

REMETTRE LES MARGES AU CENTRE



*Thomas Englert
Secrétaire fédéral du MOC Bruxelles*

« Nous avons un système socialiste pour les riches et le capitalisme sauvage pour les pauvres ». Ces mots de Martin Luther King Jr. illustrent bien notre situation actuelle. Nous connaissons tous les chiffres des inégalités, nous les vivons dans notre quotidien. Après 2008, ce sont les travailleur.euse.s, les chomeur.euse.s, les pensionné.e.s, les étudiant.e.s, les migrant.e.s et les jeunes qui ont payé les pertes des banques, des actionnaires et des spéculateur.trice.s. Les incendies au Brésil nous rappellent que la nature aussi fait les frais du capitalisme.

La mise en compétition à tous les niveaux complique les missions de nos organisations. La précarité de la vie et du travail pousse à l'individualisme et au repli sur soi. Ceux qui en profitent utilisent et alimentent le racisme et le sexisme. Dans un contexte où les problèmes semblent tellement énormes, il est souvent difficile de croire qu'à notre petit niveau on peut y changer quelque chose.

Pourtant, il y a toujours du monde qui se mobilise : les jeunes pour le climat, le mouvement féministe, les travailleur.euse.s sans papiers, Deliveroo, Ryanair, les pompiers, les blouses blanches, les collectifs de lutte contre les violences policières, les mobilisations contre l'Europe forteresse, les gilets jaunes, ... impossible de citer tous les groupes qui s'organisent pour une vie meilleure, pour un revenu décent, le droit de tou.te.s à l'éducation, à la santé, à la mobilité, à l'égalité et à la justice. Ils ne disent pas que c'est facile ni que tout est parfait. Ils disent simplement qu'ils n'en peuvent plus et qu'il n'y a pas d'autre solution que de s'organiser pour mettre la pression. Et ils le font là où c'est possible, parfois à l'intérieur mais souvent à la marge ou à l'extérieur de nos organisations.

Dans ce numéro, nous avons voulu aller à la rencontre de quelques-un.e.s des acteur.trice.s de ces mobilisations et les écouter. Tou.te.s mettent en avant la proximité des luttes avec les réalités vécues et un contrôle plus direct sur les mobilisations grâce à des modes de décision et d'action qui permettent la participation du plus grand nombre... Ainsi que l'organisation de leur visibilité, notamment par l'utilisation des réseaux sociaux. Le collectif se construit simultanément dans le très concret du quotidien et en ligne. On retrouve aussi la recherche d'actions concrètes pour un rapport de force « jusqu'à ce que ça change ». Ce ne sont là que quelques éléments mais qui peuvent instruire notre construction de contre-pouvoirs.

La précarité signifie que la vie est rendue plus instable et changeante pour tou.te.s. Nous sommes un jour travailleur.euse.s, l'autre étudiant.e.s, sans-emploi ou malades. L'engagement devient donc plus instable aussi. Cette réalité est difficile à gérer pour nos organisations qui doivent s'adapter à ces caractéristiques structurelles de la période actuelle, alors que nos combats deviennent tous les jours plus urgents. La spécificité de l'approche du MOC, interprofessionnelle, basée sur tous les aspects de la vie des travailleur.se.s, peut offrir un lieu de débat et d'expérimentation pour tenter de répondre simultanément à ces enjeux. C'est en remettant au centre de nos luttes, les expériences, la mobilisation et les conquêtes des marges que nous développerons les mouvements capables de remettre en cause les dominations capitalistes, racistes et sexistes sur tous les fronts.



LE GROUPE ALARM

INTERVIEW D'AURÉLIA VAN GUCHT,
TRAVAILLEUSE SOCIALE À LA MAISON DE QUARTIER BONNEVIE À MOLENBEEK



par Thomas Englert
Secrétaire fédéral du MOC Bruxelles

Le groupe ALARM a été créé en 2001. Depuis cette année-là, il réunit des personnes qui connaissent des difficultés de logement. Au niveau local, les membres de ce groupe ont mené de nombreuses actions et ont influencé la réalité de la politique du logement. A un autre échelon, ils ont aussi réalisé et joué dans un film de fiction intitulé : « Le Parti du rêve du logement ». Aurélia Van Gucht nous en dit un peu plus.

Est-ce que tu peux nous expliquer le contexte dans lequel le groupe ALARM a commencé ?

Aurélia Van Gucht (AVG) : En 2001, j'ai commencé à travailler à la permanence logement de la Maison de quartier Bonnevie. Elle s'adresse à des gens du quartier qui ont des difficultés de logement. Au bout de quelques mois, je me suis rendu compte que le logement est une question collective, même si les gens la vivent avant tout de manière individuelle. Je ne voulais pas rester impuissante face à des situations pour lesquelles on n'avait pas de solution. Je pensais aussi que la parole de ces personnes qui rencontraient des difficultés de logement restait trop confinée dans le bureau de l'assistante sociale. On a donc commencé un travail de groupe. Et on a proposé à six familles du quartier – ce sont souvent elles qui ont le plus de difficultés – de se réunir pour voir ce qui, à leurs yeux, représentait les obstacles majeurs à leur accès à un logement décent et financièrement accessible. Le groupe s'est d'abord et avant tout choisi un nom (une identité) : ALARM ou Action pour le Logement Accessible aux Réfugiés à Molenbeek. Même si très vite le groupe n'était plus uniquement composé de réfugiés et qu'il est devenu un groupe réunissant des personnes de statuts différents, le nom de départ (ALARM) est resté.

Leur première préoccupation concernait la discrimination au logement sur base de l'origine. Nous avons alors fait appel au Centre pour l'Égalité des Chances pour organiser un testing – autrement dit, un test de discrimination. Les membres du groupe ALARM dont le nom et l'accent étaient à consonances étrangères ont choisi une série de petites annonces dans Le Vlan. Le testing consistait à téléphoner aux propriétaires de ces logements pour en obtenir une visite. Une heure après, des personnes au nom et à l'accent à consonances belges téléphonaient eux aussi aux mêmes propriétaires avec la même demande. Dans 58% des cas, les réponses ont été différentes ! A l'occasion d'une conférence de presse, les membres du groupe ALARM ont ensuite présenté les résultats de ce testing. La presse écrite, la radio et la télévision

ont répondu présent. Des journalistes nous ont même contactés pendant trois mois.

Ça a été un moment fort qui a soudé le groupe et au niveau individuel, cet événement qui dénonçait les discriminations rencontrées dans la recherche d'un logement a renforcé l'estime de soi et la confiance en soi des participants. Et puis, petit à petit, on a continué à explorer les thématiques qui les intéressaient, comme celles qui consistent à se demander pourquoi il n'y a presque pas de grands logements sociaux pour les familles nombreuses ou pourquoi les garanties locatives morales accordées par le CPAS ne fonctionnent pas ? Progressivement, ça a amené les membres du groupe ALARM à une prise de conscience politique et à constater que : « La politique du logement à Bruxelles ne répond pas aux besoins des plus pauvres. » Et ensuite, à s'interroger : « Qu'est-ce qu'on peut faire pour dénoncer ça ? »

En 2005, si mon souvenir est exact, pour la Journée internationale du refus de la misère qui tombe chaque année le 17 octobre, on a réalisé une intervention théâtrale de dix minutes sur le thème : « Le logement que j'occupe, le logement dont je rêve. » Ce fut une expérience forte qui, elle aussi, a permis de renforcer la confiance des membres du groupe, en particulier dans leur capacité à prendre la parole en public afin de dénoncer les difficultés qu'ils rencontrent dans le domaine du logement. Du coup, on s'est mis à faire des choses en lien avec les actions du RBDH (Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat) et avec les revendications de Bonnevie.

Depuis l'an 2000, à chaque élection communale, la Maison de quartier Bonnevie et l'asbl « La Rue » rédigent ensemble un Mémoire pour le Droit au Logement à Molenbeek. En 2012, les membres du groupe ALARM ont pris la parole pour introduire le débat auquel nous avons invité les candidats aux élections. Ils ont présenté ce qu'ils feraient s'ils devenaient bourgmestre. Le cinéaste Peter Snowdon en a fait un clip intitulé : « Moi, si j'étais bourgmestre » (visible sur YouTube¹). C'est de cette collaboration cinématographique qu'est né le film « Le Parti du rêve du logement »².

Juste après les élections de 2014, pour essayer d'avoir une influence sur l'accord de gouvernement, les membres du groupe ALARM ont décidé de créer leur propre parti : le parti du rêve du logement. Ils ont créé un programme et l'ont présenté à l'occasion d'une journée d'action du Rassemblement Bruxellois pour

¹ https://www.youtube.com/watch?v=f_6W2_Fd-24&feature=youtu.be

² <https://cvb.be/fr/films/ateliers-urbains-12-parti-du-reve-de-logement>





le Droit à l'Habitat. Même si nous parlons de choses sérieuses, les actions, menées par le groupe ALARM, présentent toujours un aspect ludique ou décalé. A l'occasion des projections du film, on observe que les publics s'identifient beaucoup aux personnages et aux histoires contées. Le film est également un outil qui réveille certaines consciences. Le film a déjà été présenté plus de 40 fois non seulement chez nous mais aussi dans des festivals à l'étranger. Aujourd'hui, le film est devenu la carte d'identité du groupe ALARM.

Comment est-ce que vous avez choisi les participants ? Quels sont les ingrédients pour construire un groupe ?

