

## GREVE DES FEMMES - 7 MARS 2020

### Who cares ? We care !

Les femmes prennent en charge majoritairement le travail du Care de la sphère domestique (travail non-rémunéré). Que ce soit l'entretien de la famille, de la maison, l'alimentation, le soin des enfants, des malades, des personnes âgées,...

Ce travail essentiel occupe beaucoup de temps, engendre une charge physique et mentale et ouvre la voie à la précarité. Il est non-considéré et non-rémunéré.

En plus du travail domestique, éducatif et de soins, les femmes sont également celles qui interviennent très majoritairement dans les métiers des secteurs du Care (travail rémunéré). Que ce soit le service à la personne, le nettoyage, le commerce,...

Ce travail est souvent pénible, dégradant, invisible et mal-rémunéré.

Ces mêmes personnes sont aussi la plupart du temps celles qui doivent aussi prendre en charge la sphère domestique.

Les femmes ont de nombreuses raisons de faire la grève dans de nombreux secteurs du Care, et pas que ! Nos revendications sont tout aussi multiples parce que nous en avons assez des préjugés, des inégalités et des discriminations.

## Revendications politiques du Département des femmes de l'OGBL

Nous, **le Département des femmes OGBL Equality**, souhaitons établir et défendre bon nombre de revendications pour répondre aux besoins de nombreuses réalités du terrain. Ce premier document reprend une série d'éléments et ne prétend pas recouvrir l'intégralité des facteurs à prendre en compte. La dimension multifactorielle et multisectorielle nécessite une démarche intégrée en travaillant conjointement avec les différentes organisations et associations, en s'appuyant sur leur expertise dans leurs domaines de compétences respectifs.

Nous souhaitons définir les actions appropriées à mener en considérant les besoins communs et spécifiques de la représentation effective de la citoyenneté.

Un prochain document comportant des revendications plus détaillées sur un périmètre plus étendu sera établi par la suite.

## Pour une égalité de traitement

- Un **salairé égal pour un travail égal**, pour mettre la valeur du travail des femmes à pied d'égalité avec celui des hommes.  
Les solutions envisagées sont :
  - la création d'un label « égalité de traitement » pour valoriser les entreprises qui documentent qu'elles sont respectueuses de la loi en la matière.
  - une obligation de transparence des entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale.
  - la mise en place de sanctions pour toutes les entreprises dans lesquelles il y a un écart salarial entre les femmes et les hommes.
- **L'intégration dans les Conventions Collectives de Travail (CCT) de mesures spécifiques** en faveur de l'égalité femmes/hommes qui dépassent les simples déclarations de principe et permettant de progresser enfin vers une égalité effective.
- L'obligation de mise en place de **plans de formation et de promotion égalitaires** dans toutes les entreprises afin de promouvoir la représentation équitable des femmes dans toutes les catégories de carrières. Et éviter ainsi que les femmes se retrouvent majoritairement dans les métiers moins payés.
- Des mesures pour favoriser **la mixité des filières de formation et des métiers**, et la promotion de la mixité aux recrutements.
- L'accès aux postes à responsabilité pour **une représentativité équilibrée des femmes au niveau de la prise de décision**.
- La mise en place par l'employeur **d'une personne chargée de l'égalité** pour travailler **conjointement avec le/la délégué.e à l'égalité** afin d'établir des statistiques dans l'entreprise ainsi que des plans de formation et de promotion égalitaires.
- L'étendue de la dynamique paritaire à toutes les organisations citoyennes.

