



125

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera**

Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant !

**10^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse
(4 novembre 2005, Berne)**

Décisions et documentation

Dossier 40

Mai 2006

Sommaire

1. Avant-propos	4
2. Égalité des salaires maintenant ! Manifeste en 5 points	6
3. Les lois proactives d'équité salariale au Canada	11
4. Présentation du Projet « Fairpay-Égalité des salaires » (en allemand)	17
5. Résolutions	20
6. Autres propositions	26
7. Allocutions	28
8. Ouvriers et ouvrières agricoles au Nicaragua	40
9. L'Internationale des Femmes (en allemand)	42
Annexes	43
Des différences de salaire homme-femme (in)explicables !	43
Groupes de travail / Organisation	44

1. Avant-propos

250 personnes ont pris part au 10^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) qui s'est tenu à Berne le 5 novembre 2005, un congrès d'une journée cette fois, étant donné le Congrès du 125^e anniversaire de l'USS du lendemain. Le thème de l'« Égalité des salaires maintenant ! » et l'adoption d'un manifeste en cinq points en ont été les principaux moments. Quatre groupes de travail ont permis aux congressistes de faire connaissance avec diverses manières de se battre contre la discrimination salariale : des systèmes d'évaluation du travail permettant d'établir l'équivalence du travail effectué, le « controlling » de l'égalité comme instrument de la transparence des salaires, les voies permettant de garantir des salaires minimaux via des campagnes sur les CCT ou les commissions tripartites et des stratégies pour faire aboutir les plaintes pour égalité salariale. Un cinquième groupe de travail s'est occupé de discuter de l'Année de l'égalité des salaires.

La principale oratrice du congrès, la professeure Chicha de Montréal a présenté un modèle dit « proactif » pour l'égalité des salaires. Depuis 1989, respectivement 1997, les provinces canadiennes de l'Ontario et du Québec appliquent une loi qui contraint l'employeur de réaliser, après un certain délai, l'égalité des salaires dans son entreprise et de prouver qu'il l'a fait. À partir d'une certaine taille, les entreprises doivent mettre sur pied des commissions de l'égalité salariale au sein desquelles l'employeur/employeuse et le personnel sont représentés, la représentation de ce dernier devant constituer la majorité des deux tiers. Dotée d'un effectif de 100 personnes (!), une commission publique élue par le parlement enregistre les dénonciations d'abus et s'occupe des contrôles et des sanctions. Un premier bilan de ce système fait apparaître que le salaire de nombreuses femmes s'est amélioré et que les professions typiquement « féminines » ont été revalorisées depuis son application. Les augmentations de salaire représentent environ 2 pour cent de la masse salariale totale. C'est surtout la pression exercée par les syndicats canadiens qui a favorisé l'émergence d'un consensus social dans ce pays. Aujourd'hui, même les milieux patronaux qualifient cette loi de bonne.

Manifeste en cinq points « Égalité des salaires maintenant ! » adopté

Le manifeste en cinq points « Égalité des salaires maintenant ! » a été adopté, avec 12 modifications, par 161 voix sans opposition. Il contient cinq revendications et 24 mesures. Voici l'essentiel en quelques mots :

1. Pour chaque fédération, l'égalité des salaires devient une priorité. Chaque fédération développe un programme d'action à cet effet et exige des versements rétroactifs et/ou des augmentations de salaire lors des négociations salariales et collectives.
2. Les fédérations imposent la transparence salariale via les CCT et exigent des analyses des systèmes de salaires.
3. Chaque fédération intente des actions en justice exemplaires, individuelles et à titre collectif, et soutient les plaignantes.
4. L'USS étudie les possibilités juridiques d'obliger les employeurs/employeuses au moyen d'une législation proactive (à l'exemple du Canada) à appliquer l'égalité des salaires. Une commission d'expert(e)s doit être créée au niveau fédéral.
5. L'USS et ses fédérations déclarent 2006 Année de l'égalité des salaires.

Lancement de la campagne « Fairpay » et calculateur de salaire en fonction du sexe

Pendant la préparation du Congrès des femmes, le projet « Fairpay », avec site internet (www.egalitedessalaires.ch), des cartes, des affiches et un guide pour la réalisation de l'égalité salariale ainsi qu'un calculateur de salaire en fonction du sexe ont été présentés au public. Il semble en particulier que le calculateur réponde à un besoin.

Le Congrès des femmes de l'USS a également adopté cinq résolutions, à savoir :

1. solidarité avec les migrantes dans le monde du travail et en tant que collègues ;
2. amélioration du congé de maternité, 16 semaines et 100 pour cent du salaire, congé parental et soutien aux structures d'accueil des enfants ;
3. normes de qualité contrôlées pour les structures extrafamiliales d'accueil des enfants ;
4. prévention des discriminations à l'égard des filles à l'école primaire ;
5. mesures contre le durcissement des lois sur l'asile et les étrangers (campagnes, soutien aux référendums et év. initiative populaire).