AVG (ALARM) : Il s'agissait de personnes dont j'assurais le suivi individuel et pour lesquelles on avait peu ou on n'avait pas de solutions à offrir. Mais je ne voulais pas rester seule face à cette impuissance et il me semblait important de réunir toutes ces personnes qui vivaient des situations similaires pour qu'elles puissent partager leurs expériences et en tirer des conclusions. Je pense en particulier à une dame qui répétait : « Je ne suis pas contente. Je ne suis pas contente. Je ne suis pas contente. » Le fait d'avoir été dans une relation d'aide et, ensuite, d'être passé progressivement de l'entretien individuel à un travail collectif leur donnait confiance. Je leur disais : « La politique du logement, ce n'est pas contre vous, mais c'est quelque chose qui est mené par une grosse machine. Ce n'est pas la priorité du politique (pour l'instant). Donc, là où on est, qu'est-ce que nous pouvons faire pour faire changer les choses ? »

Tous les personnes qui passent dans cette permanence ne sont pas prêtes à s'engager dans un groupe comme ALARM et je pense que, ça aussi, ça se construit. Ce qui compte avant tout à mes yeux, c'est de prendre le temps, prendre le temps

d'apprendre à se connaître et de construire la confiance. Pour y arriver, il est important de rencontrer les gens là où ils se trouvent vraiment. On part alors de leurs propres questions, de leur vécu. Soit ce sont les membres du groupe qui ont déjà acquis certaines connaissances qui peuvent alors donner des réponses, soit c'est moi qui le fais.

Quant à la composition du groupe, il n'y a pas un profil bien particulier. On a des hommes et des femmes de tous âges, des chrétiens, des musulmans... Le groupe s'est construit à partir de la question du logement et donc les membres ont appris à se connaître autour de cette question. Du coup, la question des origines, de la religion, etc. ne se pose plus vraiment parce qu'ils ont déjà appris à se connaître autour de celle du logement.

Où vois-tu la force du groupe ? Comment le groupe construit-il à partir de son propre pouvoir celui des gens qui sont à l'intérieur ?

AVG (ALARM) : Je pense que c'est parce qu'on est peu dans le discours, peu dans le blabla. L'idée centrale, c'est de FAIRE. On a mené des actions, on a participé à la création du ministère de la crise du logement, on a fait du théâtre et on a fait un film. Les membres du groupe ALARM deviennent acteurs de changement. « On n'est pas d'accord, on veut que ça change. » Tout ce travail a développé leur capacité à se mettre en récit et à prendre de la distance par rapport à leur propre histoire. C'est un moyen parmi d'autres pour eux de sortir d'une position de victime et de pouvoir dire : « Je peux, là où je suis, faire quelque chose. » Même si au bout du compte, il n'y a pas de garanties, ils auront toujours le sentiment d'avoir agi pour transformer les choses.





Et de ton point de vue, c'est une expérience qui est reproductible ?

AVG (ALARM) : Tout à fait. Si on a beaucoup d'énergie, de patience, d'indignation et de créativité aussi. Et surtout si on part des questions que les gens se posent et des choses qui les préoccupent. Le logement, c'est vraiment quelque chose qui préoccupe les gens. Petit à petit, on fait de l'éducation permanente. Et puis après, il s'agit de leur permettre de se positionner et de les faire rencontrer la Ministre du logement par exemple. C'est aussi une question de saisir les opportunités qui se présentent en fonction de l'actualité politique et en fonction des actions menées par le réseau des associations. Quand j'ai commencé, je n'ai jamais imaginé qu'un jour nous réaliserions un film.

Est-ce que tu ne penses pas qu'on arrive souvent à faire des choses à l'échelle locale, mais qu'on ne parvient pas à imposer à un moment donné des changements structurels ?

AVG (ALARM) : Je pense qu'on a obtenu des choses importantes. On a obtenu des logements de transit, un conseil consultatif du logement, la représentation des associations dans le comité d'attribution de logements communaux, un règlement d'attribution des logements communaux transparent, donc on a obtenu des choses. On n'a pas obtenu une politique régionale du logement telle qu'on la voudrait. Il y a donc des limites à ce niveau, mais pour moi, ces revendications-là sont relayées par des couples comme le RBDH ou la FEBUL (Fédération Bruxelloise de l'Union pour le Logement).

Quelles leçons penses-tu pouvoir tirer de votre expérience ?

AVG (ALARM) : « Travailler avec les gens ». On ne peut pas se contenter d'être dans l'aide individuelle. C'est important, mais ça ne suffit pas. Mon moteur, ça a été ma propre impuissance

et de me dire : « Voilà, moi, je fais des rapports annuels, je les envoie à la ministre, etc. Mais rien ne bouge. Toute seule, je ne vais pas y arriver. » En fait, il faut les deux : avoir l'expertise, une vraie expertise de qualité et entendre ce qui préoccupe les gens, ce à quoi ils veulent réfléchir, puis faire le lien entre les deux.

On a l'impression que c'est le passage de l'articulation entre l'individuel et le collectif qui est la clef dans ton histoire.

AVG (ALARM) : J'étais en première ligne, donc je recevais les histoires. L'essentiel est d'arriver à convertir ça. Et je pense que c'est là qu'il manque des échanges. Le travail collectif fait peur à beaucoup de gens. On n'est pas formé à ça, alors j'ai appris sur le tas, à partir des opportunités, des demandes des gens et du temps que j'avais. Tu vois, à l'heure actuelle, on répond à des appels à projets. Si tu reçois une subvention, tu dois faire un rapport de ton projet à mi-parcours et puis tout doit être dépensé à telle date. Ça n'a pas beaucoup de sens pour un projet comme ALARM, ça n'a pas de sens parce que ça se construit justement en fonction de ce qui existe et vit dans le groupe. Ce travail est un processus vivant qui se construit dans le temps.

Je pense que tu as répondu aux questions que je voulais te poser. Est-ce que toi tu as quelque chose à ajouter ?

AVG (ALARM) : Oui. Continuer à diffuser le film, le faire voir, car il illustre bien le message : « Ensemble, on est plus fort. » C'est un peu simple, mais c'est quand même ça : le travail collectif crée des solidarités. Mon rêve est que le groupe ALARM inspire d'autres travailleurs sociaux et d'autres personnes qui éprouvent des difficultés afin qu'ils développent leurs propres imaginaires de luttes et qu'un jour tous ces petits groupes se rejoignent pour mener la lutte à une plus grande échelle.



LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES SORTENT DE L'OMBRE SUR LE PLAN INTERNATIONAL



Par Magali Verdier
MOC Bruxelles



De par le monde les travailleuses domestiques femmes migrantes travaillant dans l'ombre, exploitées à la merci de leurs patrons, se mobilisent pour leurs droits socio-économiques. Nous voulions mettre en lumière le travail du Commission Filipino Migrant Workers (ou CFMW) a qui a mené une campagne internationale avec des travailleuses domestiques. Nous avons pour cela rencontré Jille Belisario, résidente aux Pays-Bas et militante dans cette organisation. Le CFMW est un réseau de travailleurs-ses migrants-e-s philippin-nes s'organisant dans onze villes en Europe, où il existe de grandes concentrations de travailleuses-eurs migrant-es philippin-nes comme à Athènes, Amsterdam, Barcelone ou à Rome. Cette organisation, le CFMW, est un réseau qui travaille dans le but de développer l'autonomisation des migrants par l'auto-organisation, l'éducation et les campagnes pour les droits des migrants, l'égalité des genres et la solidarité avec les migrants des autres nationalités contre le racisme et la discrimination.

La visibilité croissante sur le plan international des travailleuses domestiques a été le point de départ pour une campagne portant sur les droits socio-économiques du travail domestique au sein de l'organisation. Au départ composé de femmes originaires des Philippines, le CFMW a adopté une approche multiethnique et inclusive impliquant des femmes d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie. Dès le début, le travail s'est inscrit dans le cadre

international et européen. Le CFMW a été cofondateur en 1997 du réseau européen RESPECT qui a mené une campagne dans le monde entier avec d'autres partenaires, appelée « May day 2010 », pour l'adoption de recommandations au sein de l'OIT pour l'application de conditions de travail dignes pour les travailleuses domestiques. Cela s'est traduit par l'adoption en 2011 de la Convention C189 de l'OIT (Organisation International de Travail).

Le CFMW, via le réseau RESPECT, a également élaboré une Charte des droits des travailleurs domestiques migrants qui comporte trois exigences fondamentales liées entre elles :

- 1° la reconnaissance du travail domestique à domicile en tant que travail à part entière
- 2° que les droits des travailleuses-eurs domestiques migrant-es soient reconnus au même titre que ceux des autres travailleuses-eurs
- 3° que les travailleuses domestiques migrant-es aient droit à un statut d'immigration indépendant des employeurs

Questions stratégiques

La Charte des droits des travailleuses-eurs domestiques migrants et le travail d'éducation qui en découle ont fait œuvre de pionniers en mettant les questions du travail domestique et du statut





migratoire à l'agenda politique en Europe. RESPECT poursuit donc à travers ce projet une stratégie basée sur les éléments suivants :

- Le renforcement et l'autonomisation des capacités des travailleuses-eurs migrant-es, en particulier ceux et celles qui travaillent dans le secteur domestique, afin qu'ils-elles deviennent des acteurs-clés dans la campagne pour leurs droits.
- Le développement des liens et la coopération avec d'autres communautés de migrants et avec les organisations de travailleurs, de défense des droits humains, d'églises et de femmes sur des questions ayant un impact sur les migrants.
- Une stratégie transnationale de plaidoyer, de lobbying et de campagne auprès des décideurs politiques, en particulier dans le domaine du genre, de l'immigration et du travail.
- Last but not least : l'acquisition d'une reconnaissance des travailleuses domestiques sans papiers au sein des syndicats.

Les travailleuses domestiques, porteuses lors de ces campagnes, ont donc fait des manifestations, rencontré des responsables politiques, organisé des forums, élaboré des revendications, se sont appropriés les outils juridiques. Elles ont aussi fait du théâtre-forum pour débattre avec les syndicalistes.

