



PRIORITÉS D'ACTION

EN VUE DE LUTTER CONTRE

**LES INEGALITES ET LA DISCRIMINATION DANS LE
SECTEUR DU NETTOYAGE A BRUXELLES**

Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles

Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

 **actiris.brussels** 
au coeur de l'emploi | de weg naar werk



TABLE DES MATIÈRES

Préambule - L'approche sectorielle de la diversité et de la non-discrimination à la FGTB de Bruxelles	1
Remarques préliminaires	3
I Le secteur du nettoyage à Bruxelles : quelques éléments de contexte	4
1. Les conséquences du dumping social : augmentation explosive de la charge de travail et précarisation des travailleurs et travailleuses	4
2. Des contrats et horaires atypiques comme norme	5
3. Des profils de travailleurs et travailleuses variés	6
4. Un cadre législatif négocié mais des règles souvent contournées	6
II Les inégalités et la discrimination dans le secteur du nettoyage à Bruxelles	8
1. Clarifier les procédures de gestion du personnel pour lutter contre les inégalités	9
2. Prendre en compte les troubles de la santé liés au travail et le vieillissement des travailleurs	10
3. Promouvoir l'accès de tous et toutes à la formation	12
4. Favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle	14
5. Solidariser les travailleurs et valoriser les métiers du nettoyage	15
Contacts utiles	16
Références & bibliographie	17
Outils	17

Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles.
Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et
de la Diversité d'Actiris

Auteur: Samantha **SMITH**



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



PRÉAMBULE

L'APPROCHE SECTORIELLE DE LA DIVERSITÉ ET DE LA NON-DISCRIMINATION À LA FGTB DE BRUXELLES

Depuis 2007, une politique de promotion de la diversité a été mise en place en Région de Bruxelles Capitale, avec pour objectif de lutter contre la discrimination et les inégalités au travail. Dix ans après, le bilan de cette politique est mitigé, notamment en termes de bénéfices réels pour les travailleurs et travailleuses concernés.

La FGTB de Bruxelles est partie prenante de cette politique et est convaincue que son efficacité dépend essentiellement de son adaptation aux besoins concrets des travailleurs et de la participation effective de ceux-ci à sa mise en œuvre.

C'est pourquoi, la FGTB de Bruxelles, via ses conseillers en diversité, a entamé une consultation de permanents de centrales professionnelles et de délégués syndicaux, par secteur, afin d'identifier avec eux les situations d'inégalités et de discrimination vécues sur le terrain.

En effet, si les discriminations et inégalités touchent, de fait, les travailleurs et les travailleuses de tous les secteurs, les formes qu'elles vont y prendre, la manière dont elles vont s'y concrétiser (et se perpétuer), sont intimement liées à la réalité sectorielle spécifique.

Les ateliers sectoriels visent l'objectif de mener une réflexion collective et d'apporter des outils aux militants pour renforcer leur capacité à identifier les comportements discriminatoires ou les situations d'inégalités, et à intervenir dans un cadre collectif tout en recherchant leurs causes dans l'organisation et les conditions de travail ainsi que dans le management et la politique des ressources humaines.



REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Notre objectif à travers la présente brochure n'est pas de fournir une monographie du secteur du nettoyage mais bien d'en relever les éléments qui, dans les faits, entraînent ou rendent possibles des inégalités de traitement ou de la discrimination.

En outre, si les problèmes relevés sont significatifs du secteur, cela n'implique pas que tous soient présents dans chaque entreprise. Certaines entreprises ont en effet mis en place des mesures, des procédures, afin de palier à certaines situations d'inégalité. Dans la même idée, si ces situations sont à traiter prioritairement, cela ne veut pas dire que d'autres problèmes spécifiques à l'une ou l'autre entreprise ne doivent pas être pris en compte lors de la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations.

Concernant les réponses à apporter aux problèmes identifiés, des pistes de réflexion sont proposées, mais les actions à mettre en place restent à construire collectivement dans chaque en-

treprise car elles dépendent fortement de sa situation spécifique, du type de management, des rapports de force et des conditions de la concertation sociale.

Enfin, nous ne traiterons ici que du travail de nettoyage sur chantier, et non d'autres formes relevant du même secteur, telles le nettoyage industriel ou l'incinération.