Deux propositions politiques ont été transmises à l'USS : le rejet de la 11^e révision de l'AVS et la mise en place d'un 1^{er} pilier fort avec une rente de 3000 francs pour toutes et tous. L'USS devra étudier les modèles permettant de développer le 1^{er} pilier, respectivement élaborer des modèles pour remplacer le 2^{ème} pilier.

2006 : « L'année de l'égalité des salaires est lancée »

Orateur et oratrice invités, Paul Rechsteiner et Ruth Dreifuss ont situé l'engagement des syndicats pour la réalisation de l'égalité des sexes et des salaires dans le contexte sociétal et de politique syndicale. Ils ont également souligné l'importance que revêt une présence forte des femmes dans les syndicats. Ce que celles-ci prouvèrent : « Non, ça ne peut plus continuer comme ça ! » ont entonné (en allemand), avec force engagement et émotion, les femmes syndicalistes à la fin de leur congrès dans la version féministe de l'Internationale.

Après les décisions, l'heure est à la concrétisation dans les branches et les régions. Les décisions du 10^e Congrès des femmes de l'USS ont été présentées le lendemain déjà au Congrès du 125^e anniversaire de l'USS et transmises pour concrétisation aux fédérations et aux instances compétentes. Entre temps, l'USS a lancé avec ses fédérations une campagne salariale nationale intitulée : « Augmentez les salaires – cap sur l'égalité ! ».

Ruth Dreifuss a confirmé les congressistes dans leur intention de ne pas abandonner la lutte jusqu'à ce que les discriminations salariales dont les femmes sont victimes aient réellement disparu. Comme l'a dit une collègue : « Nous exigeons seulement une part équitable du gâteau salarial. »

Natalie Imboden, secrétaire centrale de l'USS en charge des questions féminines et de l'égalité

2. Égalité des salaires maintenant ! Manifeste en 5 points

Adopté par le 10^e Congrès des femmes de l'USS, le 4 novembre 2005 à Berne

Droit et réalité : le grand écart

Depuis 1981, le droit « à un salaire égal pour un travail de valeur égale » est inscrit dans la constitution fédérale. La loi sur l'égalité de 1996 y a ajouté l'interdiction de la discrimination. En conséquence, les travailleuses ne peuvent être discriminées à raison de leur sexe, ni directement ni indirectement, ni en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale, ou pour cause de grossesse. Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Les femmes sont néanmoins discriminées à plus d'un titre dans le monde du travail. La discrimination salariale due aux bas salaires féminins et aux différences de salaires avec les hommes constitue un problème majeur. Cela étant, il existe d'autres discriminations à l'emploi qui ont une incidence sur la vie professionnelle des femmes (champs d'activité professionnelle différents, inégalité quant aux chances de perfectionnement et d'avancement, opposition entre temps partiel féminin et temps plein masculin, obligations familiales différentes, etc.)¹.

La discrimination salariale fait obstacle à l'égalité et bétonne les injustices

Les inégalités de salaires et les discriminations salariales violent la constitution. Résultat ? Beaucoup d'injustices et, pour les femmes, des situations de revenus et des conditions de vie précaires. Dans le même temps, les femmes continuent à effectuer beaucoup de travail non rémunéré.

La discrimination salariale empêche le partage des rôles entre partenaires dans la prise en charge des enfants : aussi longtemps que les femmes, quelles que soient leur formation professionnelle et leur expérience, gagneront moins que les hommes, il ne sera pas dans l'intérêt économique des familles que les pères accomplissent davantage de tâches éducatives pour en décharger les mères et que les mères travaillent davantage sur le plan professionnel. Dans la réalité, les mères passent nettement plus de temps que les pères à assumer la responsabilité des enfants et occupent un emploi à temps partiel.

Actuellement, les salaires féminins ne couvrent fréquemment pas les besoins vitaux. Les travailleuses gonflent le rang des travailleuses et travailleurs pauvres (« working poor ») et sont affectées outre mesure par la pauvreté.

L'inégalité salariale se répercute par ailleurs dans l'ensemble du système de sécurité sociale, puisque les femmes touchent aussi, à cause de leurs moindres salaires, des prestations sociales de moindre importance (par exemple, à la retraite, à cause de leur prévoyance professionnelle insuffisante ou de leurs rentes AVS plus basses).

Passons aux actes ! Les femmes réclament + 27% de salaire

¹ On trouvera une analyse détaillée dans le Dossier de l'USS 28 : « Les femmes méritent mieux. Le projet de l'USS « Fair-p(l)ay : des stratégies syndicales contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes. Bilan et perspectives d'action », mai 2004. Ce dossier se trouve sur le site de l'USS : www.uss.ch, Documents, « Dossier » ; il peut être commandé à l'adresse suivante : info@sgb.ch.