L'impact des mobilisations



En mobilisant les travailleuses domestiques pour qu'elles reprennent l'agenda de la migration et du développement, ces campagnes ont renforcé leur assurance et leur confiance en soi pour reprendre leurs responsabilités en matière de travail et de droits de l'homme. Cela a aussi donné de la visibilité aux organisations du Migrant Domestic Workers (MDW) au sein du vaste mouvement des migrants et d'autres mouvements sociaux en tant qu'acteurs sociaux transnationaux et agents de changement dans les pays d'accueil et d'origine. Une nouvelle compréhension et une nouvelle analyse du rôle des migrant-es en tant qu'acteurs sociaux transnationaux ont été développées, pour démontrer comment les travailleurs domestiques migrants travaillant dans le secteur domestique contribuent activement à la transformation de leurs conditions de vie et de travail et à de nouvelles perspectives pour le monde du travail. Le dialogue politique entre les Travailleuses Domestiques Migrantes et les «expert-es» dans l'arène politique s'est vu renouvelé, en vue de mobiliser les

universitaires pour élaborer une stratégie de plaidoyer à long terme. En outre, les travailleuses domestiques ont initié et pris un rôle de premier plan, avec des méthodologies innovantes de sensibilisation et de plaidoyer, dans la campagne et la promotion de la Charte pour les droits des travailleuses domestiques migrants qui a été développée dans plusieurs consultations à travers les organisations MDW en Europe.

En Europe, sur le plan syndical, l'organisation s'est appuyée sur les acquis de la campagne et a développé des initiatives et des campagnes conjointes avec les syndicats, qui ont permis aux travailleurs domestiques sans-papiers d'être membres de syndicats, comme aux Pays-Bas avec le FNV et à Londres avec UNITE. Plus particulièrement, aux Pays-Bas, les travailleuses domestiques ont engagé des débats avec la centrale syndicale du nettoyage en ayant recours au théâtre-forum. Après cinq ans d'engagement et de campagne, le syndicat Abvakabo FNV a décidé d'ouvrir ses portes aux travailleuses domestiques avec ou sans papiers. Le syndicat comptait plus de 200 membres. Cette acceptation de l'adhésion a été un premier pas - tant pour le syndicat que pour les travailleuses-eurs migrant-es. Etre reconnue au syndicat comme travailleuses à part entière leur a permis de bénéficier d'une meilleure protection de leurs droits en matière de travail et de droits humains. Bien que ces travailleurs n'aient pas encore obtenu un changement structurel de leur statut (donc une régularisation par le travail) et restent invisibles d'un point de vue administratif, elles sont mieux à même, grâce à ces campagnes, de négocier avec leurs patrons leur salaire et leurs conditions de travail, elles sont fières de s'affirmer comme actrices à part entière du développement économique, social, culturel et politique aux Pays-Bas et dans leur pays d'origine. Finalement, au milieu des violations de leurs droits, et en réponse à ces violations, ces travailleur.se.s sont organisés.e.s et les Objectifs du millénaire pour le développement se sont transformés grâce à ces acteurs sociaux transnationaux importants, tant en Europe que dans leurs pays d'origine.

En mobilisant les travailleuses domestiques pour qu'elles reprennent l'agenda de la migration et du développement, ces campagnes ont renforcé leur assurance et leur confiance en soi pour reprendre leurs responsabilités en matière de travail et de droits de l'homme. Cela a aussi donné de la visibilité aux organisations du Migrant Domestic Workers (MDW) au sein du vaste mouvement des migrants et d'autres mouvements sociaux en tant qu'acteurs sociaux transnationaux et agents de changement dans les pays d'accueil et d'origine. Une nouvelle compréhension et une nouvelle analyse du rôle des migrant-es en tant qu'acteurs sociaux transnationaux ont été développées, pour démontrer comment les travailleurs domestiques migrants travaillant dans le secteur domestique contribuent activement à la transformation de leurs conditions de vie et de travail et à de nouvelles perspectives pour le monde du travail. Le dialogue politique entre les Travailleuses Domestiques Migrantes et les «expert-es» dans l'arène politique s'est vu renouvelé, en vue de mobiliser les



ENDE GELANDE : BLOQUER LA DESTRUCTION DE LA TERRE

Par Zoé Masquelier
JOC Tournai



Fin juin 2019, un petit groupe d'une quinzaine militant.e.s des JOC prenaient la route pour Ende Gelände, une action de désobéissance civile de masse dans le bassin du Rhin en Allemagne. L'objectif de cette action, et de son camp de base, est clair : le blocage des mines de lignites à ciel ouvert, situées non loin de la frontière belge. Quelques semaines après notre retour, je retrouve Philippe et Junie en terrasse pour débriefer leur participation, discuter de leur ressenti. Pour tous les deux, c'était une première, retour sur leur expérience...

Pourquoi avoir décidé de vous rendre à Ende Gelände ? Que saviez-vous de cette action et du camp avant de partir ?

J : Depuis plusieurs mois je m'implique plus dans la lutte contre le réchauffement climatique. Après avoir participé à des actions en Belgique, je me demandais à quoi pouvait ressembler une action de masse telle qu'EG et ça me semblait important de participer. J'ai aussi participé à des manifestations mais je me suis vite rendu compte qu'elles ne servent qu'à engager le débat sur le sujet, je voulais passer à quelque chose de plus concret. Je savais qu'en Allemagne les mines à ciel ouvert étaient encore actives mais sans plus. Quand j'ai entendu parler d'EG je me suis documentée et la situation m'a révoltée : en effet, la mine continue de s'étendre et de menacer des forêts mais aussi des villages.

P : J'ai appris ce que c'était l'année dernière et je voulais voir ce qu'il en était concrètement. En plus il s'agit d'une problématique qui me tient à cœur étant donné l'hypocrisie d'avoir troqué un type d'énergie pour une autre tout aussi polluante, et ça dans l'immédiat et dans le futur.¹

Pour qu'on comprenne mieux le fonctionnement d'Ende Gelände, pouvez-vous expliquer chacun.e quelle place vous avez prise dans l'action ?

P : J'ai participé au fingergold, l'un de ceux qui a pu pénétrer dans le cœur de la mine et la bloquer quelques heures. On a quitté le camp samedi à l'aurore, au son des tambours et de slogans divers tels que « aufghet's ende gelände » dans une humeur assez enthousiaste pour converger jusqu'à la gare de la ville mais sur les côtés des grappes d'uniformes bleus commençaient déjà à veiller au grain. Ça s'est vérifié une fois arrivés à la gare : un généreux premier comité d'accueil nous attendait, sans doute pour veiller à ce que l'on monte dans le bon train. Là le groupe a été scindé pour des raisons logistiques, pas assez de place dans les trains donc d'autres prenaient place dans des cars. Ensuite après une bonne heure de trajet, nous sommes arrivés dans la ville se trouvant à proximité de la mine. Là on a dû attendre que tout se mette en place et que les différentes parties se retrouvent toutes. Après avoir marché un certain temps on est arrivés à proximité du gouffre, la vue est à la fois belle et inquiétante, ça m'a marqué ! Dans une certaine confusion le dispositif policier au bord du précipice a été forcé alors que le signe de se regrouper avait été donné mais d'une manière inexplicable, cela a été interprété comme un signal de dispersion et nous avons commencé à courir vers l'abîme : la police gaze et frappe, le groupe des JOC a perdu une camarade, blessée... Puis nous sommes presque arrivés au fond de la mine, on a été bloqués environ 50 m avant d'avoir atteint le fond. Puis on s'est fait nasser, évacuer, et après quelques heures on est rentrés au campement à Viersen sur le coup de 5h du mat'.

¹ L'exploitation du lignite fait partie d'un vaste plan du gouvernement allemand pour sortir du nucléaire.





J : Pour plusieurs raisons, je n'ai pas participé directement à l'action mais cela m'a permis de découvrir comment fonctionnait le camp. Je suis restée pour aider à la logistique. En fait, sur un camp si grand et presque auto-géré, il y a toujours moyen de participer : c'est comme ça que je me suis retrouvée à participer à un poste de garde la nuit avec les copain·e·s du camp. C'était plutôt épique puisqu'on se parlait dans un anglais approximatif pour se faire comprendre des allemands mais cela a abouti sur des conversations super intéressantes sur leur vision de la politique belge en matière de climat et de migration par exemple. J'avais peur de me sentir inutile en restant sur le camp mais finalement c'était tout le contraire. Ça m'a permis de comprendre l'organisation d'une telle action ! J'ai aussi participé au meeting "tous les villages vivent", c'était vraiment intéressant. Cela m'a permis d'en savoir plus sur la situation des villages aux alentours de la mine à ciel ouvert, de voir comment la lutte s'organise directement dans le cœur du village et surtout de voir de mes propres yeux à quoi ressemble une mine de charbon à ciel ouvert. C'était assez impressionnant de voir le nombre de villages qui ont déjà été rayés de la carte et ceux qui sont toujours menacés par la mine. Les intervenants ont donné plus de détails sur les rapports entre l'entreprise qui exploite la mine et les pouvoirs politiques, et expliqué en quoi il fallait continuer les actions. Cela m'a permis de me rendre compte de l'importance des actions comme EG, qui permettent d'interpeller un plus grand nombre et les principaux intéressés.

Après y avoir participé, comment pensez-vous qu'une action telle que EG crée un rapport de force et participe à la lutte contre le réchauffement climatique ?

P : Je pense que ce genre d'action peut être intéressante pour des personnes qui n'ont que peu d'expérience en matière de lutte, elle peut servir à façonner de nouveaux imaginaires mais pas à changer durablement la spirale néfaste du capitalisme qui nourrit le réchauffement climatique. Elle ne peut être qu'une partie, je pense que se limiter à ce genre d'actions, c'est se condamner à l'impuissance avec une lutte qui devient trop convenue.

J : Je suis d'accord avec toi, pour ma part je pense qu'EG crée un rapport de force dans le sens où on arrive à rassembler des gens autour d'une cause commune en incluant tout le monde : je pense au finger queer/féministe et à celui pour les personnes à mobilité réduite, le rainbow finger. La métaphore des fingers s'applique totalement à la situation : des milliers de personnes qui se rassemblent pour former une main géante qui s'empare de la cause. Cela montre aussi à ceux qui pensent que la cause n'intéresse pas grand monde qu'ils se trompent.

Selon vous, quels éléments s'inspirent ou peuvent inspirer d'autres secteurs, d'autres luttes ? Que reprenez-vous de cette expérience ?

J : Une action de masse comme celle-ci devrait selon moi inspirer tous les secteurs de lutte. En effet, les militant·e·s sont organisé·e·s, sont préparé·e·s pour l'action et donc savent mieux réagir et garder leur objectif en tête. On donne aux militant·e·s les outils pour réagir aux situations dans lesquelles iels risquent de se retrouver.