Précision : dans la présente brochure, les références aux personnes et fonctions au masculin concernent bien entendu tant les femmes que les hommes.

I. LE SECTEUR DU NETTOYAGE À BRUXELLES : QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

1. LES CONSÉQUENCES DU DUMPING SOCIAL : AUGMENTATION EXPLOSIVE DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET PRÉCARISATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Le secteur du nettoyage, bien que non délocalisable, est loin d'être épargné par le phénomène de la concurrence déloyale. Les entreprises clientes sont sans cesse à la recherche du prix le plus bas (le « moins disant »), ce qui met les entreprises du nettoyage - et, par conséquent, les travailleurs et travailleuses - sous pression. En effet, afin d'obtenir le marché, les entreprises de nettoyage remettent souvent une offre à un prix bien en deçà de celui qui permettrait de remplir le cahier des charges dans les meilleures conditions. Et, bien entendu, pour «réduire ses coûts», l'employeur cherche généralement à diminuer ses frais de personnel.

Cela se traduit dans les faits par :

- une **précarisation** des travailleurs et travailleuses du secteur, avec pour corollaire une concurrence accrue pour les postes disponibles, les meilleurs horaires et durées de travail;

- une réduction du nombre de travailleurs par chantiers, avec pour corollaire une augmentation de la charge et des cadences de travail (surface à nettoyer/heure) ;
- Un recours à la **sous-traitance**, aux faux indépendants, au travail au noir mais aussi un usage abusif de l'**Intérim**, des différentes formules d'**emplois subsidiés**, du travail étudiant ou des stages.

C'est dans ce contexte spécifique que doivent être envisagées les situations de discrimination et d'inégalités qui seront exposées dans le prochain chapitre.

Il faut préciser que cela ne vaut pas pour toutes les entreprises et que dans certaines d'entre elles, des améliorations non négligeables ont été obtenues par les travailleurs.

Depuis fin 2009, un « plan pour une concurrence loyale » a été élaboré entre les syndicats, les patrons et les services d'inspection pour lutter contre le dumping social. Ce plan prévoit notamment des mesures pour lutter contre les faux indépendants et le travail au noir dans le secteur. Les contrôles et la collaboration internationale des services d'inspection doivent être renforcés. Le plan prévoit également que dans le cadre des marchés publics, l'instance publique doit veiller à ce que le prix ne soit pas abusivement bas. Il s'agit de privilégier le « mieux » disant, c'est-à-dire celui qui va proposer un prix qui soit respectueux des conditions de travail mais aussi du client (parce que parfois, il est tout simplement impossible de faire du travail de qualité au prix offert).

2. DES CONTRATS ET HORAIRES ATYPIQUES COMME NORME

Les salaires en vigueur dans le secteur du nettoyage, contrairement à la croyance, sont relativement attractifs, surtout en regard d'autres fonctions requérant également peu de qualifications.

Mais ces salaires sont intéressants à temps plein, or la norme dans le secteur est plutôt du côté du temps partiel, et ce surtout pour les femmes.

En outre, les services coupés (avec possibilité de faire travailler moins de 3 heures d'affilée) et les horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir) sont également les plus fréquents, avec pour conséquence des difficultés pour cumuler différents emplois ou se former (si tant est que l'état physique et psychique le permettent, vu la charge de travail croissante) mais aussi pour concilier la vie-privée et la vie professionnelle.



3. DES PROFILS DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES VARIÉS

Les personnes travaillant dans le secteur sont majoritairement d'origine étrangère, ou d'immigration récente. Ceci est vrai pour les travailleurs et travailleuses ouvriers (personnel de nettoyage et chefs d'équipes), parfois les « petits » employés, mais les cadres, de leur côté, sont généralement « belgo-belges », voire européens.

A Bruxelles, dans les grandes entreprises du secteur, les proportions d'hommes et de femmes sont équivalentes. Par contre, les places occupées par les hommes ou les femmes ne le sont pas ! Les femmes sont en effet surreprésentées dans les formes de travail atypiques (temps partiels, horaires coupés et décalés...) et moins bien positionnées dans l'emploi (surreprésentées dans les niveaux les plus bas de la hiérarchie).