En notre qualité de syndicalistes, nous dénonçons les violations quotidiennes du principe constitutionnel prévoyant le droit « à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Depuis des dizaines d'années, des syndicalistes se battent pour l'égalité des salaires, mais les progrès réalisés sont trop lents. Nous revendiquons en premier lieu la réalisation immédiate de l'égalité salariale au moyen du relèvement des salaires féminins. Les belles déclarations purement rhétoriques ne suffisent pas. Ce qu'il faut, ce sont des mesures sérieuses et des instruments incisifs pour promouvoir l'égalité effective et concrétiser le droit constitutionnel « à un salaire égal pour un travail de valeur égale », dans tous les secteurs économiques et toutes les entreprises. Par conséquent, cette revendication doit être ou devenir une question cruciale dans les syndicats, dans le monde du travail, dans la société et dans les enceintes politiques. Pour ce faire, il faut la volonté et le soutien de toutes les forces progressistes.

Nous demandons

- A. que l'écart entre salaires féminins et salaires masculins soit ramené à zéro et que les salaires féminins soient relevés en conséquence ;
- B. que les femmes touchent des salaires de 27 pour cent plus élevés, afin de parvenir au même niveau salarial que les hommes² ;
- C. que la question de l'égalité salariale soit décrétée priorité absolue pour ces prochaines années et qu'une décennie de l'égalité salariale (2006-2016) débute en 2006, qui sera déclarée Année de l'égalité des salaires ;
- D. que le Manifeste en 5 points soit mis en application, avec les mesures qu'il propose, pour parvenir à l'égalité salariale effective.

1. Priorité dans les CCT et les négociations salariales

L'égalité des salaires doit être obtenue en axant principalement la bataille sur les négociations collectives. Elle doit revêtir la première des priorités lors des négociations sur les conventions collectives de travail (CCT) et sur les lois sur le personnel ainsi que lors des négociations salariales (annuelles).

Les CCT seront activement mises à profit pour réaliser l'égalité des salaires. Il faut qu'un plus grand nombre de femmes bénéficient de la couverture de CCT, notamment dans les branches et secteurs où les conditions de travail précaires sont répandues. Le travail à temps partiel doit être mis sur pied d'égalité avec le plein temps.

Des outils pratiques et des organes d'exécution seront prévus dans les CCT pour réaliser l'égalité des salaires : systèmes transparents d'évaluation des postes de travail et de rémunération ; salaires différenciés selon les fonctions, salaires minimaux dans toutes les branches, organes d'exécution paritaires, contrôles de la comptabilité salariale ; mécanismes de perfectionnement et d'avancement adaptés aux femmes, etc. Les chiffres-clés des systèmes de rémunération et des descriptifs de fonctions, ventilés suivant le sexe, seront mis à disposition des commissions du personnel. Pour parvenir à l'égalité des salaires, des suppléments et/ou des augmentations de salaires seront exigés ponctuellement pour les femmes ou les métiers féminins.

² Si l'on prend les salaires féminins comme point de référence, ceux-ci doivent augmenter de 26,6% en moyenne pour atteindre le niveau des salaires masculins (base : salaires médians moyens dans l'économie privée, selon l'Enquête sur la structure des salaires 2002, Office fédéral de la statistique). Lorsque l'on parle d'un écart de 21% entre salaires féminins et masculins, le salaire masculin est la référence et il indique l'écart par rapport aux salaires féminins inférieurs.

Mesures

1. À partir de 2006, chaque fédération déclare l'égalité des salaires prioritaire dans le cadre de ses négociations conventionnelles et salariales.
2. Pour que l'égalité des salaires devienne effective, il y a lieu d'encourager le versement rétroactif / les augmentations de salaires à l'intention des femmes.
3. Chaque fédération définit dans un programme d'action les moyens qu'elle entend mettre en œuvre pour atteindre l'objectif de l'égalité des salaires.
4. Les fédérations définissent les instruments qui leur permettront de superviser la mise en œuvre de l'égalité des salaires (« controlling » de l'égalité).
5. Les fédérations et l'USS mettent au point une stratégie double pour combiner la politique des salaires minimaux et la politique de l'égalité des salaires.
6. Les salaires minimaux et leur évolution (barème des salaires) sont codifiés dans chaque CCT. Les salaires minimaux ne doivent pas représenter moins de 60% du salaire moyen suisse.
7. Le travail à temps partiel est assimilé au travail à plein temps dans les négociations salariales et conventionnelles.
8. Les délégations aux négociations conventionnelles sont composées en tenant compte du sexe, c'est-à-dire proportionnellement à la répartition des sexes dans la branche considérée.

2. Instaurer la transparence – contrôler les salaires

Transparence des salaires réels : Dans toutes les branches et entreprises de l'économie privée et des services publics, des contrôles réguliers (tous les 2 ans au moins) des salaires versés sont effectués ; ils porteront aussi sur les primes, la part liée à la prestation, les bonus, le classement dans les classes salariales et les échelons d'une classe, la prise en compte des années d'ancienneté, les annuités, etc. (p. ex. à l'aide de l'analyse de régression selon la méthode statistique de Flückiger / BASS).