P : Ce que je retiens, c'est la capacité d'organiser de grands groupes de personnes afin de converger vers un but commun. Les techniques pour forcer les barrages de police et ne pas se faire attraper, ça doit nous inspirer pour d'autres actions.

C'était pour tous les deux votre première participation à EG, qu'en reprenez-vous ? Que voulez-vous approfondir à ce sujet ?

P : Je retiens qu'il y a encore beaucoup de choses à faire car même lorsque l'on s'organise un minimum, on peut trouver les moyens de se désorganiser : il faut multiplier les actions sur de nombreux fronts à l'échelle locale et globale pour commencer à mettre vraiment la pression. D'un côté, je suis déçu parce que j'ai trouvé ça trop convenu, mais d'un autre, je suis optimiste de voir que de plus de gens se mobilisent.

J : Pour ma première participation à EG je retiens surtout que lorsqu'on a un objectif commun, on peut l'atteindre avec un peu d'organisation. Chacun.e à sa manière peut participer et rendre possible une action comme EG, que ce soit en participant de manière active à l'action ou en restant sur le camp à faire la vaisselle, un poste de garde ou en participant à la cuisine... Il y a toujours des choses à faire, le tout est de chercher là où on serait le plus utile et où on sentirait le mieux, ça me paraît important. Ça m'a permis d'accomplir des choses auxquelles je ne pensais pas et de rencontrer des personnes qui partagent les mêmes intérêts. Je retiens surtout que nous ne sommes pas seul.e.s dans la lutte et qu'en unissant nos forces, nous pouvons avoir un impact, ne fût-ce qu'en dénonçant et montrant les situations qui nous révoltent !

L'action de blocage 2019 a été une véritable réussite, pendant 45h l'accès à une centrale à charbon a été complètement bloqué par des activistes, 2000 personnes ont réussi à entrer et occuper la mine de Garzweiler et l'ont ainsi bloquée, entre 5000 et 6000 personnes ont participé à l'action, les jeunes de FridaysForFuture, le mouvement des étudiant.e.s allemand.e.s en grève scolaire, ont manifesté à Aix-la-Chapelle et ont participé à un rassemblement à Keyenberg, l'un des villages menacés par les excavatrices. C'était un « week-end plein de superlatifs » peut-on lire sur le site d'Ende Gelände...

J : C'est clair : c'était dingue ! Ça m'a reboostée, ça m'a donné envie de continuer de me bouger pour faire entendre ma voix ! Je retournerai sûrement l'an prochain !

UN ÉTÉ VICTORIEUX POUR LES POMPIERS BRUXELLOIS



Par Pietro Tosi,
MOC Bruxelles

En juin dernier on a vu sur Bruxelles beaucoup de mobilisation dans le secteur public y compris parmi les pompiers. Pablo, tu travailles justement dans ce secteur : quel était le contexte spécifique qui a déclenché cette lutte ?

Pablo : Le manque d'investissement dans les services publics à Bruxelles, y compris chez les pompiers, est énorme. On a des casernes qui tombent littéralement en ruine. Des pièces abandonnées, des toits qui fuient, le chauffage qui ne marche pas, des fenêtres cassées, des douches qui ne fonctionnent pas en hiver et des toilettes qui ne fonctionnent pas correctement ! Ces infrastructures ne sont pas adaptées pour un service digne de la sécurité des tou.te.s les bruxellois.e.s. Même les nouvelles infrastructures sont déjà dépassées. La maintenance ne suit pas. Toute une série de services ne fonctionnent pas, les factures d'internet ne sont pas payées ou payées retard. Ça crée une énorme frustration parmi les collègues qui voudraient bien accomplir leur mission de service public correctement mais voient que les moyens ne suivent pas, ce qui les empêche de faire correctement leur travail.

Quelle a été la goutte qui a fait déborder le vase ?

P : Nous sommes descendus dans la rue suite à une proposition de loi passée en première lecture au gouvernement bruxellois et élaborée par notre secrétaire d'État, Cécile Jodogne (Défi). Celle-ci voulait faire basculer nos systèmes de primes de garde vers le système fédéral de primes d'opérationnalité afin de ne pas payer d'impôt à l'ONSS. Cela impactait notre salaire en général et diminuait le montant des primes de nos équipes spéciales (les grimpeurs, intervenants chimiques et plongeurs). Enfin cette prime d'opérationnalité menaçait notre horaire de travail 24h/72h (horaire de travail qui est le meilleur pour une bonne récupération d'heures entre 2 gardes).

Comment avez-vous réagi suite à cette mesure ?

P : Les délégations syndicales ont immédiatement produit un document pour alerter tout le personnel sur cette loi et elles ont repris la proposition de collègues d'organiser des petites actions



devant les bureaux de négociation dans le but de commencer à établir un rapport de forces. Nous avons donc lancé l'idée de « comités d'accueil » durant les trois jours des premières négociations. On organisait cela avec une trentaine de collègues. À la première action on se retrouve à 300 travailleurs. Un tiers du personnel en repos, ce n'était pas une grève. On avait remis un préavis de grève mais juste pour les instructeurs et pour ceux qui étaient en formation. La majorité des participant.e.s ont donc participé en prenant des jours de congé. Une action très suivie et combative. Une minute de silence devant la gare du métro Maelbeek en souvenir des victimes et de ceux qui sont intervenus lors de l'attentat du 22 mars 2016. Le sentiment chez beaucoup de collègues c'est que suite aux attentats, les pompiers étaient des héros, mais maintenant que le temps est passé, les politiciens oublient nos services sans aucun investissement. Les collègues voulaient de manière consciente marquer cette contradiction.

Quel type de stratégie pour construire le rapport de force ?

P : Deux jours plus tard, on s'attendait cette fois-ci à une centaine de collègues présents. On s'est retrouvé à nouveau à 300. Un tiers du personnel régional était présent. Ici la petite action prévue devant les négociations s'est transformé en manifestation qui a vu plus de 300 pompiers bloquer la petite ceinture. Un groupe de gilets jaunes a rejoint le cortège en solidarité avec les pompiers. Ce jour-là, la 11ème compagnie qui était de garde se présente le matin à l'appel dans la cour à leur poste avec un t-shirt de solidarité au mouvement qui affichait le slogan « NON aux diminutions de salaire, on ne recule pas face au feu, on ne reculera pas face aux politiques ». La solidarité du personnel été énorme. À côté de ça on commençait à assister à des petites actions spontanées qui affichaient des banderoles devant les casernes avec le même slogan. Ils ont organisé des actions en étant de garde mais avec des méthodes très imaginatives comme organiser des piquets filtrants devant la caserne afin de distribuer le tract à la population, aux automobilistes, ils organisaient des stands avec distributions de café aux civils et appelaient la population à klaxonner en solidarité. Suite aux actions et aux débordements du matin les médias et particulièrement le Soir ont critiqué quelques dérapages qui s'étaient passés dans l'action. Le jour d'après, on a sorti une lettre ouverte vers la population qui expliquait les raisons de notre mouvement en répondant aux attaques de la presse. Plusieurs journaux ont publié cela et ça a été massivement diffusé sur les réseaux sociaux. On a aussi décidé de la distribuer sous forme de tract devant les casernes pour impliquer le maximum de travailleur.se.s. On n'avait pas encore eu d'assemblée générale mais trois personnes étaient déjà désignées pour parler à la presse.





Comment avez-vous développé vos revendications ? Quelles étaient-elles et comment se sont passées les négociations ?

P : Nous avons, le matin du troisième jour de mobilisation, organisé une Assemblée Générale des pompiers à laquelle plus de 300 collègues étaient présents pour voir si nous étions tous d'accord avec les revendications minimales. Nous y avons voté à la quasi-unanimité le retrait des syndicats de la table des négociations et la constitution d'un comité de concertation. Nos premières exigences étaient : aucune diminution de salaire, maintien des primes des équipes spéciales et des engagements écrits et sérieux concernant la pérennité de notre horaire de travail. Cependant, à cela est venu se greffer une série d'autres demandes plus spécifiques. A chaque jour de négociation l'attitude de la direction était de nous présenter différentes propositions de grilles d'horaires/salaires qui étaient contradictoires l'une avec l'autre. Il n'y avait pas une attitude sérieuse de la part du ministère d'écouter vraiment les demandes des travailleurs. La frustration parmi les collègues était encore plus grande, et nous avons du coup décidé d'appeler à une assemblée générale le troisième jour de négociations, afin de décider collectivement si les syndicats devaient continuer ou stopper la négociation. Il y avait beaucoup de colère parmi les travailleurs. Avec quelques pompiers, qui étaient aux marges des organisations syndicales traditionnelles, on avait préparé cette assemblée pour donner forme à la colère qui s'exprimait fortement parmi des couches plus larges de collègues.



En quoi consiste l'idée de ce comité ?

P : L'idée a été de créer un organe directement géré par les travailleur.se.s pour permettre de construire la lutte, d'élaborer les actions et d'unifier le discours ou de développer des revendications plus spécifiques. Avec un groupe de pompiers, nous avons donc soumis l'idée à l'AG d'un comité formé de représentant.e.s élu.e.s et révocables dans chaque caserne et chaque compagnie. Nous ne voulons pas remplacer les syndicats qui ont un rôle à jouer dans la négociation, mais véritablement organiser le mouvement démocratiquement. Nous devrions être 16 représentants effectifs plus 16 suppléants. Nous pensons que ce comité de concertation est une très grande avancée de notre

mouvement. Pour la première fois on a fait voter les décisions prises en assemblée. L'assemblée voulait que les syndicats se retirent des négociations. Les travailleurs voulaient garder la présence de leurs délégués en assemblée et déplacer la date des négociations prévues avec le politique. L'institutionnel a été mis de côté au nom de la construction d'une volonté collective de tou.te.s les travailleur.se.s pour aller encore plus fort dans les négociations aussi avec les syndicats. Le but de ce comité était d'unifier l'action indépendamment des structures syndicales classiques et d'unifier la parole des collègues : aller en avant avec les mêmes revendications, avec un seul discours face aux médias et élire des portes-paroles du mouvement. La troisième assemblée devait « recadrer » les collègues sur certaines méthodes, avec quelques éléments :

Hors de question de lancer des pétards vers la population ou la police, qui sont deux alliés.