Pour certains travailleurs, le secteur constitue une forme privilégiée d'insertion sur le marché du travail car il demande un niveau de qualification et de formation relativement bas. Pour des étrangers fraîchement arrivés en Belgique, il peut servir d'emploi de transition, le temps d'acquérir une équivalence de

diplôme, une meilleure connaissance d'une des langues nationales ... Ainsi, tous et toutes ne cherchent pas absolument à s'échapper du secteur, certains mettant en avant les conditions de travail et de salaire qui, dans certaines entreprises, sont intéressantes.

Pour d'autres, loin d'être un tremplin, le secteur fait plutôt office de relégation. Ceci est notamment lié au fait que les qualifications acquises dans le nettoyage sont difficilement valorisables dans d'autres secteurs, mais aussi au peu de possibilités offertes aux ouvriers de la base d'évoluer dans la hiérarchie. Ainsi, ils pourront éventuellement passer à une fonction de chef d'équipe, qui ne représente que 5% ou 10% de salaire supplémentaire mais surtout beaucoup de stress (interface entre client, service de contrôle externe, inspecteur, risque d'amende si cadences pas respectées...), et, beaucoup plus rarement, d'inspecteur. Nous verrons dans le second chapitre les inégalités auxquelles sont confrontés les travailleurs dans le cadre de la promotion.

4. UN CADRE LÉGISLATIF NÉGOCIÉ MAIS DES RÈGLES SOUVENT CONTOURNÉES

Les entreprises de nettoyage relèvent d'une commission paritaire (121) qui fournit un cadre législatif sectoriel, en plus des législations et CCT interprofessionnelles (discutées au Conseil National du Travail).

Les CCT sectorielles, qui encadrent notamment les diverses indemnités (tels les sursalaires des samedis, dimanches et jours fériés ; du travail de nuit ; des heures supplémentaires ; mobilité), les interventions dans les frais de déplacement, les primes RGPT, les vêtements de travail, le recours à la sous-traitance, les transferts de chantiers... sont souvent contournées dans

la pratique. Il en est de même concernant les réglementations générales sur le recours à la sous-traitance ou au travail intérimaire.

Les employeurs du nettoyage, via L'UGBN (la fédération patronale sectorielle), se sont engagés à donner priorité aux engagements en interne et à l'extension des horaires de travailleurs en poste à temps partiel. La priorité doit aller aux travailleurs dont l'horaire compte moins de 18h de travail par semaine, mais nous verrons que cette disposition est loin d'être systématiquement suivie d'effets.



II. LES INÉGALITÉS ET LA DISCRIMINATION DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE À BRUXELLES

Lors des ateliers sectoriels, des délégués syndicaux de grandes et moyennes entreprises bruxelloises de nettoyage ont relevé les situations problématiques auxquelles devraient prioritairement répondre les actions de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination, notamment dans le cadre de l'élaboration d'un plan de diversité.

5 PRIORITÉS D'ACTION

Les situations d'inégalité et de discrimination vont être traitées via

1. Clarifier les procédures de gestion du personnel pour lutter contre les inégalités

- > Axe « embauche et recrutement »¹
- > Axe « gestion du personnel »

2. Prendre en compte le vieillissement et les troubles liés au travail

- > Axe « gestion du personnel »

3. Promouvoir l'accès de tous et toutes à la formation

- > Axe « gestion du personnel »
- > Axe « communication interne »

4. Favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle

- > Axe « gestion du personnel »

5. Solidariser les travailleurs et valoriser les métiers du nettoyage

- > Axe « communication interne »
- > Axe « positionnement externe »

1. Les axes font références aux domaines d'actions des plans de diversité bruxellois.

1. CLARIFIER LES PROCÉDURES DE GESTION DU PERSONNEL POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS

Des inégalités, des pratiques peu transparentes de « copinage » ou de « piston » sont mise en avant par les DS, et ce dans différentes procédures de gestion du personnel :

- > Engagements et attribution des postes vacants ;
- > types de contrat, détermination des horaires et plannings, des remplacements ;
- > Répartition de la charge de travail ;
- > Accès à la formation, à la promotion (voir point 3);
- > Attribution des congés

Ceci a de nombreuses conséquences, en termes de relations entre travailleurs, de perspectives d'évolution ou de projection à plus ou moins long terme, de conciliation vie privée/vie professionnelle, et bien entendu de charge psycho-sociale... Dans certaines entreprises, l'éclatement des responsabilités rend très difficile la contestation de pratiques inégalitaires.