Transparence des systèmes de rémunération : Pour pouvoir contrôler l'égalité de valeur d'activités différentes (« salaire égal pour une activité de valeur égale »), il faut développer des instruments analytiques simples et utiliser des instruments déjà existants (p. ex. ABA-KABA Katz / Baitsch).

Égalité des salaires par les marchés publics : La réalisation de l'égalité des salaires progresse par le biais de la législation sur les soumissions (Confédération, cantons, communes). Des contrôles réguliers sont effectués et des sanctions infligées (ou des possibilités de sanctionner créées).

Mesures

9. Chaque fédération impose par le biais de la politique conventionnelle la transparence des salaires réels et des systèmes de rémunération dans les branches et les entreprises ainsi qu'en son propre sein.
10. L'USS détermine quelles bases légales doivent être créées pour rendre obligatoire la transparence générale des salaires dans l'économie privée et les administrations, et elle s'engage en faveur de leur création.
11. L'USS demande que le respect de l'égalité des salaires soit contrôlé dans le cadre

de la législation fédérale sur les marchés publics, et incite les unions syndicales cantonales et locales à le contrôler dans le cadre des lois correspondantes et de leur application dans les communes et les cantons.

12. L'USS et ses fédérations luttent contre l'introduction de systèmes de rémunération liés à la performance individuelle (« salaires au mérite ») et, là où des tels systèmes ont déjà été introduits, elles se battent pour leur abrogation.
13. Chaque fédération s'engage en faveur d'instruments efficaces pour contrôler les salaires, avant tout pour financer des contrôleurs et contrôleuses spécialisés dans le domaine de la discrimination salariale directe et indirecte.

3. Exploiter au mieux l'instrument des actions pour discrimination salariale

La majorité des femmes qui entament une action en justice pour discrimination salariale ne travaillent plus pour l'employeur visé une fois l'action intentée. Les pressions (officieuses) qui s'exercent sur les plaignantes dans l'entreprise, mais aussi le défaut de protection contre le licenciement posent problème et dissuadent les femmes d'intenter une action en justice. Le syndicat peut, pour mieux protéger les femmes, engager lui-même une action en justice en son propre nom (droit des organisations d'intenter une action). À ce jour, aucune action à titre collectif ou presque n'a été enregistrée dans les entreprises privées.

Les syndicats lancent et soutiennent des actions à titre collectif et des actions à titre individuel intentées au nom de la loi sur l'égalité en vigueur, et ils prennent à cet effet toutes les mesures d'accompagnement nécessaires (échanges entre expert(e)s, actions médiatiques, soutien accordé aux plaignantes, etc.).

Mesures

14. Chaque fédération intente des actions en justice exemplaires dans son domaine d'organisation.
15. Les fédérations soutiennent et accompagnent activement les plaignantes qui intendent des actions pour discrimination salariale.
16. Les représentant-e-s des syndicats, siégeant dans les Tribunaux du travail (Tribunaux de Prud'hommes) et dans les offices de conciliation selon la loi sur l'égalité, doivent être sensibilisés et formés sur le thème de l'égalité salariale et sur l'évaluation des activités professionnelles des femmes et des hommes.
17. Les fédérations soutiennent et accompagnent les plaignantes pour tous les aspects de la discrimination qui concernent la loi sur l'égalité.

4. Contrôler et améliorer les instruments légaux – commission d'expert(e)s

La loi sur l'égalité de 1996 représente une importante conquête³. Grâce à elle, toute une série d'allègements de la procédure ont été introduits, comme une protection contre le licenciement prolongé, la collecte de documents par le tribunal et la gratuité de la procédure. Ces améliorations devraient aussi faciliter les actions en matière de salaire, qui sont possibles depuis 1981 déjà. Dans la pratique, on constate, d'une part, que les procédures connaissent certaines limites (p. ex. recherches complexes malgré le renversement du fardeau de la preuve) et que, de l'autre, les personnes concernées sont confrontées à des obstacles importants (peur de perdre son emploi).

³ Une évaluation de la loi sur l'égalité a actuellement lieu sur mandat du Département fédéral de justice et police.
Les résultats : <http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/dokumentation/medieninformationen/2006/2006-02-16.html>.

Pour que le droit constitutionnel « à un salaire égal pour un travail de valeur égale » soit effectivement appliqué, les employeurs et les pouvoirs publics ne devraient pas agir seulement après le dépôt d'une plainte mais par anticipation. Au Québec, il existe une loi⁴ prévoyant que ce ne sont pas les femmes victimes de discrimination salariale qui doivent tenter une action, mais que c'est aux employeurs d'entamer des démarches en faveur de l'égalité salariale, indépendamment de toute action en justice.

