origine étrangère sont plus susceptibles d'exercer des emplois mal rémunérés et précaires. Les meilleurs emplois sont réservés aux travailleurs d'origine belge.
- 4.6. En 2019, l'OCDE a averti notre pays que le faible taux d'emploi général pourrait compromettre notre prospérité.

5. Ecart salarial

- 5.1. Malgré les nombreux efforts que nous déployons, nous constatons que l'écart salarial (entre hommes et femmes) reste élevé et ne diminue guère, bien que nous disposions d'une bonne législation (voir annexe 2) qui s'attèle à cette problématique. L'écart salarial, mesuré sur une base annuelle, continue de fluctuer autour de 23% ; mesuré sur une base horaire, il demeure à 9,6% (voir annexe 1). L'une des raisons possibles de l'échec de la loi sur l'écart salarial - bien qu'elle permette aux femmes et/ou aux hommes de démontrer au niveau de l'entreprise l'écart salarial qu'ils pensent constater - est l'absence de mécanisme qui permet d'aborder effectivement avec l'employeur cet écart identifié sans mettre en péril leur propre emploi. La loi prévoit la nomination facultative d'un médiateur, mais dans la pratique, cette possibilité n'est pas utilisée.
- 5.2. Un autre point concerne la transposition incomplète de la directive-cadre européenne portant sur un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. « Toutefois, la rédaction actuelle de la Loi Genre ne transpose pas exactement le texte de la directive 2006/54/CE, dite « directive refonte », qui dispose en son article 4 que : « pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération ». Ce constat découle d'une analyse de l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes portant sur une récente proposition législative visant à améliorer cette législation sur l'écart salarial.
- 5.3. Accès à l'enseignement pour les personnes handicapées

La Belgique continue de violer la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en offrant un système d'enseignement constitué d'un

« enseignement ordinaire » et d'un « enseignement spécial ». C'est une situation qui existe depuis belle lurette mais qui n'est pas conforme à la Convention de l'ONU. Néanmoins, de nombreux efforts sont déployés, dans le cadre de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, pour permettre aux enfants qui présentent un handicap et des troubles spécifiques d'accéder à l'enseignement ordinaire. Bien que cette obligation soit étendue, elle n'est pas exhaustive. Certains aménagements nécessaires ne sont pas réalisables dans certaines écoles. À cet égard, une collaboration plus poussée entre l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécial pourrait éventuellement fournir une solution.

5.4. La violence intrafamiliale

La violence intrafamiliale a un impact sur le fonctionnement des travailleurs touchés, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, et peut affaiblir gravement leur position sur le lieu de travail. La CSC estime qu'il devrait être possible de fournir l'accompagnement nécessaire à cette fin, notamment par le biais des structures du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail, des représentants syndicaux et/ou des personnes de confiance. Une enquête nationale précédemment menée (Institut pour l'égalité entre femmes et hommes) a montré clairement que les victimes de ces violences ne sollicitent guère, voire pas du tout ces instances et ces points de contact, ce qui est regrettable. Un meilleur accompagnement devrait être mis en place à cet effet (voir annexe 7).