En outre, les travailleurs du nettoyage relèvent une tendance à la mise à l'écart des femmes pour certains postes, ainsi que des DS.

L'absence de procédures claires ouvre la porte à des pratiques inégalitaires, généralement au détriment des plus vulnérables.



QUELQUES PISTES POUR AGIR

Si les procédures sont claires et formalisées, il est beaucoup plus difficile de mettre à l'écart certains travailleurs. Il est donc essentiel d'établir, au sein des organes de concertation, des procédures claires, mais aussi des critères de sélection et de priorité :

- > Pour l'augmentation du temps de travail
- > Pour le remplacement des absents (par exemple à partir du deuxième jour d'absence)
- > Pour le recrutement et l'embauche de nouveaux travailleurs (par exemple priorité aux travailleurs déjà en poste)¹ ;
- > Pour l'accès à la promotion, à la formation

Ces dispositions peuvent faire l'objet d'une CCT d'entreprise ou être intégrées dans le règlement de travail.

1. En matière de recrutement, les travailleurs et les travailleuses doivent être informés lors de l'ouverture de postes afin de faire valoir leur candidature. Doivent être mentionnées notamment les exigences du poste (e.a. en termes de qualifications) et les critères de sélections des candidats. L'idéal est que cette sélection se fasse en collaboration avec les représentants des travailleurs, voire même en leur présence.

Il s'agira en outre de faire respecter l'accord sectoriel qui donne la priorité, lorsqu'un poste se libère, aux travailleurs et travailleuses qui ont un horaire de travail de moins de 18h par semaine ou mois de 3h par jour. Une lettre est envoyée par le Fonds social à ces travailleurs afin de savoir s'ils sont candidats pour une augmentation du volume horaire. La liste des travailleurs prioritaires est ensuite envoyée à l'employeur.

Les critères pour déterminer qui est prioritaire, outre les moins de 18h/semaine, doivent être discutés collectivement et formalisés (travailleur âgé, moins de 30h...). On peut également y inclure une priorité pour les travailleurs avec CDD ou contrats de remplacement, avant l'engagement en externe. Ensuite, il s'agira de contrôler le respect de ces procédures, en mettant régulièrement ces points à l'ordre du jour des organes de concertation (CE ou CPPT).

De même, certaines règles encadrent le recours à la sous-traitance et à l'Intérim, au travail étudiant, aux emplois subsidiés. Conjointement à ces règles, le rôle et les responsabilités de chacun doivent être bien délimités. Les entreprises de nettoyage diffèrent fortement les unes des autres, notamment dans la hiérarchisation des postes, et les missions attribuées aux différentes fonctions et services ne sont pas toujours lisibles par les travailleurs. Savoir « qui décide de quoi », c'est pouvoir identifier qui outrepassa ses fonctions, ou qui ne prend pas ses responsabilités.

2. PRENDRE EN COMPTE LES TROUBLES DE LA SANTÉ LIÉS AU TRAVAIL ET LE VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS

La charge de travail dans le secteur du nettoyage croît d'année en année. Pour un même chantier, au fil des contrats qui se succèdent, toujours plus attractifs pour les clients, les surfaces à nettoyer à l'heure augmentent mais les effectifs diminuent, les bénéfices se faisant bien souvent sur le dos des travailleurs. Certains anciens travailleurs du secteur déclarent d'ailleurs que les plus jeunes, vu les cadences et charges de travail actuelles, ne pourront jamais « tenir » autant d'années qu'eux.

Ces questions sont donc à mettre en lien avec la problématique du vieillissement mais aussi de la prévalence de certains troubles physiques chroniques.

Lorsqu'un travailleur tombe malade, il n'y a pas toujours de remplacement, donc la charge de travail retombe sur les autres travailleurs. Dans ces situations, ce sont bien souvent les travailleurs et chefs d'équipe qui cherchent une solution entre eux. En matière de réintégration des travailleurs suite à une maladie de longue durée, on ne constate que très rarement la mise en place d'une adaptation du travail. Soit la personne est en mala-

die, soit elle revient et fait son boulot comme avant. Si allègement de la tâche il y a, c'est encore au sein de l'équipe que l'on va chercher une solution.

