

7 Égalité salariale entre hommes et femmes

Les femmes gagnent toujours 23,1% de moins que les hommes. Les causes ? Temps partiels (involontaires) occupés à 80% par des femmes, plafond de verre, manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants et les membres de la famille âgés ou malades, sexisme et stéréotypes sur les rôles traditionnels des femmes et des hommes dans les sphères professionnelle et privée.

Stop à l'inégalité salariale

Depuis son introduction en 2012, la loi sur l'écart salarial n'a rien changé. Celle-ci doit être mieux encadrée et davantage de contrôles et de sanctions doivent inciter les employeurs à faire des efforts. Pourquoi ne pas intégrer le modèle de l'Islande où les entreprises doivent prouver qu'elles ne pratiquent aucune discrimination salariale ?

Parallèlement, le nombre d'infrastructures d'accueil abordables doit augmenter. Au cours de la scolarité, les options scientifiques et technologiques doivent être rendues plus attractives pour les filles.

Non, c'est non.
Ensemble,
mettons fin au
harcèlement sexuel
et à la violence
au travail,
à la maison
et dans la rue.

8 Écart salarial = écart de pension accru

Des salaires inférieurs mènent inévitablement à des pensions réduites. Si les femmes gagnent moins que les hommes, il n'est pas surprenant que le risque de pauvreté chez les personnes âgées soit le plus élevé chez les femmes. Nous avons obtenu que la pension minimum pour une carrière complète soit revalorisée à 1500€ brut par mois. Malheureusement, de nombreuses femmes n'en bénéficieront pas puisqu'elles ne peuvent justifier une carrière de 45 ans.

Revalorisation de la pension des femmes

Nous voulons plus d'assimilations pour la pension et des allocations plus élevées pour le repos de maternité et le congé parental. L'âge de la pension doit être abaissé à 65 ans et les années de carrière prises en compte pour le calcul de la pension ramenées à 40 ans. En outre, le calcul de la pension doit tenir compte des difficultés et discriminations auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail.



WWW.FGTB.BE

f t i @syndicatFGTB

E.R.: FGTB, Thierry Bodson, Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

**8 REVENDICTIONS FGTB
POUR PLUS D'ÉGALITÉ F/H**

1 Quand les femmes s'arrêtent de travailler, le monde s'arrête (de vivre)

Les travailleurs en première ligne sont surtout des travailleuses, en particulier dans le secteur des soins. Elles ont continué à travailler au péril de leur santé et de celle de leurs proches. Les salaires de ces secteurs dits essentiels sont trop faibles et les femmes sont surreprésentées dans les catégories salariales les plus basses.

Revalorisation des métiers essentiels

Nous exigeons une revalorisation salariale des professions "essentiels", de meilleures conditions de travail et des carrières faisables dans ces secteurs. La COVID-19 doit être reconnue comme maladie professionnelle dans tous les secteurs. Pas uniquement pour le personnel soignant et les infirmières, mais aussi pour les aides ménagères, le personnel d'entretien, les travailleuses occupées dans la production et dans le commerce alimentaire, les blanchisseries, le transport et la logistique...

2 Stop aux violences faites aux femmes !

Au quotidien, de nombreuses femmes et filles sont confrontées à la violence (physique et sexuelle) et au harcèlement (sexuel), y compris en ligne et sur le lieu de travail. Pendant le confinement, le nombre d'appels d'urgence pour cas de violence domestique et conjugale a explosé. Certaines en sont mortes.

Fin des violences envers les femmes

Des instruments internationaux existent mais la Belgique reste à la traîne. La Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique est ratifiée depuis 2016. Mais à ce jour, la Belgique ne respecte toujours pas l'ensemble des engagements pris. La convention 190 de l'OIT sur la violence au travail doit aussi être ratifiée au plus vite et rendue exécutable à tous les niveaux de pouvoir en Belgique.

3 Dépénalisation totale du droit à l'avortement

Nous exigeons un accès total aux soins de santé pour toutes les femmes et un assouplissement de la loi sur l'avortement. Une proposition de loi, votée début juillet 2020 à la Chambre avec une majorité, visait à dépénaliser l'avortement, permettre celui-ci jusqu'à 18 semaines et supprimer le délai de réflexion obligatoire de 6 jours. Mais ce dossier a été sacrifié en échange de la formation d'un gouvernement fédéral. Le corps des femmes ne peut faire l'objet d'un tel marchandage.

4 Pour un meilleur équilibre travail – vie privée

De nombreuses femmes ont travaillé en première ligne pendant la pandémie. En outre, elles continuaient à assumer, à la maison, une part importante des tâches ménagères. Pour les télétravailleuses, le ménage et la garde des enfants ont engendré plus de travail et de stress.

Lutte contre les inégalités

La revalorisation des professions dites "féminines" doit découler de la reconnaissance du rôle-clé qu'ont joué les femmes dans la lutte contre le coronavirus. Nous plaidons aussi pour une répartition égalitaire des tâches domestiques et des soins aux enfants et aux personnes dépendantes. Comment ? En mettant un terme aux stéréotypes de genre, via une obligation et un nouvel élargissement du congé de naissance – avec des allocations plus élevées et une assimilation complète en cas de congé parental – des congés thématiques, du crédit-temps, du repos de maternité, un accueil de qualité de la petite enfance...

5 Pour un salaire minimum à 14€/h ou 2300€ par mois

En 2020, le gouvernement a listé les secteurs « essentiels », au moment où le reste de l'économie se mettait à l'arrêt. Souvent sous-payés et dans des conditions difficiles, les travailleurs et travailleuses de ces secteurs ont contribué au maintien des soins de santé, à l'approvisionnement alimentaire, au transport, aux services d'entretien, aux services publics et à la production industrielle stratégique.

Revalorisation du salaire minimum à 14€

Dans ces secteurs dits essentiels, la plupart des salaires minimums sectoriels sont en-dessous de 14€/h ou 2.300€/mois. Pour la FGTB, c'est le minimum pour vivre dignement !

6 Le travail à temps partiel mène à la précarité

Pendant la pandémie, jusqu'à 1,4 million de travailleurs et travailleuses ont été mis en chômage temporaire, avec 70% de leur salaire brut plafonné. Si cela semble juste, il faut noter que près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel (non choisi) et gagnent un revenu proche, voire en-dessous, du seuil de pauvreté. Avec 70% d'un salaire à temps partiel, de nombreuses personnes se sont retrouvées dans une situation catastrophique. 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. La CCT 35, qui donne priorité aux temps partiels si un emploi à temps plein se libère dans l'entreprise, doit être systématiquement appliquée.

Réduction collective du temps de travail

Nous exigeons une réduction collective du temps de travail pour toutes et tous, tous secteurs confondus, avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Cette exigence pourrait déjà résoudre en grande partie le problème de l'inégalité au niveau du régime de travail, du salaire et de la conciliation vie privée et vie professionnelle.