## Pour une revalorisation de certains métiers

- **La reconnaissance sociale du travail du care, rémunéré ou non rémunéré, et son partage égalitaire.**
- **L'augmentation du Salaire Social Minimum (SSM) de 10%** pour permettre une vie décente à toutes et à tous.
- Les emplois stables, en CDI, à temps plein, doivent être **la norme**.
- **L'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications** des métiers à prédominance féminine.
- L'amélioration des conditions de travail et **la reconnaissance de la pénibilité** de certains métiers à prédominance féminine.
- **Une formation continue et qualifiante** accessible à toutes et à tous.
- **Des plans de carrières évolutifs et transparents** à établir avec la participation des syndicats représentatifs.
- **L'introduction et/ou l'augmentation de la mixité dans les disciplines/secteurs-métiers** traditionnellement féminins ou masculins, que ce soit dans les activités productives ou dans les postes à responsabilité.
- **La production régulière d'évaluations statistiques** sur les disciplines/secteurs-métiers très genrés.
- Des actions pour agir sur les inégalités économiques qui touchent certains métiers et sur les causes structurelles de la précarité sociale.

## Pour une meilleure organisation du travail

- **La planification des horaires de travail et la transmission des plannings** suffisamment tôt pour faciliter l'organisation.
- **Le respect par l'employeur** des plans d'organisation du travail transmis.

- **Un meilleur équilibre de la vie privée et professionnelle** par l'aménagement des horaires en favorisant le travail en continu.
- L'aménagement de la charge de travail dans le souci de l'amélioration des conditions de travail.
- Le recours à **l'aménagement du temps de travail** et au **télétravail** suivant le besoin quand l'activité le permet.
- Le **“droit à la déconnexion”** du salarié et le respect du “devoir de déconnexion” de l'employeur.

## Pour un temps de travail choisi

- La généralisation de **la réduction du temps de travail à 30 heures/semaine** sans perte de salaire.
- Le droit pour toutes et tous de **participer à l'organisation de son travail** en entreprise.
- Le droit pour toutes et tous de **choisir et non pas de subir la flexibilisation du temps de travail**. Avec le principe de 10 heures/jour maximum, incluant le temps de trajet entre 2 lieux de travail et le temps trajet domicile/travail.
- **Le droit au temps partiel avec retour possible au temps plein**, en conservant tous les droits et acquis antérieurs.
- **Le refus d'une nouvelle libéralisation des heures d'ouverture dans le Commerce**. Le commerce emploie une majorité de femmes, dont beaucoup de femmes monoparentales. Les horaires déjà très flexibles pénalisent l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Une nouvelle libéralisation rendrait cet équilibre encore plus difficile.

## Pour des retraites dignes et justes

- Le droit pour toutes et tous à **une retraite minimum garantie**, adaptée aux besoins réels, afin de vieillir dignement et sereinement.
- Des mesures concrètes pour **réduire l'écart entre les pensions** des femmes et des hommes.
- Une cotisation obligatoire auprès de la caisse de pension afin de couvrir les années dédiées complètement ou partiellement à la vie familiale. Avec prise en charge par l'Etat de la part de cotisation initialement payable par l'employeur en période de travail partiel ou d'interruption d'activité.
- L'information sur l'assurance volontaire continuée accessible à tous et à toutes du moment où une personne décide de réduire son temps de travail ou d'arrêter de travailler.

## Pour la fin des stéréotypes sexistes ou de genre

- La répartition des tâches domestiques nécessite une accélération et une généralisation des politiques contre les stéréotypes sexués.
- Des mesures pour agir au niveau de **la prise de conscience et du changement des mentalités**, notamment par l'éducation dès le jeune âge et par le biais de la formation initiale et continue.
- **Des mesures de sensibilisation et de formation** du personnel enseignant et encadrant en intégrant les questions d'égalité femmes-hommes et de la diversité de genre dans les contenus des cours.
- **Des actions de sensibilisation et d'information** sur la diversité sexuelle et sur la pluralité des identités de genre.
- L'encouragement des médias à utiliser **un langage respectueux de l'identité de genre et de la dignité des personnes**, par le biais d'actions de sensibilisation et de formation des journalistes et professionnels des médias.