Si une certaine solidarité des travailleurs entre eux est bien entendue positive, il n'est pas normal de faire reposer sur eux une augmentation de la charge de travail et c'est à l'employeur de mettre en place des procédures de remplacement ou de réintégration. Souvent, dans les grandes entreprises, les directions se déchargent de la responsabilité en prétextant que ce qui se passe sur les lieux de travail est géré à d'autres niveaux. Or, c'est bien à elles qu'incombe l'obligation légale de prévenir les risques en matière de santé, de bien-être et de sécurité sur les lieux de travail.

En outre, ces « arrangements » entre travailleurs, puisque non formalisés, ouvrent la porte à des pratiques de favoritisme qui contreviennent à l'objectif d'égalité de traitement (cfr. point 1- Clarifier les procédures).



QUELQUES PISTES POUR AGIR

D'abord, mettre en place une bonne politique de prévention des troubles : « Vers un travail soutenable ! »

- **Identifier les risques**
Il peut être utile d'identifier les risques en termes de santé (physique ou psychique) et de sécurité via «OIRA Nettoyage». ¹ Cet outil en ligne, élaboré conjointement avec les organisations syndicales, propose également des pistes d'actions qui peuvent être discutées en CPPT afin de mettre en place un plan de prévention. Ces normes devraient être objectivées par le CPPT et la DS, en collaboration avec la médecine du travail. Cette dernière devrait être sollicitée pour contrôler et évaluer leur bonne application.

1. <https://client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/nettoyage-classique>

Enquête FGTB 2017 « votre travail est-il usant ? » auprès de travailleurs et travailleuses des secteurs du nettoyage et des titres services :

- 94% disent souffrir de douleurs physiques (mal de dos, céphalées et migraines, problèmes de digestion...)
- 77% disent souffrir de troubles psychiques (stress, sommeil...)
- 1 travailleur sur 2 déclare avoir déjà été en incapacité de travail plus de deux mois
- Pour 72% des répondants, aucun travail adapté n'a été mis en place suite à une maladie de longue durée

Il faudra également poser la question des causes de l'absentéisme et de la rotation du personnel, souvent en lien avec les conséquences physiques ou psychiques des conditions de travail.

- **Réintégration des travailleurs suite à une absence pour maladie**

Une bonne politique de réintégration doit être proactive. Il existe beaucoup de formules d'adaptation de poste qu'il s'agit d'envisager de manière globale et individuelle. En CCPT, il faudra identifier, conjointement avec le médecin du travail, quels sont les postes adaptés ou adaptables. On peut par exemple exiger, sur les gros chantiers, que les postes les plus légers soient réservés aux travailleurs réintégrés.

- **Revendication sectorielle** : Reconnaissance par la FEDIS des troubles musculo-squelettiques et ostéo-articulaires comme maladies professionnelles

3. PROMOUVOIR L'ACCÈS DE TOUS ET TOUTES À LA FORMATION

Le secteur se caractérise aujourd'hui par très peu de perspectives d'amélioration en termes de fonction, de salaire, de conditions de travail. Mais cela ne veut en aucun cas dire qu'il n'existe pas ! Une bonne politique de formation peut permettre aux travailleurs d'accroître leurs qualifications et d'améliorer leurs conditions de travail.

Les délégués syndicaux du secteur relèvent un manque d'information des travailleurs et travailleuses quant à leur droit à la formation et aux formations existantes, mais également une inégalité dans l'accès à ces formations.

D'autre part, ils constatent que peu de formations sont organisées en regard des obligations légales, ce qui bloque les travailleurs et travailleuses dans certaines fonctions.

Il y a une réelle inégalité d'accès aux formations professionnelles qualifiantes entre les hommes et les femmes, celles-ci

étant bien souvent mises à l'écart des formations donnant accès à des fonctions mieux valorisées ou dont les conditions d'exercice sont plus favorables.

Les délégués syndicaux relèvent également de fortes disparités entre chefs de chantiers ou d'équipe quant à leurs qualifications. Ces fonctions requièrent des connaissances techniques mais également en matière de gestion du personnel. Or, dans certaines entreprises, des travailleurs se trouvent promus chefs d'équipe sans avoir bénéficié d'aucune formation complémentaire.

