

REVENDEICATIONS FRAE* STREIK 2021

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL REMUNERE ET NON-REMUNERE !

Au Luxembourg, le temps de travail hebdomadaire est de 42 heures en moyenne. Les femmes et les hommes travaillant à plein temps passent le gros de leur journée au travail.

Mais quand au bout de 8 heures ou plus, les femmes quittent leur poste, une deuxième journée de travail recommence pour la plupart d'entre elles. Ce n'est que quand elles dorment qu'elles arrêtent de travailler et encore... En règle générale, 24h dans la vie d'une femme vivant avec un homme et avec des enfants à charge ressemble à une course contre la montre. Mettez-vous alors à la place d'une femme élevant seule ses enfants et vous verrez comment elles doivent se couper en quatre. Plus votre salaire est bas, plus votre temps de travail est long et plus votre charge du travail du care non-rémunéré s'alourdit.

La crise du Covid-19 rajoute d'autres problèmes et fait que tandis que le personnel de la santé croule sous la charge de travail accumulée depuis le début de la pandémie, les licenciements et le chômage augmentent dans d'autres secteurs. Certain.e.s travaillent trop. D'autres ne trouvent pas de travail. Au poste aussi bien que chez elles, les femmes formant la majorité des employés dans les métiers « indispensables » n'ont pas cessé de travailler depuis le début de la crise sanitaire.

Il est grand temps de faire une pause. Travailler moins pour vivre mieux et plus. Les politiques et le patronat au service de l'accumulation de profit à tout prix exploitent notre travail rémunéré et non-rémunéré et nous volent notre temps. Réduire le temps du travail rémunéré permet d'avoir plus de temps à disposition pour s'engager et militer pour une cause, de voir les enfants grandir. Réduire le temps du travail c'est aussi réduire la longue liste des choses à faire et à penser.

Nous les femmes* voulons reprendre contrôle du temps de nos vies ! Nous voulons des politiques qui visent à reconnaître, réduire et redistribuer le travail du care non-rémunéré ! A commencer par :

La réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire !

Il n'y aura pas de réduction du travail non-rémunéré sans réduction du temps de travail rémunéré. Femmes et hommes ont besoin de plus de temps pour arranger une prise en charge égalitaire du travail non-rémunéré dans la sphère domestique.

La réduction du temps de travail doit aller de pair avec la création de nouveaux emplois et une embauche massive de personnel dans des secteurs clés qui souffrent actuellement d'une pénurie de personnel, comme le secteur de la santé. Ainsi, il sera possible de mieux distribuer le travail et de lutter contre le chômage structurel. La réduction du temps de travail est une mesure qui présuppose d'autres mesures ayant pour objectif le plein emploi.

JUSTICE SALARIALE !

Comment vit-on avec un salaire minimum social au Luxembourg ? Mal. Ce salaire est trop bas. Il ne permet pas de vivre sans crainte de l'appauvrissement et sans dépendre des aides sociales. Le Luxembourg est un des pays européens où le taux de personnes qui vivent dans la pauvreté, même en travaillant à temps plein est parmi les plus élevés. Pour les Femmes de ménages, caissières de supermarchés, serveuses, coiffeuses, ouvrières, le Salaire Minimum est la règle. Mettez-vous à la place d'une agente de nettoyage qui travaille à mi-temps pour mieux pouvoir s'occuper de sa famille. Si son revenu est complété par celui de son mari qui gagne lui aussi le salaire minimum, ils ne sont pas pour autant à l'abri de soucis financiers et elle cotisera moins pour sa retraite. La pauvreté à la retraite après avoir été une travailleuse pauvre, quelle injustice !

Il est temps d'augmenter les salaires les plus bas. Quelques adaptations par-ci par-là à l'évolution des prix ne remplacent pas la nécessité d'une augmentation du salaire minimum à un niveau qui rend hommage aux efforts investis dans le travail et les services rendus. Ce niveau de salaire doit être à la hauteur d'un niveau de vie confortable.

Nous les femmes* voulons la juste reconnaissance et rémunération pour notre travail et celui des hommes partageant avec nous le bas de l'échelle des salaires. Surtout quand il s'agit d'un travail considéré en temps de crise sanitaire comme indispensable ! Nous demandons :

L'augmentation immédiate - et non pas l'adaptation - du Salaire Social Minimum

Au Luxembourg, l'écart de salaire entre hommes et femmes est statistiquement faible. Mais ne nous laissons pas aveugler. Pour calculer le véritable écart salarial entre hommes et femmes il faudra prendre en compte la répartition des postes entre femmes* et hommes et leur rémunération respective dans les différents secteurs, selon les emplois, le niveau d'éducation, l'origine nationale et l'âge. Tout comme il faudra inclure dans le calcul la rémunération des frontalier-ères et le taux de travail à temps partiel des femmes qui est trois fois plus élevé que celui des hommes. La parentalité a aussi une répercussion négative sur l'évolution du salaire des femmes* alors que pour les hommes le fait de devenir parent s'accompagne souvent d'une promotion professionnelle.