- Des mesures de protection et de répression **pour lutter efficacement** contre les discours de haine, les pratiques discriminatoires directes et indirectes, ainsi que toute publication dégradante en lien avec les femmes, les filles et l'identité du genre de manière générale.
- **L'adoption de l'écriture inclusive** par l'utilisation d'un vocabulaire juste pour mieux intégrer la dimension de la diversité sexuelle et de genre dans le milieu du travail et dans un esprit de cohérence des textes et de la représentation effective de la société.

## Pour l'application des principes de non-discrimination

- Des mesures concrètes pour **la prévention et la lutte contre les discriminations** basées sur le sexe, l'expression de genre, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, l'âge, le revenu, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, le handicap, la nationalité, le statut migratoire, le niveau d'éducation, la compétence linguistique, la grossesse, la maternité, les opinions politiques, l'appartenance syndicale ou l'appartenance à une minorité nationale.  
Que ce soit au travail lors de l'embauche ou du déroulement de carrière, dans le logement, la santé ou l'éducation.
- **Un processus de recrutement éthique et non-discriminatoire** par le biais d'une sélection « anonymisée » (sans nom, sans âge, sans genre, sans photo, ...) dans le but de parvenir à un recrutement plus inclusif et respectueux de la diversité.
- **Des bilans sociaux en entreprise** pour mesurer des indicateurs qui permettent de lutter contre les discriminations à l'embauche et sur les évolutions de carrière.
- **La prise en considération des problématiques spécifiques**, des besoins et des intérêts de la population qui subit **des discriminations ou des difficultés multiples** dans le but de définir les actions appropriées (les personnes en situation de handicap visible et invisible, les personnes concernées par une maladie rare, les familles monoparentales, les personnes racisées, les femmes afro-descendantes, les personnes LGBTIQ, toute minorité nationale, etc...).  
La multiplicité des discriminations et des difficultés est source d'une plus grande vulnérabilité, précarité et d'un isolement social.
- Des mesures concrètes pour **lutter contre les oppressions spécifiques** et la production de statistiques précises sur toutes les situations de discrimination.

## Pour la fin de toute forme de violences au travail et dans la vie

- **La lutte contre les violences faites aux femmes** doit être une priorité des pouvoirs publics par :
  - des mesures renforcées de prévention et de répression des violences sexistes et sexuelles.
  - des mesures de protection et d'assistance aux victimes avec une meilleure prise en charge psychologique, des mesures immédiates de relogement et un traitement rapide des plaintes.
  - la sanction des agresseurs.
- **La reconnaissance de ces violences dans le cadre des demandes d'asile** quelque soit le statut marital, la couleur de peau, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'affiliation religieuse.
- **Des dispositions légales pour la protection des victimes** et pour renforcer les obligations des employeurs en matière de harcèlement moral et sexuel.  
Trop souvent les femmes sont découragées de déposer plainte par peur des représailles de la part de leur harceleur ou la crainte qu'on ne les croit pas.
- L'obligation légale de créer des Comités de surveillance et de prévention en matière de harcèlement à composition paritaire dans toutes les entreprises.  
Formation spécifique et obligatoire des membres de ces comités.

- La création d'une instance indépendante à composition tripartite compétente en matière de harcèlement, qui aurait pour mission de procéder à des enquêtes indépendantes, d'émettre des avis/recommandations et d'établir des statistiques.  
Formation spécifique et obligatoire des membres de cette instance.

## Pour la protection des femmes enceintes et le droit à l'allaitement

- L'obligation d'aménager ou de modifier le poste de travail dès lors que les conditions de travail (port de charges, postures, horaires,..) peuvent menacer la santé de la mère et/ou de l'enfant.
- **Une amélioration de la protection de la femme enceinte et des dispositifs de droit et d'heures d'allaitement.** Pour une plus grande acceptation des femmes allaitantes dans les entreprises.