Mesures

18. L'USS étudie les possibilités juridiques d'obliger les employeurs, au moyen d'instruments proactifs inscrits dans la législation suisse, à concrétiser activement l'égalité des salaires (exemple : législation proactive du Québec).
19. L'USS demande la création d'une commission fédérale d'expert(e)s « Égalité des salaires », laquelle – incluant des spécialistes des milieux scientifiques et de la pratique – proposera des mesures censées faire progresser effectivement l'égalité des salaires.

5. 2006 : Année de l'égalité des salaires – conférence des partenaires sociaux sur l'égalité des salaires

En 2006, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes aura 10 ans et l'article constitutionnel sur le droit « à un salaire égal pour un travail de valeur égale » fêtera son quart de siècle. Le prétexte est tout trouvé pour exiger la réalisation de ce droit constitutionnel à l'occasion d'une Année de l'égalité des salaires. À cet effet, il faudra déployer une activité d'information à l'intention du public et de sensibilisation dans les entreprises, les branches et la population (en particulier à l'aide d'un projet « Fairpay »).

Mesures

20. L'USS et ses fédérations déclarent 2006 Année de l'égalité des salaires (la loi sur l'égalité entre femmes et hommes a 10 ans ; l'article constitutionnel sur le droit « à un salaire égal pour un travail de valeur égale » a 25 ans).
21. L'USS organise le 14 juin 2006 une journée nationale d'action en collaboration avec ses fédérations. L'objectif de cette journée est de faire pression sur les entreprises et les branches pour faire progresser concrètement l'égalité des salaires.
22. L'USS débat, en 2006, de l'égalité des salaires lors de son assemblée des délégué(e)s du printemps et de son congrès.
23. L'USS prend, en 2006, l'initiative d'une conférence nationale sur l'égalité des salaires à laquelle seront représentés les employeurs/employeuses et les travailleurs/travailleuses.
24. L'USS met au pilori, pour l'exemple, les branches et les entreprises qui n'appliquent pas l'égalité de salaire.

⁴ Loi sur l'équité salariale, 1996.

3. Les lois proactives d'équité salariale au Canada

Marie-Thérèse Chicha, Ph.D., professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal

Cette conférence vise à présenter un portrait de la situation en matière de législation proactive relative à l'équité salariale au Canada ainsi que les développements récents. Le Canada est une fédération au sein de laquelle le gouvernement fédéral ainsi que chacune des dix provinces possèdent leur propre compétence législative en matière de droits de la personne et de droit du travail. Il faut reconnaître que depuis 1975, soit depuis 30 ans, plusieurs juridictions canadiennes ont été très préoccupées par la question de l'équité salariale et que divers moyens ont été mis en œuvre pour la réaliser. C'est pourquoi, au plan international, le Canada est souvent considéré comme un «laboratoire de l'équité salariale». Après avoir brièvement retracé l'évolution au Canada, ma présentation se concentrera sur les législations dites proactives.

Le modèle législatif fondé sur les plaintes

Le premier modèle législatif mis en vigueur a été un modèle fondé sur les plaintes. C'est le modèle traditionnel où une plaignante qui croit avoir été victime de discrimination salariale dépose une plainte devant la Commission des droits de la personne. Une enquête a lieu au cours de laquelle trois éléments de preuve doivent être établis :

1. un lien entre la plainte et le motif sexe : les emplois à comparer pour établir la discrimination doivent être associés aux femmes d'une part et aux hommes d'autre part ;
2. les emplois comparés doivent être de valeur égale ;
3. les emplois comparés doivent avoir une rémunération différente.

Si la Commission juge que la plainte est fondée, elle demande à l'employeur de rectifier la situation. Si celui-ci refuse, la Commission défère la cause au Tribunal des droits de la personne qui reprend l'établissement de la preuve à partir du début et rend par la suite sa décision. Si l'une des parties au litige n'est pas satisfaite elle va en appel devant un Tribunal de niveau supérieur, éventuellement jusqu'à la Cour Suprême du Canada. On peut facilement deviner que cela peut prendre de nombreuses années avant que la cause ne soit définitivement tranchée.

Les inconvénients de ce processus, qui se sont révélés rapidement sont :

- la lenteur du processus : certaines causes ont pris une quinzaine d'années avant d'être définitivement réglées ;
- les coûts juridiques substantiels : avocats, enquêteurs, témoins experts ;
- des paiements rétroactifs importants si l'employeur est reconnu coupable de discrimination ;
- en outre, il s'est avéré que les travailleuses non syndiquées n'osaient porter plainte de crainte de mesures de représailles de la part des employeurs et, également, en raison du fait que le principe de l'équité salariale : un salaire égal pour un travail de valeur égale n'est pas facile à saisir pour les travailleuses non soutenues par un syndicat ;

- enfin, l'approche par plaintes créait un climat très conflictuel en matière de relations de travail, qui pouvaient se prolonger durant les 10 ou 15 années nécessaires au règlement de la plainte.