Enfin, une part significative des travailleurs et travailleuses du secteur connaît des difficultés dans la maîtrise d'une des langues nationales, que ce soit à l'oral ou à l'écrit. Si ceci peut poser des problèmes de sécurité ou de compréhension sur le chantier, auxquels il s'agit de donner une réponse, le prétexte de la langue ne doit en aucun cas servir à trier les travailleurs.



QUELQUES PISTES POUR AGIR

Une bonne politique de formation doit être élaborée en regard des possibilités de promotion pour les différentes catégories du personnel, des nécessités d'allègement de la charge de travail pour certains, des contraintes liées à la conciliation vie privée/vie professionnelle des travailleurs et travailleuses, de la mobilité et des horaires atypiques (cfr. Point 4).

- Informer les travailleurs de leurs **droits en matière de formation**
- Mettre en place de manière systématique des **formations en alphabétisation et en FR-NL langue étrangère** avec Bruxelles Formation (notamment via des accords sectoriels)
- Etablir une **liste de l'ensemble des formations** existantes pour le personnel de nettoyage
- Contrôler la **bonne communication à l'ensemble du personnel** des formations proposées
- Contrôler la **bonne affectation des moyens à la formation des travailleurs**, et leur répartition au sein de toutes les catégories de travailleurs
- Mettre en place **une procédure, avec ordre de priorité objectif et transparent**, pour permettre à tous et toutes d'accéder à la formation
- Définir les **formations donnant accès à certaines fonctions** et contrôler le contenu de ces formations



4. FAVORISER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Dans un tel secteur, il est clair que la conciliation vie-privée / vie-professionnelle n'est pas aisée.

D'abord, ce sont les conditions d'exercice même de ces métiers qui les rendent difficiles : possibilité de faire travailler moins de 3 heures, horaires coupés sur une journée, travail en soirée ou tôt le matin... Les entreprises clientes demandent souvent à ce que le service soit assuré aux heures où les autres se réunissent, se nourrissent ou se reposent.

D'autre part, vu la lourdeur physique de ces fonctions et les cadences de travail, les moments hors travail servent bien souvent uniquement à la récupération.

Tout ceci au détriment de la vie sociale et familiale. Or, la préservation des relations sociales est d'autant plus importante lorsqu'il y a éclatement des collectifs, comme c'est le cas avec le travail sur chantier.

En outre, les horaires de travail sont assez variables. Ce manque de stabilité engendre des difficultés d'organisation dans la vie privée des travailleurs, notamment pour la prévision de leurs congés, mais aussi pour envisager le suivi d'une formation.



QUELQUES PISTES POUR AGIR

Revendication sectorielle : **promouvoir le travail en journée**

Celui-ci favorise le travail à temps plein, et donc par-là l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance (contact avec les clients), l'équilibre vie privée/vie professionnelle... L'idéal serait d'imposer à l'employeur d'octroyer une prime aux travailleurs dont l'horaire est en dehors du cadre commun (8h-18h par exemple).

Promouvoir la conciliation vie privée/vie professionnelle, c'est aussi donner la possibilité aux travailleurs de faire des projets. Il est important de réfléchir aux moyens de garantir une certaine stabilité des horaires et une prévisibilité des congés. Ceux-ci doivent être attribués selon des règles concertées et bien définies, afin d'éviter toute inégalité de traitement.¹

1. Par exemple, certaines entreprises ont négocié la possibilité de prendre 2 semaines consécutives de congé et deux autres semaines selon la fermeture de l'entreprise cliente. Lorsque beaucoup de travailleurs demandent des congés en juillet/août, des formules de « tournante », d'une année à l'autre, peuvent être mises en place pour permettre à tous d'en bénéficier, si pas chaque année, au moins régulièrement, selon la demande.

5. SOLIDARISER LES TRAVAILLEURS ET VALORISER LES MÉTIERS DU NETTOYAGE

La qualité du travail fourni dépend notamment de ses conditions d'exercice et de la reconnaissance de sa valeur. Dans certaines situations, il n'est tout simplement plus possible pour le personnel de faire un travail de qualité, quelles que soient ses qualifications et motivation.