## Pour le soutien de la parentalité et de toutes les familles

- Le remplacement du congé de maternité et de paternité par **un congé de parentalité égalitaire** pour permettre à chaque parent de s'investir paritairement dans l'éducation et le soin de l'enfant.
- **L'instauration d'un congé social légal**, réglementé au niveau national, permettant aux salariés de s'absenter de leur travail sans perte de salaire, et ce pour une durée définie en cas d'incapacité (maladie/accident) d'un membre de la famille du premier degré ou d'une personne faisant partie du ménage.
- **L'amélioration et augmentation du congé pour raisons familiales** pour les parents.
- **L'augmentation des montants des allocations familiales** avec un mécanisme d'adaptation périodique des montants des prestations familiales à l'évolution générale des prix et des salaires pour éviter que la valeur réelle des prestations familiales continue à baisser.
- **La prise en compte des conditions de vie des femmes et des familles monoparentales** pour identifier leurs difficultés et leurs besoins. Avec la mise en place de mesures concrètes et adaptées à leurs besoins particuliers en terme d'accès au logement, de garde d'enfant(s) parfois à des horaires atypiques, de dispositifs d'aides sociales, de réintégration du marché du travail ou de formation, voire de retour aux études, ....  
Ces femmes souvent avec un faible revenu et un niveau de vie inférieur à celui de l'ensemble des ménages, avec une plus grande exposition à la pauvreté, avec des contraintes multiples, sont davantage concernées par les emplois multiples, des horaires atypiques, des temps partiels subis, à la flexibilisation du temps de travail, en plus de tout le travail domestique, éducatif et de soins. Le tout créant une plus grande vulnérabilité.
- **La prise en compte de la diversité des configurations familiales et des modèles parentaux** (non-hétéronomés), avec un traitement égalitaire pour toutes et tous, également en termes d'adoption ou de filiation.  
Avec l'adaptation des textes et du langage législatif en conséquence.

## Pour les droits des femmes réfugiées et migrantes

- **Des mesures efficaces pour lutter contre l'exploitation spécifique des femmes migrantes** dans le travail du soin aux autres.
- La reconnaissance des formations et des diplômes du pays d'origine.
- L'accès élémentaire aux services sociaux et de la santé pour les femmes migrantes sans statut.
- Un véritable accès à la justice, sans risque d'être expulsées.

## Pour des services de santé inclusifs

- Un accès adéquat aux soins, qui respecte et qui ne stigmatise pas.
- **Le droit à une couverture sociale et médicale universelle** pour toutes les personnes exclues de la sécurité sociale, les sans-papier, les sans-revenu et les sans-abris.
- **Une réforme de la loi concernant le reclassement professionnel.** Les personnes en reclassement se trouvent bloquées dans leur évolution salariale ce qui constitue un problème majeur pour des personnes en situation difficile qui doivent en plus de la conciliation vie familiale et professionnelle gérer une situation de santé difficile.
- **L'extension du périmètre des maladies professionnelles** avec la reconnaissance de ces dernières et une meilleure prise en charge. Dont le burnout pour lequel le taux de prévalence est statistiquement plus élevé chez les femmes.
- La prise en considération des situations de handicaps visibles et invisibles, des maladies rares, et la nécessité d'accompagnement et de la prise en charge médicale et sociale en conséquence.

## Pour des infrastructures et des services publics adaptés

- **Des infrastructures et des services publics pour la garde d'enfants et le soin de personnes dépendantes** accessibles pour toutes et tous, et de bonne qualité.
- Une étude des besoins réels en termes d'infrastructures dans les communes en comparaison avec le monde du travail, ce qui permettrait d'adapter les crèches et maisons relais aux besoins réels de la population.
- La transparence des prix appliqués des crèches et de toutes les structures d'accueil.
- La **création de crèches d'entreprises** pour les grandes entreprises et/ou une coordination entre entreprises du secteur afin d'offrir ce service aux salariés.
- Des crèches et des structures d'accueil publiques. **Non à la privatisation!**
- Le respect des agréments d'une part et une Convention Collective de Travail (CCT) pour toutes les crèches, incluant les crèches privées.
- La décentralisation des Administrations et des services essentiels dans tout le pays ce qui faciliterait leurs accès.
- Des **transports publics accessibles, efficaces et étendus** pour des déplacements efficaces et ne pas devoir dépendre d'une voiture dans la mesure du possible. Et permettre également d'accéder plus facilement à l'emploi, à l'éducation, à la culture et à tous les services essentiels.

## Pour une justice sociale

- Un **système d'imposition plus juste** qui impose davantage les grandes fortunes et les entreprises pour mieux redistribuer les richesses et investir dans les infrastructures dont nous avons toutes et tous besoin pour mieux assumer nos responsabilités familiales, sociales et professionnelles. Avec l'allègement de la charge fiscale sur les petits et moyens revenus.
- Un système d'imposition qui **améliore drastiquement la situation des ménages monoparentaux** en prenant en compte la situation individuelle et le nombre de personne(s) à charge dans un ménage (plus de 80% sont des femmes, confrontées à un fort risque de pauvreté).
- Le **droit au logement décent et abordable** pour toutes et tous, et l'accès aux logements sociaux pour les personnes vulnérables.

## Pour l'information, l'analyse et la consultation

- **La mise en place de plans d'actions, de programmes, d'études et d'évaluations statistiques au niveau national et/ou de la Grande Région** pour analyser une situation donnée, et permettre ainsi de déterminer des mesures concrètes et appropriées. La mise à disposition des ressources humaines et financières adéquates pour y parvenir. Ainsi que le partage et le suivi régulier des indicateurs et des données.
- **La production de la connaissance et de la lisibilité** sur toutes les formes de violences (les féminicides, les violences sexistes et sexuelles, homophobes, transphobes...) par le biais d'évaluations statistiques régulières.
- Le soutien financier adéquat par les pouvoirs publics des diverses organisations qui travaillent à l'amélioration des conditions de vie des femmes et qui prennent en charge leurs besoins communs et/ou spécifiques.
- **La consultation des partenaires sociaux et une procédure d'échanges réguliers** sur les besoins et les projets de réforme en cours et à venir.

## Pour le respect des conditions légales et réglementaires

- La sanction systématique lorsque non-respect de l'obligation de se conformer aux textes législatifs en vigueur, des conditions du Code du Travail et des Conventions Collectives de Travail (CCT).
- Le renforcement des moyens pour **garantir une application effective** des contrôles et des sanctions par l'inspection du travail.
- Des textes de loi plus contraignants à l'égard des entreprises qui ne respectent pas le principe du traitement égal, prévoir des sanctions dissuasives et aussi des voies de recours efficaces.

## Pour des conditions de travail adaptées aux professions du secteur Santé

- Non à un système de «tarification à l'activité», car ce système risque de provoquer une plus grande intransparence, et conduire à des réductions drastiques de personnel dans les établissements hospitaliers.
- Non à la sous-traitance des structures publiques. Toutes les activités liées à l'activité d'utilité publique de soin (malades, enfants ou personnes âgées ou dépendantes) doivent être assurées par des entreprises soumises aux Conventions Collectives applicables.
- Non à l'augmentation de la densité et de la pénibilité du travail.
- Non à l'accroissement des cadences de travail.
- Non à toute tendance de privatisation et de commercialisation du système de santé. Non à une médecine à deux vitesses.
- **Les formations des professions de santé doivent être intégrées au processus de Bologne** avec la création d'un Bachelor pour les infirmiers et d'un Master pour les infirmiers spécialisés, afin de pouvoir faire face aux défis de demain dans un secteur en constante évolution. Une réforme cohérente des formations de l'ensemble des professions de santé est nécessaire. La ressource la plus importante d'un hôpital ou d'une institution de soins réside dans ses salariés. L'augmentation constante de la densité de travail, l'accumulation d'heures supplémentaires et la pénibilité du travail posté dans le secteur de la santé et des soins nuisent à l'attractivité des métiers en question.