On ne casse pas l'immobilier urbain pour ne pas être attaqué dans l'opinion publique.

On ne veut plus de voir de pompiers avec des cannettes de bière. Il fallait protéger l'image du mouvement en l'organisant mieux.

Comment s'est conclue cette bataille ?

P : A la fin de ces trois jours, on avait arraché l'arrêt des négociations, on avait gagné une légitimité pour le comité indépendant en collaboration avec les syndicats et le soutien du PS. C'était important. Trois jours plus tard on apprend de la part du ministère de la fonction publique que les négociations ont été gelées, mais aussi que le projet du début a été retiré. On avait gagné ! Le sentiment dans la troupe est celui d'une victoire. On a réussi à gagner quelque chose par notre force, ça donne une confiance aux collègues très importante pour recréer une cohésion parmi nous. Deuxièmement, beaucoup de collègues sont maintenant vigilants et à ne pas crier victoire tout de suite. Le gouvernement devra payer ces impôts à l'ONSS. Les travailleur.e.s ne veulent pas juste que les impôts soient payés et que le système de prime ne soit pas revu à la baisse mais que du budget supplémentaire puisse être trouvé pour combler le manque structurel d'investissements dans le secteur. C'est très intéressant de voir comment dans le secteur Pompiers on a été capable de combiner le soutien du syndicat et des travailleurs syndiqués avec une formule plus large, l'assemblée et le comité qui permettait d'impliquer plus de monde, construire une véritable démocratie des travailleur.se.s sans rompre avec les structures syndicales classiques. De plus, cette action a donné confiance à de plus en plus de collègues qui resteront vigilants sur les prochains mouvements du gouvernement dans la prochaine législature. Avec les plus actifs on a aussi participé à l'assemblée de coordination des blouses blanches pour exprimer la solidarité de tous les pompiers aux travailleurs de la santé. On réfléchit aussi à organiser une délégation de pompiers à la grève pour le climat du 20 septembre. Un autre bel exemple de l'impact de la mobilisation sur les collègues.

LES BLOUSES BLANCHES EN LUTTE POUR LA SANTÉ «QUE LES TRAVAILLEURS ET LES PATIENTS MÉRITENT».

LAURENCE DEVAL EST AIDE-SOIGNANTE À L'HÔPITAL SAINT-ANNE.
SANDRA JEVENOIS EST ANIMATRICE EN PÉDIATRIE À SAINT-JEAN.
ELLES SONT TOUTES LES DEUX DÉLÉGUÉES CNE. ELLES NOUS EXPLIQUENT LE POURQUOI ET LE COMMENT DE LA MOBILISATION DES BLOUSES BLANCHES.



par Thomas Englert
Secrétaire fédéral du MOC Bruxelles



Chou de Bruxelles: Est-ce que tu peux nous donner un peu le contexte du début , le pourquoi et le comment du mouvement?

Sandra Jevenois : Les normes à la base du nombre d’infirmières par patient datent des années 80. Mais Le travail a changé. C’est super bien d’avoir des dossiers informatisés mais ça met plus de temps à remplir et à tout compléter parce qu’on nous contrôle aussi plus et on nous demande de justifier de plus en plus le boulot. Dans mon service on est même pas le service minimum. On devrait être deux infirmières le matin, deux infirmières le soir. Elles sont une le matin, une l’après-midi et une à cheval sur deux services. Il n’y a tout simplement pas assez d’infirmières sur le terrain. On arrive pas à soigner les patients comme il faut. A partir du moment où on doit faire les bains, les douches, les médicaments à l’arrache. Ce n’est pas humain alors qu’on a choisi un métier de soins aux autres.

Comme il n’y a pas de gouvernement votre message est pour les suivants ?

Laurence Deval : il faut que le gouvernement qui est en train de se faire maintenant sache ce qu’on veut. Il est temps. En fait, on a des normes d’encadrement qui sont datent de Mathusalem, qui sont toujours une infirmière pour 11 ou 12 patients. En fait, en Belgique les normes sont inférieures à toute l’Europe. Ce qu’on veut du gouvernement, c’est qu’il arrête un peu de faire des économies sur les soins de santé qui se rendent bien compte qu’on n’est pas des usines.

J’ai l’impression que comme mobilisation syndicale les blouses blanches, c’est pas comme vous faites d’habitude.

SJ : Ici c’est différent dans le sens où on reste dans nos propres entreprises et qu’on arrive à faire bouger beaucoup plus de





gens. On essaie de choisir un créneau où c'est plus facile. Dans mon hôpital, 13h45-14h, c'est le moment où les deux équipes, celle du matin et celle du tard, se croisent. C'est après qu'elle se soient fait le rapport et c'est le moment le plus calme dans le service. Et donc c'est plus facile de se mobiliser. Et comme on perturbe pas le fonctionnement de l'hôpital, on a aussi eu le soutien des directions et des chefs.

LD : je pense que ça a été un peu l'idée de refaire comme les jeudis du climat, donc on s'est dit on pourrait faire une action hebdomadaire. Comme ça les gens savaient : Mardi, c'est le mardi des blouses blanches. Les blouses blanches, d'ailleurs, c'est parce que y a pas que les infirmières, mais t'as toute la pyramide qui souffre: tu as les aides-soignantes, les aides-logistiques, les brancardiers, la cuisine, le service technique. Tout ce personnel est en blouse blanche et est en souffrance. Chaque hôpital pouvait faire à sa sauce. La seule consigne, c'était d'être visible et de retransmettre après l'événement sur Facebook avec #lemardidesblousesblanches.

Est ce qu'il y a une coordination entre les sites?

LD : La santé en lutte? alors ça ça n'a rien à voir à la base avec le syndicat. J'ai suivi leurs pages sur Facebook. C'est un groupe de militants, . Nous, on se joint à eux le 13 septembre pour leur prochaine assemblée générale. Par curiosité pour voir ce qu'il en est. D'après ce que j'ai compris, mais ça n'a rien à voir avec nous.

Et pourquoi est-ce que tu penses que ça a bien marché ?

LD : Le fait que cette action ait lieu sur place, et de la faire à 13 heures, qui est le temps de pause, qui est le moment où l'équipe du matin est relayée par l'équipe de l'après-midi. Les gens ont tellement envie de se faire entendre qu'ils se relayent dans les services en disant 13 heures, c'est un peu plus calme, les gens ont mangé, il y a moins de sonnettes, ils font souvent la sieste et donc ça permet à une grosse partie du personnel de descendre et de venir avec nous devant.

Et du coup, on a l'impression de voir des gens que tu n'avais jamais vu avant.

LD : Oui, c'est sûr, il y a des gens dont jamais on aurait pensé qu'ils seraient descendus. Il y avait des non-affiliés. Il y avait des autres couleurs syndicales qui sont descendues. Donc je pense que c'était le fait d'être avec tout le monde, d'être dehors qui les a attiré, de voir un peu ce qui se passait, de voir un peu qu'est-ce qu'on faisait et d'avoir un échange avec les travailleurs. On a fait des urnes avec des messages pour les employeurs et le gouvernement. Et puis se voir sur Facebook, ça marche bien. Tout le monde se partageait les vidéos. Les gens réclamaient leurs vidéos.

La mobilisation a eu beaucoup d'impact, comment vous voyez la force du mouvement?

SJ : Le fait que les directions soutiennent et tout le monde qu'on a mobilisé. Arriver en disant que même les directions nous soutiennent, ça va avoir un plus gros impact auprès des ministres. Et aussi, on en a parlé beaucoup plus, je trouve, que juste une manif dans un jour de grève où là, ça passe une fois à la radio, qu'il y en a autant qui ont bougé et généralement ils font plus attention à celui qui a cassé une voiture qu'aux milliers qui sont présents. Ici par contre, ça a fait beaucoup de remue-ménage sur les réseaux sociaux. Même si l'action était le mardi ça découlait sur les autres jours de la semaine, de tous ceux qui partageaient ou qui likaient les photos, les vidéos que tout le monde postait sur les actions qu'ils avaient faites. Jusqu'où ça s'est propagé moi je ne sais pas, mais personnellement, sur ma page Facebook, pendant tout le mois de juin, j'ai vu des photos et des vidéos qui disaient que les infirmières ne sont pas contentes.

LD : C'est sûr, ça a eu beaucoup d'impact au niveau médiatique, au niveau réseaux sociaux, mais niveau gouvernement rien n'a bougé. C'est sûr que nous, on reprend le mouvement le 10 septembre. Le 9 septembre la commission paritaire se réunit avec les employeurs mais on se doute que rien ne va ressortir de là, donc on recommencera le mouvement. Je pense qu'on l'étendra jusqu'au moment où il y aura quelque chose qui bougera et ou on sera entendu.

SJ : jusqu'à ce qu'on obtienne ce qu'on mérite et ce que les patients méritent.

Donc vous allez reprendre le mouvement, vous allez ressortir tous les mardis?

LD : ah oui. Et puis, on attend aussi que les centrales programment quelque chose. Il faut qu'il y ait un préavis de grève ou il faut qu'il y ait une manif qui soit programmée. tant qu'il n'y a pas ça. C'est un peu difficile nous de bouger autrement. En tout cas, pour les mardis sont couverts.

Comment vous décidez des actions ?

SJ : Chaque semaine, on donne le mot d'ordre de l'action suivante et on va dans tous les services pour leur dire. Les première semaine, c'était surtout juste mettre les brassards noirs et les autocollants partout. Ça été super suivi, on leur a demandé de poster en mettant le hashtag mardi des blouses blanches. Ils l'ont fait en masse. Et la semaine d'après, on est reparti dans les services et c'est seulement la troisième semaine qu'on a vu qu'il y avait moyen de faire bouger pour faire une action..