Les conditions de travail dans le secteur du nettoyage sont souvent méconnues - ou ignorées, plus ou moins délibérément - par les travailleurs des entreprises clientes. C'est pourtant bien leur direction qui remplit le cahier des charges et impose ses conditions à l'entreprise de nettoyage.



QUELQUES PISTES POUR AGIR

La stratégie à mettre en place sera à déterminer avec le permanent de centrale. Il est dans tous les cas intéressant de diffuser auprès des travailleurs des entreprises clientes un Carnet de sensibilisation qui valorise le travail du personnel de nettoyage¹ ainsi que de créer des liens avec les DS de l'entreprise cliente afin notamment qu'ils contrôlent en CE le cahier des charges.²

1. www.accg.be/fr/actualite/que-serait-le-monde-sans-le-personnel-de-nettoyage
2. Voir notamment la brochure de a FENI et d'UNI Europa « choisir le mieux disant. Un guide pour les adjudicateurs publics et les acheteurs privés de prestations de propreté » où figurent certaines informations qui pourraient être partagées avec les travailleurs des entreprises clientes

CONTACTS UTILES

CELLULE EGALITÉ DE LA FGTB BRUXELLES

CONSEILLERS EN DIVERSITÉ

Paola **PEEBLES** | 02.545.76.96
diversite.bruxelles@fgtb.be
paola.peebles@fgtb.be

Youssef **BEN ABDELJELIL** | 0499.51.04.32
diversiteit.brussel@abvv.be
youssef.benabdeljelil@abvv.be

RESPONSABLE «GENDERMAINSTREAMING» ET COMITÉ FEMMES

Vroni **LEMEIRE**
vroni.lemeire@abvv.be

CENTRALE GÉNÉRALE

POUR LE SECTEUR DU NETTOYAGE

Spéro **HOUMEY**
Spero.houmey@accg.be

Mounya **MEHDAOUI**
Mounya.Mehdaoui@accg.be

RÉFÉRENCES & BIBLIOGRAPHIE

- Centrale Générale-FGTB, « LA CONCERTATION SOCIALE, ÇA MARCHE ! Des mesures concrètes contre la concurrence déloyale dans le nettoyage », Lettre trimestrielle de La Centrale Générale-FGTB | P910643
- ULB/VUB, Estelle Krzeslo (Metices-ULB); Jan De Schamphelleire (Soco/Tesa-VUB), Prof. Guy Lebeer, «TEMPS DE TRAVAIL, CHARGE DE TRAVAIL ET CONCILIATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE» - Enquête sur les chantiers de nettoyage en Région flamande, en Région de Bruxelles Capitale et en Région wallonne », juin 2009
- CG/FGTB, VOTRE TRAVAIL EST-IL USANT? - Rapport d'enquête dans les secteurs du nettoyage et des titres services, 2017 www.accg.be/fr/secteur/nettoyage/outil/rapport-votre-travail-est-il-usant
- CG, QUEL SERAIT LE MONDE SANS LE PERSONNEL DE NETTOYAGE? www.accg.be/fr/actualite/que-serait-le-monde-sans-le-personnel-de-nettoyage
- CG/FGTB, « Livre noir du nettoyage », 2010
- Unia et SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, MONITORING SOCIOÉCONOMIQUE 2017 – MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/Monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine
- Observatoire belge des Inégalités, Esteban Martinez, Guy Lebeer, LES OUVRIÈRES DU NETTOYAGE, PRÉCARITÉ D'EMPLOI, INÉGALITÉS DE TEMPS ET DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL, 20 février 2017 www.inegalites.be/Les-ouvrieres-du-nettoyage
- CCB, PROMOTION SOCIALE DES FEMMES IMMIGRÉES DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE, 2007 Enjeux de la formation des travailleurs - disponible sur demande

OUTILS

- UNI/FENI, CHOISIR LE MIEUX DISANT – un guide pour les adjudicateurs publics et les acheteurs privés de prestations de propreté, 2016
- SPF Emploi, travail et concertation sociale, GUIDE DE CONCERTATION DÉPARIS: SECTEUR DU NETTOYAGE- série stratégie Sobane www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19516
- Oira nettoyage - www.client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/nettoyage-classique/@login?came_from=https%3A%2F%2Fclient.oiraproject.eu%2Fbe%2Fschoonmaak%2Fnettoyage-classique



Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles
Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris