

Résolution

Egalité pour les femmes dans l'emploi! La lutte continue!

Fait est que les filles choisissent et cela de façon tenace depuis des années les mêmes voies professionnelles – souvent avec des conséquences négatives sur leur carrière. Et elles supportent par leur choix la ségrégation horizontale du marché de l'emploi.

Nous avons donc besoin d'une meilleure orientation professionnelle, de formations et d'emplois dans des professions orientées vers l'avenir tant pour les filles que les jeunes femmes.

Fait est aussi qu'en moyenne 17% des femmes sont rémunérées au salaire social minimum, contre 9% des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de la restauration, du commerce et des services collectifs et personnels, qui sont à 46%, 27% et 25% à ne toucher que le salaire social minimum.

Toute notre énergie doit être axée sur la négociation et l'instauration de modèles de rémunération non discriminatoires en faveur des femmes dans les conventions collectives de travail afin de garantir qu'elles gagnent enfin ce qu'elles méritent.

Afin de réduire le nombre de «working poor», la pauvreté qui touche de plus en plus de femmes mais aussi d'hommes salariés, nous ne devons pas céder et continuer à demander que le salaire social minimum soit augmenté, que les transferts sociaux étatiques soient garantis et que toutes les allocations familiales et l'allocation pour le congé parental soient adaptées à l'évolution générale des salaires et des traitements. Et, afin de supprimer les discriminations des travailleuses et travailleurs frontaliers, toutes les prestations leur doivent être accordées.

Fait est encore que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes en raison de leur positionnement sur le marché du travail. Elles ont des qualifications globalement encore inférieures à celles des hommes. Elles présentent des anciennetés dans l'entreprise moins longues et par conséquent des expériences professionnelles totales plus courtes à cause des interruptions de carrière. Elles se retrouvent dans des positions hiérarchiques et responsabilités d'encadrement au sein des entreprises inférieures à celles des hommes.

Il faut prestement un meilleur accès pour les femmes aux formations continues internes et externes aux entreprises et, le cas échéant, à des reconversions professionnelles.

Nous devons continuer à négocier des modèles d'organisation du temps de travail qui permettent une répartition équilibrée des activités professionnelles et des tâches familiales et qui n'empêchent pas les femmes de continuer leur carrière lorsqu'elles deviennent mères.

La société entière doit s'investir pour augmenter l'offre d'institutions d'accueil assurant la prise en charge des enfants, des écoles à plein temps pour enfants de tous âges ainsi que d'institutions d'encadrement de personnes âgées ou malades pour que les femmes aussi puissent suivre des formations initiales ou continues et exercer une activité professionnelle. Il va sans dire que ces institutions et écoles doivent être dotées de personnel qualifié et offrir des services de haute qualité.

"L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain."

Stendhal - 1783-1842