Donc, par rapport à ce mouvement, tu as l'impression qu'il y a des choses qui sont différentes par rapport à ce que tu as connu avant comme mouvement depuis que tu es déléguée?

LD : Je trouve que c'est une chouette action qui a pu impliquer les travailleurs sur leur site. Cette action-là a permis à tous de participer par le port de l'autocollant, par le port du brassard. Et je crois que les conditions de travail deviennent tellement difficiles qu'on n'a pas vraiment de mal à mobiliser.

Donc, pour toi, il y a une leçon à tirer de cette expérience pour les mobilisations futures ?

LD : Je pense que les gens sont effectivement demandeurs de faire quelque chose. Les gens sont demandeurs que leurs conditions de travail s'améliorent. Je crois que descendre dans la rue, marcher d'un point A à un point B, ça ne marche pas. Il faut être honnête, on l'a déjà dit, faire les petits moutons en respectant l'itinéraire, ça ne marche pas non plus. Je crois que les gens veulent aller parfois un peu plus au crash. On se rend compte, on te dit tu marches du Nord au midi. Alors ça fait quoi? En plus, tu marches en rue, tu chantes, tu dances. C'est pas montrer que t'es en colère.

SJ : Le fait était qu'avant on faisait tout le temps la même chose et que les gens en avaient marre et avaient l'impression que ça ne servait à rien. On ne donne pas assez de feedback de ce qu'on a atteint, grâce à nos actions, on les motive à faire l'action mais après pour dire, ce qu'on a obtenu, ça tombe un peu à plat et on n'informerait pas assez les travailleurs de ce qu'on a atteint. Et le fait que c'est tout le temps la même chose. Le rassemblement gare du nord et de marcher jusque gare du midi tout le temps et même les délégués le disent: les gens en ont marre, c'est bon on connaît la rue par cœur. Ici, franchement, d'avoir fait un truc nouveau, d'avoir trouvé une idée qui va toucher plus de travailleurs et le fait que c'est un mouvement qui continue, je pense que ça a donné un impact

beaucoup plus positif. Et ça nous donne nous la chance aussi de rester en contact. Ceux qui sont venus mardi passé, ce n'est pas les mêmes qui vont travailler mardi prochain, donc on est obligés de retourner dans les services pour mobiliser, rappeler que c'est important, que y a ça qui ne va pas et qu'on veut obtenir un vrai changement.

Est-ce que toi, il y a quelque chose que tu voulais ajouter pour les gens qui nous lisent?

LD : Bah oui, ils vont de toute façon être victimes parce que les gens qui nous lisent un jour ou l'autre, ils seront patients et avec ce qui sont en train d'arriver ils en paieront les conséquences.





LUTTER CONTRE LE TRAVAIL PRÉCAIRE CHEZ HEINEKEN EN AFRIQUE DU SUD



Par Thomas Englert
Secrétaire fédéral du MOC Bruxelles

À la fin des années 2000, Heineken a construit une toute nouvelle brasserie à 40 kilomètres au sud de Johannesburg. Cette usine utilise une organisation du travail « des plus modernes ». Les 600 à 900 travailleurs.se.s sont répartis sur dix entreprises différentes. Deux tiers travaillent pour un autre employeur que Heineken. Le personnel de sécurité, le nettoyage, la cantine et les jardiniers travaillent pour des sous-traitants. Sur la chaîne elle-même, les travailleurs les moins qualifiés travaillent pour une entreprise de logistique - Imperial - qui emploie elle-même deux sociétés de travailleurs temporaires, LSC et CJK (« labour brokers », des sorte d'agences d'intérim).

Les 300 qui travaillent directement pour Heineken ont des CDI et gagnent deux à cinq fois plus que les travailleurs précaires. Les autres travailleurs ont des conditions de travail plus précaires les uns que les autres avec à l'extrême, les travailleurs de CJK qui sont engagés « à la journée » et payés à la pièce. Certains sont dans l'entreprise depuis presque dix ans et sont passés d'un sous-traitant à l'autre mais toujours sur le site de Heineken.

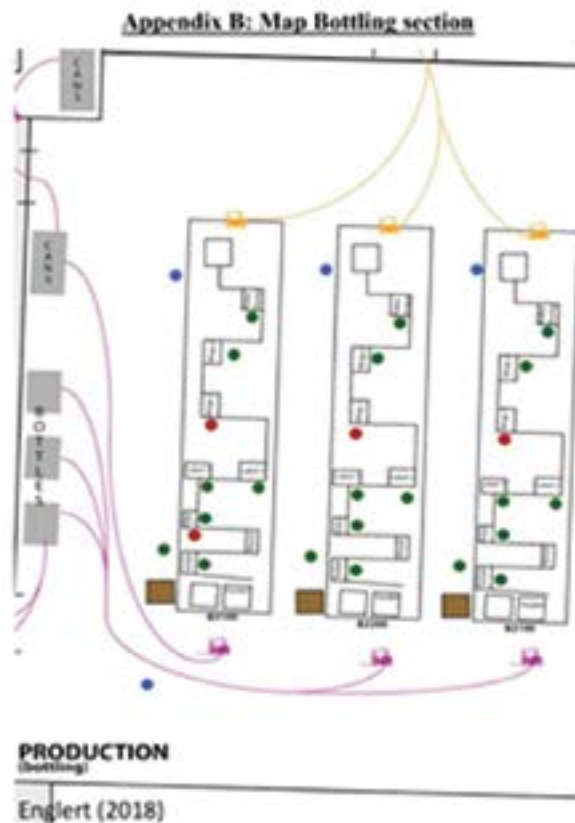
La hiérarchie des différents groupes que cela crée met constamment les travailleurs en compétition. Les travailleurs de Heineken interagissent très peu avec les travailleurs précaires qui travaillent pourtant à côté d'eux. Ils se considèrent un peu comme leurs supérieurs hiérarchiques.

La loi et l'ONG

En 2015, l'Afrique du Sud a voté une loi contre le travail temporaire (CDD, intérim, ...). La section 198 du code du travail spécifie qu'à partir de 3 mois et un jour, les travailleurs temporaires deviennent automatiquement des travailleurs du client aux mêmes conditions que les travailleurs en CDI. La plupart des entreprises soit ignorent la loi, soit essaient de la contourner en disant qu'il fournissent un service spécialisé - la logistique par exemple - et pas juste des travailleurs pas chers.

Le Casual Workers Advice Office (CWAO) est une ONG centrée sur les droits des travailleurs précaires. Ils offrent des conseils juridiques gratuits à toute personne qui le demande et essaient de favoriser l'organisation collective. Ils ont lancé une grande campagne d'information et d'action pour les droits des travailleurs temporaires. Ils ont été inondés de demandes. Ils ont donc lancé le Simunye Workers Forum (SWF). Une fois toutes les deux semaines plus ou moins 300 travailleurs de plusieurs dizaines d'entreprises se réunissent de façon autonome pour discuter ensemble de comment faire respecter leurs droits et, en particulier, obtenir leur CDI.

De la loi à l'organisation collective



Un premier groupe de travailleurs de IML, LSC et CJK – les entreprises qui font « la logistique » sur le site de Heineken – ont débarqué au SWF en 2017. Au départ les travailleurs étaient très divisés. Les travailleurs de LSC expliquaient que les travailleurs de Imperial n'étaient en fait pas qualifiés et que c'est eux qui devraient avoir leurs contrats. La Section 198 les a confrontés au fait qu'ils pourraient tous prétendre à un CDI pour Heineken. C'est sur cette base qu'ils ont commencé à s'unir pour lancer une campagne.

Le premier pas a été d'ouvrir un dossier devant la commission de conciliation et d'arbitrage du tribunal du travail. Les employeurs considèrent qu'ils travaillent pour un fournisseur d'expertise logistique et qu'ils ne sont donc pas des travailleurs temporaires. Les organisateurs ont donc fait un processus de cartographie de l'entreprise : pour chaque département, les travailleurs dessinent leur espace de travail, où se trouvent tous les travailleurs et comment fonctionne la production. En rassemblant le tout, les travailleurs et l'équipe de soutien ont pu obtenir une vue d'ensemble du nombre de travailleurs et du fonctionnement de la production. Cette carte sert de support à l'argument juridique que la séparation entre les travailleurs n'a rien à voir avec des métiers différents (brassage de bière

et logistique) mais que tous les travailleurs font partie de la production de bière Heineken et qu'ils devraient donc tous travailler à plein temps pour Heineken.

L'action juridique a permis aux travailleurs de s'unir et de diriger leur action vers Heineken plutôt que les uns contre les autres. Cependant, des patrons essaient de bloquer le dossier grâce à toute sorte de manœuvres de procédure. Les travailleurs ont donc aussi construit un plan d'actions sur base de la colère et de la frustration face à la mauvaise foi de leurs employeurs.

Ils ont mené plusieurs actions de grève malgré qu'ils n'étaient que peu ou pas protégés. Ils ont mené une campagne de presse – y compris au Pays-Bas, mettant en évidence leurs conditions de travail, et ont fait plusieurs manifestations devant le siège de Heineken et l'ambassade des Pays-Bas. Avec l'appui d'un parti de gauche local, l'EFF, ils ont aussi essayé d'en appeler à la solidarité des magasins d'alcool et de faire retirer les produits Heineken des rayons.

Dans un pays où le taux de chômage officiel avoisine le 40%, les travailleurs sont souvent vulnérables. De nombreux travailleurs ont été licenciés pour avoir mené des actions ou mobilisé leur camarades. Malgré ce régime de terreur, ils ont obtenu quelques victoires. La principale est que tous les travailleurs de CJK ont été employés par un autre sous-traitant avec de vrais contrats et un salaire à l'heure plutôt qu'à la pièce. Imperial a aussi dû absorber une partie des travailleurs les plus précaires qui ont donc eu des contrats plus permanents et de meilleurs salaires. Les travailleurs ne sont toutefois pas dupes. L'objectif de ces manœuvres est de les diviser et de les détourner de l'objectif qui est le CDI chez Heineken à condition égales avec les autres travailleurs. La lutte continue !





LES QUESTIONS STRATÉGIQUES POUR LE MOUVEMENT OUVRIER EN BELGIQUE

ENTRETIEN AVEC FELIPE VAN KEIRSBILCK, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS (CNE)



Par Gilles Maufroy
MOC Bruxelles



Quels sont les défis actuels du mouvement ouvrier organisé ?

F : Il y a deux grandes façons de répondre : en regardant une logique d'ensemble ou en regardant les détails de chaque situation. Une approche au cas par cas c'est par exemple regarder Uber, Deliveroo, ces cas où l'employeur se dégage de toute responsabilité. C'est le produit de la capacité de multinationales à faire travailler des gens dans un pays où elles n'existent pas réellement en tant qu'employeurs. Cela crée de nouvelles précarités. A côté de ça, des formes « classiques » de précarité persistent : le travail des sans-papiers et immigré.e.s, en particulier les femmes, qui a toujours été une variable d'ajustement sur le marché du travail capitaliste, sous différentes formes. Les luttes des nettoyeuses, notamment dans le secteur hospitalier, illustrent cela. Il y a aussi les réformes du travail étudiant, annualisé, qui transforme de nouveaux pans de la jeunesse en travailleur.se.s précaires. On pourrait ajouter les flexijobs et autres sous-statuts inventés par le gouvernement Michel, qui autorisent les gens qui ont déjà un travail à faire un deuxième travail « bénévole » pour 500 euros par mois, sans aucune règle de temps de travail, de diplôme, de cotisations sociales, etc. C'est quasiment du travail en noir régularisé dans 40 secteurs différents. Ces formes de contrat sont réservées à des gens qui ont un déjà emploi. En fait, le message envoyé par la création de ces statuts pour des « boulots de merde », c'est qu'un seul emploi ne permet plus de vivre correctement : « Si ton salaire est trop bas, ne cherche pas de hausse de salaire impossible, trouve-toi

un deuxième voire un troisième boulot ». Alors quelle réponse du mouvement syndical ? Il faut organiser tous ces travailleur.se.s : la CSC a ainsi lancé l'affiliation pour indépendant.e.s, ça concerne aussi les centaines d'informaticien.ne.s qui travaillent pour ING sous statut indépendant par exemple. Même chose pour défendre les nettoyeuses, les Deliveroo, etc. On peut continuer à énumérer les exemples ; à chaque fois l'enjeu c'est d'aller chercher les gens rejetés aux marges du « marché du travail », de les ramener dans le système des relations collectives.

Si on regarde plutôt le tableau d'ensemble, alors on retrouve un enjeu historique permanent du mouvement syndical est le suivant : sommes-nous une organisation professionnelle corporatiste de défense des membres les mieux insérés et organisés, ou sommes-nous un mouvement social qui a pour prétention d'agir sur l'ensemble du monde social et des questions de société. La réponse à cette question détermine le type d'alliances à forger : si dans un secteur profitable comme la chimie ou les assurances, on dit qu'on va se battre pour une convention collective qui touche celles et ceux qui ont déjà un emploi bien protégé, et négocier des avantages en net sans cotisations sociales, on répond aux intérêts matériels immédiats des membres de ces secteurs. C'est le boulot d'une organisation professionnelle. Mais on sait aussi que faire ça c'est défnancer la Sécu, accroître les inégalités dans la classe, sur le lieu de travail, etc. et donc ne pas rendre crédible l'alliance entre classes moyennes travailleuses avec les jeunes précaires, les sans-papiers, indépendants, etc. Donc dès qu'il y a une nouvelle précarité inventée par le capitalisme, la réponse c'est de mettre le pied dedans, sur le terrain, et de façon générale concevoir le syndicat comme organe de protection de l'ensemble du modèle social pour tou.te.s les travailleur.se.s, toute la classe sociale travailleuse. Parler au nom « des travailleur.se.s » implique de dégager du temps et des moyens humains qui les prennent tou.te.s en compte. Ce n'est pas facile, car la tendance naturelle en suivant les instances syndicales classiques, s'il n'y a pas de travail d'analyse critique et d'éducation permanente, ça va être de défendre les intérêts immédiats de ceux qui les composent : des travailleurs dans une situation contractuelle et salariale relativement stable et solide. Les jeunes précaires et les sans-papiers sont absents de ces lieux de décision.





A propos des alliances, comment envisager les relations entre le mouvement syndical et d'autres mouvements sociaux moins institutionnalisés, qui peuvent se rejoindre, comme on l'a vu le 8 mars dernier ou lors de certaines actions pour le climat ? Le mot d'ordre de grève est d'ailleurs revenu au goût du jour...

F : Déjà, au minimum, le dialogue entre ces mouvements est fondamental. Le travail syndical, au sens strict, par exemple d'organiser une grève, faire appliquer les droits, affilier les travailleur.se.s, c'est le syndicat qui garde la capacité de le faire le mieux. Il vaut mieux éviter la confusion des rôles à ce niveau. Mais à côté de ça il y a mille raisons de se parler et se connaître. Un appel de mouvements féministes à une grève des femmes a une portée politique et symbolique très forte, nous l'avons soutenu. Au moment où la grève devient concrète, avec des conséquences juridiques et pratiques sur les travailleuses, il est préférable que les organisations dont c'est la compétence mettent la main dans le cambouis et organisent cette grève. Cela dit, le dialogue avec ces mouvements est une des meilleures manières de faire remonter vers le centre des appareils syndicaux la conscience et la connaissance de réalités précaires, puisque les instances, par leur composition, ne les ressentent pas toujours directement. Autre aspect positif : ce type de mouvement, moins institutionnel et spécialisé que le syndicat, peut nous amener vers des formes et objets d'actions qui ne sont pas spontanément les nôtres. Ces mouvements nous apprennent des choses et nous entraînent sur des terrains sur lesquels nous n'aurions pas osé aller. Après, c'est important que les syndicats aillent au-delà de la sympathie externe envers ces mouvements

et qu'ils intègrent réellement dans leurs propres combats les réalités de ces couches sociales. Partout où il y a du travail, il doit y avoir le syndicat : par exemple, nous ne pouvons nous contenter d'encourager le collectif des coursiers, nous devons aussi les organiser syndicalement. Il faut donc un aller-retour permanent entre les marges et le centre des syndicats.

En ce qui concerne la méthode de la grève, je suis partagé entre enthousiasme et regret : enthousiasme parce que malgré le dénigrement permanent de nombre de commentateurs médiatiques néolibéraux, qui ont enterré la grève mille fois depuis cinquante ans, ce mot, cette idée, ce symbole, est sans cesse réactivé par les luttes sociales. Notamment par des jeunes et de nouveaux groupes sociaux, sur de nouveaux thèmes. Quand les femmes disent : « Ce ne sera pas seulement une manifestation mais aussi une grève », quand les jeunes pour le climat appellent à la grève, je ne peux que me réjouir que l'arme fondamentale du rapport de forces syndical soit utilisée avec fierté par d'autres que nous. Mon regret concerne les grèves pour le climat : la présence des travailleur.se.s et même militant.e.s des syndicats lors de la principale journée de grève était infinitésimale... Au contraire de la grève des femmes où des centaines de travailleuses se sont déclarées en grève, avec par exemple des magasins qui ont fermé leurs portes, etc. Sur le climat, il n'y a quasiment pas eu de passage à l'acte. Pourquoi ? Probablement parce que la conscience à la fois de l'urgence climatique et du lien avec la question sociale reste très faible dans les syndicats. La destruction du cadre de vie, l'eau, l'air, les ressources, l'alimentation, les sols, etc. touche les travailleur.se.s. Or jusqu'à





maintenant, la grande majorité ne croit pas à cette urgence et à l'importance de l'enjeu. « Ça nous touchera dans longtemps, ou ça touchera d'autres que nous ». La responsabilité syndicale est de montrer que le dérèglement climatique, la destruction de l'environnement, ont des conséquences sur les travailleur.se.s et qu'il existe parmi nos ressources sociales et économiques des solutions moins violentes et injustes que celles mises en place par le capitalisme. Faute de quoi, le monde du travail ne se mobilise pas, non pas parce qu'il serait aveugle, mais parce qu'il pense que « c'est foutu ». Refusons ce fatalisme.

Ces dernières années, il y a eu des transformations importantes des structures syndicales : quel rôle vois-tu pour les secteurs économiques et quel rôle pour l'ancrage territorial des syndicats dans le futur ?

F : Nous avons un patrimoine historique exceptionnel à la CSC, c'est justement cet ancrage « territorial » ou, comme nous l'appelons habituellement, « interprofessionnel », basé sur une fédération, une région, etc., capable d'intégrer dans ses réflexions et actions un travail d'éducation permanente, la totalité de la vie de la classe ouvrière d'une ville, d'un territoire, que ce soit les pensionné.e.s, les travailleur.se.s avec et sans emploi, etc. La CSC a des fédérations interpro relativement fortes en moyens humains et instances démocratiques (même si c'est de plus en plus difficilement récemment), qui pèsent donc dans le processus de décision global du syndicat. La CSC a, jusqu'à présent — et ce n'est pas garanti pour le futur — une tradition, un savoir-faire et des moyens pour être présente en tant que syndicat qui n'est pas « que » professionnel, mais aussi territorial, interprofessionnel, comme mouvement social et politique au sens non-partisan du terme. Et cette logique interpro n'est pas non plus un « machin » détaché du reste du syndicat, un genre de « fondation » extérieure, ou d'ONG. Quand ça marche bien, ce sont les militant.e.s du syndicat des entreprises, avec ou sans emploi, qui font le syndicat interprofessionnel. Il y a une inquiétude profonde sur l'avenir des structures syndicales en Belgique, mais également sur les missions du syndicat, notamment sur la capacité par exemple de la CSC d'assurer ce travail interpro. La question se pose du partage des moyens financiers : les centrales pourraient dire « vu les difficultés et par souci de rentabilité, concentrons nos moyens dans les entreprises où nous sommes capables de négocier ». Alors, les dimensions de travail avec les migrant.e.s, les femmes, les pensionné.e.s, l'éducation permanente, etc., toute cette vision englobante du syndicat est en danger. Si ce choix était fait, nous nous amputerions de la moitié de nous-mêmes. Et l'alliance entre les classes moyennes salariées et le précaire deviendrait quasiment impossible. La question des structures n'est donc pas neutre, elle est politique et elle est fondamentale, n'en déplaise aux discours sur « ces affaires de bureaucrates qui n'intéressent pas les gens », qui

peuvent cacher une vision particulière des structures ou vouloir confisquer le débat politique interne sur le projet syndical.

Pour conclure, nous sommes en période post-électorale, chargée d'incertitudes : quels sont les enjeux politiques pour les syndicats dans la période à venir et comment envisager les rapports entre ceux-ci et la politique sous toutes ses formes ?

F : Déjà, au Sud du pays, nous avons une fierté et une amertume : l'extrême-droite a disparu des assemblées parlementaires et 60% des votes vont à des partis qui, en tout cas sur le papier, soutiennent de larges parties du programme syndical. On pourrait dire que ce vote va dans le sens des intérêts de la classe travailleuse, ce qui est suffisamment rare pour être souligné. Mais l'amertume vient du résultat des négociations gouvernementales qui fait revenir le MR au pouvoir en Wallonie, un MR qui jouera donc un rôle important malgré ses reculs, en alliance avec des secteurs du PS qui n'ont pas rompu avec le néolibéralisme. Il existe des courants dans le PS pour lesquels l'autonomie wallonne prime sur un programme socialiste, sans même parler des « affaires », mais ce n'est pas tout le PS. Entre le PS et le PTB, qui était le plus content de l'échec des discussions ? Difficile à dire mais beaucoup pensent que ça les arrange tous les deux dans une logique de défense des intérêts du parti, avant celui des travailleur.se.s. Face à ce résultat des négociations post-électorales, je suis perplexe. Nous avons mené campagne pour la défense des salaires, des pensions, etc. parce que c'est le choix des thèmes dominants qui oriente toute la campagne électorale. Ça a globalement fonctionné mais aujourd'hui, comment peser davantage sur les partis, non pas sur les promesses pré-électorales, mais pour pousser à des alliances et des programmes gouvernementaux cohérents ? Nous ne pensons pas aujourd'hui que la réponse passe par la création d'un nouveau parti. Mais rester à critiquer sur le côté ne nous donne pas prise non plus sur les négociations.

Si on parle du niveau fédéral, rappelons que le syndicalisme digne de ce nom est clairement pacifiste, antiraciste et féministe. Ces composantes sont fondamentales et incompatibles avec le nationalisme et certainement ses versions dures et arrogantes, telles qu'on les voit aujourd'hui en Flandre avec le Vlaams Belang et la N-VA, ainsi qu'avec la droitisation du discours politique et médiatique au Nord du pays. Les syndicats doivent analyser tout cela de manière critique et faire le travail d'éducation permanente avec leur membres et militant.e.s, de façon intransigeante quant à la perméabilité de ces idées en notre sein. L'histoire des années 1930 montre à quel point le syndicat a pu être contaminé de façon toxique par ces courants, il doit s'en protéger et protéger la société. Nous ne devons pas être donneurs de leçons, les progressistes en Flandre mènent un combat difficile. Toute complaisance, comme quand des dirigeants d'extrême-droite participent à une émission pour enfants, sont des fautes politiques graves. Quitte à se faire critiquer et perdre des membres, nous ne pouvons céder sur ce



point. On a maintenant le risque de se retrouver entre la peste d'un gouvernement fédéral, même sans N-VA, qui durcirait les politiques néolibérales, ou le choléra de nouvelles élections avec une majorité VB-N-VA en Flandre. Elargir le gouffre entre le Nord et le Sud du pays serait contraire à l'intérêt des travailleur.se.s, mais les divergences de résultats électoraux et de discours, très à droite en Flandre, laissent craindre le pire. La solidarité et les liens effectifs avec les progressistes flamands sont indispensables et il faut se préparer à mobiliser sur les enjeux fédéraux.

Et de fait, pour fonctionner, la démocratie a certes besoin du courage et de l'intelligence dans le Parlement, mais tout autant de combativité sociale. Un gouvernement même 100% de gauche serait une condition favorable, mais pas suffisante pour une politique de gauche. Le gouvernement bruxellois est « moins pire » que ce qu'on peut craindre ailleurs, c'est bien. Mais les résultats ne viendront que sous pression du mouvement social à tous les niveaux. C'est la leçon du Front populaire en 1936 : ce n'est pas le vote qui a amené les congés payés et la réduction du

temps de travail, qui n'étaient pas dans le programme... C'est le mouvement syndical réuni et la confiance des travailleur.se.s renforcée par le résultat électoral, qui ont poussé à de grandes grèves en mai-juin 36 et amené le gouvernement Blum bien au-delà de ce qu'il voulait réaliser. Les hommes d'Etat sont poussés par leur fonction à gouverner, à gérer, pas à transformer la société. Donc on a toujours besoin de mouvements sociaux à tous niveaux, sans ça on n'a rien. Si la confiance était meilleure dans les institutions et le système politique pendant les Trente glorieuses, c'est surtout que la démocratie sociale fonctionnait bien, que le rapport de forces était bien meilleur. Le niveau de vie progressait aussi. Or nous n'avons jamais été aussi riches qu'aujourd'hui, ce n'est donc pas une question technique, ou « à cause de la crise », mais les dirigeants des grandes entreprises peuvent maintenant profiter de mécanismes de captation de richesses très violents, et quasiment personne ne veut les combattre. A nous de le faire.





AGENDA

Mardi 01 octobre à 17h

Arts et Alpha Sans Frontières : Vernissage d'une exposition valorisant 13 projets artistiques menés dans des groupes d'alphabétisation bruxellois. L'exposition dure jusqu'au 2 novembre, du mardi au samedi de 10h à 18h30

Organisateur : Lire et Ecrire Bruxelles et Point Culture

Lieu : Point Culture - Rue Royale 145, 1000 Bruxelles

Infos : 02 737 19 60

Jeudi 3 octobre de 19h30 à 21h30

Conférence gratuite «Aidants proches : implications, besoins et soutien». Gratuit et ouvert à tous.

Organisateur : Infosr Santé de la Mutualité Saint-Michel

Lieu : IHECS - Rue de l'Etuve, 58 - 60 à 1000 Bruxelles

Infos : Infosr.sante.bxl@mc.be ou au 02/501.55.19

Lundi 7 octobre 2019 à 14h

Autonomie et domicile — Dans le cadre de la campagne Énéo consacrée à l'autodétermination, présentation du service de la Mutualité Saint Michel

Organisateur : Énéo, mouvement social des aînés

Lieu : Boulevard Anspach, 111 à 1000 Bruxelles (6ème étage)

Infos et inscription : 02/501 58 13 (de 9h à 12h30) ou bruxelles@eneo.be

Samedi 12 octobre 2019 de 14h à 22h

Festiv'Africa! est un événement gratuit et ouvert à tous qui promeut les projets de coopération en Afrique. Il a pour but de faire connaître les activités et actions de la diaspora africaine en Belgique dans une ambiance festive et détendue.

Organisateur : Mutualité Saint-Michel, Vitrine Africaine asbl et l'ONG Solidarité Mondiale

Lieu : Espace Lumen, Chaussée de Boondael 32-36 à 1050 Ixelles.

Infos : www.festivafrica.be - 02 501 51 96 - cooperation.bxl@mc.be

Mardi 15 octobre à 18h

Séance d'Infos et de découverte d'Énéo et énéoSport

Organisateur : Énéo

Lieu : Pianofabriek — rue du Fort 35 à St-Gilles

Infos: 02 501 58 13 (entre 9h et 12h30) — bruxelles@eneo.be

Vendredi 18 octobre à 11h

Cours de Yoga

Organisateur : Énéo

Lieu : Salle FormElle — Chée d'Alseberg 342 à 1190 Forest

Infos : 0472 98 22 77 - flogeerts@gmail.com

Mardi 22 octobre 2019 de 19h30 à 21h30

Conférence : « Cultivez la pleine conscience. Un peu de paix dans le tumulte du quotidien... ». Gratuit et ouvert à tous.

Organisateur : Infosr Santé de la Mutualité Saint-Michel

Lieu : IHECS - Rue de l'Etuve, 58 - 60 à 1000 Bruxelles (auditoire Velghe)

Infos : Infosr.sante.bxl@mc.be ou au 02/501.51.99

Lundi 14 novembre de 10h à 13h

Ciné-débat sur la thématique des femmes aînées. Gratuit et réservé aux femmes !

Organisateur : Maison Mosaïque de Laeken, Maison de la Création Bockstael, Media Animation

Lieu : Maison de la Création de Laeken, place Bockstael.

Infos : aurore.mignolet@viefeminine.be

Lundi 25 novembre à 9h45

Grands-parents pour le Climat

Organisateur : Énéo

Lieu : Énéo - Boulevard Anspach, 111 à 1000 Bruxelles

Infos : 02 501 58 13 (entre 9h et 12h30) et bruxelles@eneo.be

jeudi 05 décembre

Ciné-débat sur la thématique des femmes aînées. Gratuit et réservé aux femmes !

Organisateur : Maison Mosaïque de Laeken, Maison de la Création Bockstael, Media Animation

Lieu : Maison de la Création de Laeken, place Bockstael.

Infos : aurore.mignolet@viefeminine.be

Formation organisées par le CEFAID en Initiation gestionnaire PC et réseaux Initiation en webdesign

initiation employé.e en bureautique

Dates : Lundi 04 novembre au vendredi 13 décembre 2019 de 9 à 17h

Lieu : Avenue du Parc 89 - 1060 Saint-Gilles

Infos : 02/ 537.04.87

Pour s'abonner
au Chou de Bruxelles,
versez
10 euros sur le compte
BE74 7995 5015 5407
avec la mention
« abonnement au Chou ».

Éditeur responsable :
Thomas Englert
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
Impression : CF2m ASBL
avenue du Parc, 87-89
1060 Bruxelles
tél : 02/538 01 92
fax : 02/534 38 89
Design : Pixel & CO