Nous les femmes* voulons sans plus attendre :

L'égalité salariale entre hommes et femmes

L'Égalité salariale est indissociable de la transparence des salaires. La transparence est le seul véritable garant contre les discriminations salariales. L'Égalité salariale doit être

garantie par la reconnaissance et la revalorisation des professions traditionnellement féminines qui sont chroniquement sous-considérées et sous-payées.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- plus de contrôle (plus de moyens pour l'Inspection du Travail et des Mines)
- plus de transparence (une véritable obligation de mise en place d'outils de contrôles et de transparence pour toute entreprise)
- plus de compensation (faire cesser la culture d'entreprise des longues heures et les pratiques des heures supplémentaires non comptabilisées et non rémunérées)
- plus d'exemplarité (responsabilité de l'Etat qui doit assumer son rôle d'exemple à suivre, mise en place d'un sceau étatique - non pas seulement du Ministère de l'Egalité entre hommes et femmes - d'égalité et de diversité pour les entreprises)
- plus de carrières évolutives (progressions de carrières objectives et garanties dans tous les secteurs publics et privés)
- plus de revalorisation (pour les métiers majoritairement exercés par des femmes et sous-payés: nettoyage, commerce, restauration)

PARENTALITE POUR TOUS.X.TE.S !

Au Luxembourg, la réglementation des congés parentaux est restée bloquée sur le modèle familial et les rôles parentaux hétérosexuels. Les partenaires gays et lesbiennes sont complètement exclu.e.s de certains droits. Le congé dit « de paternité » qui est complémentaire au congé de maternité après la naissance de l'enfant, n'est seulement de 10 jours et accessible qu'à un partenaire masculin. Le congé parental, plus inclusif, ne peut être demandé qu'une fois le congé de maternité arrivé à échéance, donc au bout de trois mois après la naissance de l'enfant. Pour les partenaires hétérosexuels et homosexuels, les conditions ne sont pas encore données pour favoriser un partage égalitaire du travail de soins du bébé et d'une possibilité d'investissement égalitaire de chaque partenaire dans le rôle parental dès la naissance de l'enfant. Le scénario le plus courant pour les partenaires hétérosexuels et qu'au bout de 10 jours, la mère se retrouve livrée à elle-même avec l'enfant à charge. Alors qu'elle aurait besoin d'un temps de repos et du soutien de son partenaire. Le message pour la femme est clair : Occupe-toi du bébé ! Pour l'homme il s'agit de retourner rapidement sur le marché de travail et de subvenir aux besoins financiers de sa famille.

Il est temps de mettre à jour les modèles de parentalité.

Nous les femmes * voulons :

Le remplacement du « congé de paternité » de 10 jours par un congé de naissance ouvert à tous.x.te.s, d'une durée de 3 mois à temps plein avec le maintien du salaire complet.

Communément nommé "congé de paternité", le congé de naissance est un congé payé, accordé au co-parent, qu'il s'agisse d'un père, d'une mère ou d'un.e deuxième parent non-hétéro et non-binaire, lui permettant de s'investir paritairement dans l'éducation et le soin de l'enfant et d'instaurer un traitement égal dans l'accès au congé de parentalité pour les familles homoparentales. La compensation du congé de parentalité par un salaire complet et son caractère obligatoire permettront surtout aux femmes de ne pas être pénalisé.e dans le monde du travail et d'assurer une plus grande égalité économique entre les conjoint.e.s.

SE LOGER SANS SE RUINER !

L'accès à un logement décent et abordable est un droit fondamental, qui doit être garanti à tou.te.s sans discriminations. Le logement est un amplificateur des inégalités au Luxembourg. Les femmes* sont davantage exposées à la précarité et à la crise du logement, en raison notamment de l'écart salarial et de pensions entre les femmes et les hommes, les contrats de travail souvent à temps partiel et/ou à durée déterminée, et la monoparentalité. Particulièrement touchées sont les femmes exposées à de multiples discriminations, sur la base de l'origine ethnique, la couleur de la peau, l'âge, la situation de handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les femmes demandeuses de protection internationales, les femmes sans papiers, les victimes de violences domestiques, sexistes, et de toute forme de violence et exploitation au travail. Bien sûr la crise COVID-19 a exacerbé les problèmes structurels existants et en conséquence le nombre de personnes n'ayant plus les moyens de payer leur loyer. Après un premier moratoire pendant l'état de crise sanitaire, les déguerpissements et expulsions ont allègrement repris par la suite.

Il est temps de faire valoir le droit au logement à toutes et à tous.

Nous les femmes* demandons au gouvernement d'agir et de :

- Reconnaître le droit au logement adéquat et abordable en tant que droit fondamental et l'inscrire dans la constitution.
- Assurer l'égalité d'accès au logement abordable à tou.te.s sans discriminations fondées sur le genre et tous les motifs énoncés à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- Elaborer et mettre en place une véritable politique et un plan d'action pour l'accès au logement décent et abordable incluant les priorités suivantes:
 1. investir dans la construction et l'aménagement de logements abordables, accessibles aux personnes et ménages à revenu modeste.
 2. Construction ou aménagement d'urgence des logements sociaux nécessaires à moyen terme.
 3. Mise en place d'un outil efficace de contrôle du plafonnement des loyers.
- Assurer la conformité au droit international en matière de droits humains de toute procédure d'éviction permanente ou temporaires de personnes, familles ou communautés de leurs foyers.
- Moratoire des expulsions pendant toute la période de la crise sanitaire.