

Maternité : Halte aux discriminations !

Mère ou carrière ? Je refuse de choisir !

Alors que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, **les femmes cadres gagnent en moyenne et en équivalent temps plein 21 % de moins que leurs homologues masculins.**

Les inégalités de salaires et de carrière tiennent pour beaucoup à la maternité et à la prise en charge des responsabilités familiales. En moyenne, 80 % des tâches domestiques sont encore assumées par les femmes.

L'impact des enfants sur la vie professionnelle des femmes est lié aux interruptions d'activité et au temps partiel qui accompagnent parfois la maternité mais aussi beaucoup, en particulier chez les cadres, au **soupçon** qui pèse sur les femmes d'être **avant tout des mères ou de futures mères** et donc d'être aujourd'hui ou à terme **moins engagées dans leur travail.**

La maternité ou le « *soupçon de maternité* » pénalisent les femmes tout au long de leur vie professionnelle : **difficultés à l'embauche** pour les femmes jeunes sans enfant qui postulent à des emplois qualifiés ; **moins de promotions** en interne pour les mères trentenaires

qui restent en emploi, les employeurs les considérant comme susceptibles de quitter leur emploi ou d'être moins impliquées dans leur travail ; avec ou sans enfant, les femmes se heurtent massivement à des obstacles dans leur carrière et leur progression salariale qui se traduisent par un écart salarial croissant à partir de la quarantaine.

Pour les mères qui interrompent leur carrière, le retour de congés se traduit trop souvent par un poste avec **moins de responsabilités, moins de perspectives de carrière et de progression salariale**, des **dossiers moins intéressants** voire un **licenciement.**

Ces discriminations sont intolérables !

Pour que les femmes ne soient plus pénalisées dans leur carrière - qu'elles soient mères ou non, le deviennent un jour ou pas - l'Ugict-Cgt propose notamment de :

- ▶ **Sanctionner les entreprises** qui entravent la progression de carrière des femmes : inciter réellement à négocier et conclure des accords pour supprimer les discriminations de carrière à partir l'utilisation de la méthode (dite méthode Clerc) à même de les mesurer ;
- ▶ **Instaurer l'action de groupe** pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice et d'obtenir réparation pour tou-te-s les salarié-e-s victimes d'une même discrimination ;
- ▶ **Faciliter l'articulation des vies professionnelle, familiale et sociale** pour les femmes et pour les hommes : encadrement des forfaits-jours, droit à la déconnexion les soirs et week-ends, limitation des réunions au-delà de 18h00, mise en oeuvre de critères d'évaluation non-sexistes et fin du culte du présentéisme ;
- ▶ **Promouvoir une parentalité partagée** : mieux rémunérer le congé parental, y compris au-delà du plafond de la sécurité sociale ; conditionner davantage sa durée au partage entre les deux parents ; créer des places d'accueil pour les jeunes enfants et organiser la prise en charge des personnes âgées dépendantes.