Ces limites importantes du modèle législatif axé sur les plaintes, modèle appelé aussi «réactif» ont amené des provinces canadiennes à adopter un nouveau modèle dit «proactif». Ce fut le cas successivement du Manitoba (1985), de l'Ontario (1988) de la Nouvelle-Écosse (1988), de l'Île-du-Prince-Édouard (1988), du Nouveau-Brunswick (1990) et du Québec (1996). Alors que les lois du Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick ne visaient que le secteur public, celles de l'Ontario et du Québec visaient l'ensemble des secteurs économiques de chacune de ces deux provinces. Au niveau du Gouvernement fédéral, le modèle en vigueur est encore le modèle par plaintes, bien qu'en mai 2004, une Commission mandatée par ce gouvernement et composée d'experts indépendants ait recommandé l'adoption d'une loi proactive couvrant secteurs public et privé ainsi que les marchés publics. Cette loi, selon les recommandations des experts, devrait s'étendre non seulement aux femmes mais aussi aux minorités ethniques, aux personnes handicapées ainsi qu'aux travailleurs autochtones.

Le modèle législatif proactif

Le modèle proactif de l'Ontario et du Québec présente les caractéristiques suivantes :

- tout employeur a l'obligation de mettre en œuvre la loi, qu'il y ait ou non une plainte à son encontre ;
- la loi indique l'échéancier auquel les employeurs sont soumis. Il y a donc une date limite qu'ils doivent respecter ;
- la loi indique aussi une démarche structurée qu'ils doivent suivre, c'est le programme d'équité salariale ;
- au terme de l'exercice ils doivent avoir atteint l'égalité de rémunération entre les emplois féminins et les emplois masculins ayant une même valeur.

On voit donc que ces lois ont pour objectif une égalité de résultats et non seulement une égalité de chances. Ceci est en conformité avec la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail qui a pour objectif l'atteinte de l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe.

La mise en œuvre de ce modèle repose sur deux volets obligatoires :

- une collaboration entre représentants de l'employeur et représentants des salariés pour l'ensemble de la démarche ;
- un programme d'équité salariale.

L'objectif visé est donc d'atteindre l'équité salariale rapidement pour l'ensemble de travailleuses en s'appuyant sur une collaboration entre les parties. Avant d'entrer dans le détail de ce modèle, nous exposerons brièvement la conjoncture politique et sociale qui a favorisé son adoption. Nous ferons également un retour sur les principales causes de la discrimination salariale afin de mieux comprendre les modalités des lois proactives.

Une conjoncture politique et sociale favorable

Il s'agit de lois très progressistes dont l'adoption a été rendue possible en raison d'une conjoncture politique et sociale particulière. Au plan social, dans les deux provinces, une Coalition en faveur de l'équité salariale a été formée et a revendiqué le changement législatif avec beaucoup de détermination et de ténacité, malgré le peu d'ouverture, à l'origine, des autorités gouvernementales et l'opposition des associations d'employeurs. Cette coalition composée en grande partie de fédérations syndicales et de groupes de femmes a mené également une adroite campagne d'information et de sensibilisation de l'opinion publique au sujet de l'injustice subie par les travailleuses en raison de la discrimination salariale (journaux, émissions radio, spots télévisés). Pour leur part les fédérations syndicales, en plus de leur implication dans la Coalition, ont pris plusieurs mesures, notamment des campagnes de sensibilisation et de formation de leurs membres.

Sur le plan politique dans les deux provinces, un rôle déterminant a été joué par les partis de tendance social-démocrate qui considéraient l'équité salariale comme une priorité. Au Québec, ce choix avait été fait en grande partie grâce à l'influence et la détermination de féministes occupant des postes politiques influents.

On voit donc que l'obtention d'une telle loi a été le fruit d'efforts et de pressions continues de la part des syndicats et des groupes de femmes, soutenus par l'opinion publique et qui, à un moment donné, a abouti grâce à un contexte politique favorable.

Le fondement des lois : la discrimination salariale

Les écarts salariaux observés entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes varie selon les pays entre 30% et 10% environ. Il est donc nécessaire de noter dès le départ que les lois sur l'équité salariale ne visent pas à corriger la totalité de cet écart. Les études et recherches indiquent en effet que cet écart s'explique par deux séries de facteurs. La première catégorie est constituée par les caractéristiques de la situation des femmes au travail : temps partiel, expérience plus limitée que les hommes en raison des obligations familiales, taux de syndicalisation plus faible, plus forte présence dans les petites entreprises et dans les secteurs économiques «mous». Selon les études, ces facteurs seraient à l'origine des deux tiers de l'écart salarial.

L'écart salarial résiduel que les études macroéconomiques ne parviennent pas à expliquer serait dû à la discrimination salariale. Comment s'explique cette discrimination salariale entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine ? Plusieurs facteurs en sont responsables :

- Les préjugés à l'égard des femmes, préjugés selon lesquels les aptitudes exigées par les emplois féminins seraient innées et non acquises : patience, aptitudes aux relations interpersonnelles, dextérité manuelle fine. Également un autre préjugé a une influence négative, à savoir que le salaire des femmes n'est qu'un salaire d'appoint dans la famille.
- Les stéréotypes à l'égard des emplois féminins, selon lesquels ceux-ci seraient situés dans un environnement agréable à l'abri du bruit et des intempéries, qu'ils ne seraient pas fatigants et enfin qu'ils seraient peu exigeants au plan des responsabilités.
- Les méthodes traditionnelles d'évaluation des emplois qui ignorent des exigences importantes du travail féminin.
- Les pratiques courantes de rémunération.

- Le moindre pouvoir de négociation des femmes en milieu de travail, tant au plan collectif qu'individuel.

Les lois d'équité salariale visent à éliminer l'écart salarial résiduel en neutralisant certains facteurs ou en modifiant d'autres : préjugés, stéréotypes, méthodes d'évaluation non neutres par rapport au sexe, pratiques arbitraires de rémunération, déséquilibre du pouvoir de négociation. C'est pour ces raisons qu'elles peuvent apparaître complexes à première vue. C'est aussi pour ces raisons que, si elles sont bien appliquées, elles peuvent avoir des retombées bénéfiques non seulement pour les femmes mais aussi pour les employeurs. Nous exposons ci-dessous le modèle du Québec qui ressemble sur de nombreux points à celui de l'Ontario mais qui a bénéficié des leçons de l'expérience ontarienne pour éviter certains aspects problématiques.

Le comité d'équité salariale

Tel qu'indiqué plus haut, un des piliers des lois proactives est la collaboration continue entre représentants de l'employeur et représentants des salariés. Au Québec, cette collaboration est bien structurée et se traduit par l'exigence de former un comité d'équité salariale dans chaque entreprise de 100 salariés et plus⁵.

Le comité d'équité salariale qui a la responsabilité d'élaborer le programme d'équité salariale doit être composé pour au moins deux tiers de représentants des salariés et pour au plus un tiers de représentants de l'employeur. Parmi les salariés, la loi exige qu'au moins la moitié soit des femmes. Cette dernière disposition vise à rééquilibrer le pouvoir de négociation des travailleuses et, en même temps, à leur permettre de mettre en évidence les aspects de leurs emplois qui sont sous-évalués ou ignorés en raison des préjugés et des stéréotypes.

Afin que le comité d'équité salariale puisse s'acquitter de ses importantes responsabilités l'employeur est tenu d'offrir aux membres la formation nécessaire à cet effet. Il doit également mettre à leur disposition toutes les informations nécessaires à l'élaboration du PES, notamment celles qui concernent salaires, avantages sociaux et rémunération flexible. En retour, les membres du comité d'équité salariale s'engagent à respecter la confidentialité sous peine de sanctions prévues par la loi. D'après les informations recueillies jusqu'ici lorsque le comité fonctionne bien, sans que l'employeur n'exerce une influence excessive, les résultats du programme d'équité salariale sont perçus comme plus équitables et plus fiables. En outre, un des bénéfices perçus par les parties serait l'amélioration des relations de travail.

Le programme d'équité salariale

Afin d'atteindre l'égalité de rémunération, la loi exige que tous les employeurs ayant 50 salariés ou plus⁶ à leur emploi adoptent un programme d'équité salariale qui est adapté à leur entreprise et à leurs emplois. La loi ne va pas dans le détail de ce programme mais elle impose une séquence à suivre ainsi que certains critères à respecter.

Le programme d'équité salariale comprend quatre étapes :

1^{ère} étape : identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Pourquoi cette étape ? Parce que la loi vise à corriger la discrimination fondée sur le sexe, donc il faut déterminer, au départ, dans l'entreprise quels sont les emplois féminins et quels sont les emplois masculins auxquels ils seront éventuellement comparés. La loi pré-

⁵ Dans les plus petites entreprises, ce comité n'est pas exigé mais il peut être formé et doit alors être conforme à la loi.

⁶ Les entreprises de 10 à 49 salariés n'ont pas à suivre ces quatre étapes mais doivent déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'objectif de la loi. Cette «souplesse» a plutôt été considérée comme une difficulté par les petites et moyennes entreprises qui auraient eu besoin, en fait, de directives plus précises.

voit quatre critères qui permettent de déterminer si un emploi est à prédominance féminine ou masculine.

2^{ème} étape : élaborer la méthode, les outils et la démarche d'évaluation de ces emplois. C'est ici qu'entre en jeu la méthode d'évaluation qui doit être sans discrimination et qui permettra d'évaluer les emplois sélectionnés à l'étape précédente.

Après ces deux étapes, le comité d'équité salariale est tenu *d'afficher* leurs résultats sur les lieux de travail, afin que tous les salariés puissent en prendre connaissance et, éventuellement, demander certaines modifications. Le comité est tenu de leur répondre dans un délai de 30 jours.

3^{ème} étape : évaluer les emplois, calculer les écarts salariaux entre eux et les ajustements salariaux requis. Il faut noter ici un point important : pour calculer les écarts salariaux il faut inclure dans la rémunération tant le salaire que les avantages sociaux et la rémunération flexible. Par contre si tous les salariés ont un accès égal aux avantages sociaux ou à la rémunération flexible, on peut alors limiter la comparaison aux salaires.

4^{ème} étape : déterminer les modalités de versement des ajustements. La loi prévoit un maximum de quatre ans après l'élaboration du programme d'équité salariale, pour que les ajustements salariaux soient versés dans leur totalité. Cette étape consiste donc à déterminer la période d'étalement des versements.

Au terme de cette étape, la loi prévoit un autre *affichage* de l'ensemble du programme d'équité salariale. Ici aussi les salariés sont invités à faire leurs commentaires au comité d'équité salariale et celui-ci est tenu de leur répondre dans les mêmes délais.

On peut voir que les lois proactives canadiennes prennent en considération les causes de la discrimination salariale de nature systémique en mettant en place un double dispositif obligatoire – comité d'équité salariale et programme d'équité salariale – destiné à neutraliser ces causes et à réaliser l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe. Les entreprises disposent toutefois d'une certaine souplesse leur permettant d'adapter la démarche à leur organisation par le biais de certains choix méthodologiques et de certaines exceptions ou exemptions permis par la loi.

La Commission de l'équité salariale

Afin d'assurer la promotion et la surveillance de la mise en œuvre de l'équité salariale et de faciliter l'application de la loi, une Commission de l'équité salariale a été instituée, tant au Québec qu'en Ontario. Ces commissions ont de larges attributions :

- surveillance de la mise en œuvre de la loi ;
- enquêtes, notamment dans les cas où elles pensent qu'il y a eu des infractions ;
- information au moyen de guides ;
- conseil et assistance par des séances de formation ou des réponses à des problèmes soumis par les responsables ;
- recherches et études, par exemple pour développer de nouvelles méthodologies ;
- conseil auprès du ministre responsable de la loi, par exemple afin d'élaborer certaines réglementations ;

- conciliation entre les parties en cas de différends. Ce service de conciliation permet d'éviter que les conflits ne se judiciaient et que l'on ne revienne à un processus long et coûteux que l'on voulait justement éviter.

Toutefois, les lois proactives prévoient également la possibilité, pour certains motifs, de référer les litiges à un tribunal.

Points forts des lois proactives

La démarche prévue par les lois proactives est une démarche cohérente qui part de l'identification d'emplois à prédominance féminine ou masculine dans une entreprise (la ségrégation professionnelle), qui évalue ensuite ces emplois à l'aide de méthodes et d'outils non discriminatoires (sans préjugés, ni stéréotypes) conçus en fonction du milieu de travail et avec la participation des salariés, notamment des femmes (rééquilibrage du rapport de forces), pour enfin aboutir à la mesure et à l'élimination de l'écart de rémunération (neutralisation des éléments discriminatoires du système de rémunération). Il s'agit d'un continuum dont les éléments sont étroitement interdépendants. On ne peut s'arrêter, comme dans certaines initiatives nationales, à une simple comparaison des salaires selon le sexe ou à une évaluation des emplois non suivie d'ajustements salariaux. Il est essentiel de parcourir l'ensemble de la trajectoire, car c'est là le vrai sens de l'égalité de rémunération prévue dans la Convention n° 100 de l'OIT.

En fait, on peut affirmer qu'une loi proactive constitue une pratique exemplaire, notamment lorsqu'elle inclut des dispositions relatives à la formation des responsables et à la transparence des informations fournies par l'employeur. La présence d'une Commission spécialisée et jouant un rôle dynamique est également un point fort de ces lois.

Les limites des lois proactives

Celles-ci touchent surtout les travailleuses non syndiquées qui semblent être moins bien protégées que les travailleuses syndiquées. Plusieurs explications peuvent être avancées : l'absence de syndicat entraîne une moindre vigilance quant à la conformité des démarches de l'employeur. Également, on a constaté que les syndicats ont joué un rôle très actif pour informer leurs membres sur le contenu des lois et leurs exigences. Les non syndiquées n'ayant pas cet avantage, sont tenues dans l'ignorance de leurs droits, sauf si la Commission de l'équité salariale pallie à cette lacune. Enfin les non syndiquées travaillent souvent dans des petites et moyennes entreprises qui, pour diverses raisons, résistent davantage à se conformer à la loi. Par conséquent, nous constatons que tant dans le modèle traditionnel que dans le modèle proactif, les non syndiquées bénéficient d'une protection plutôt théorique que réelle. Il y a là matière à réflexion et recherche pour trouver des solutions efficaces.

Conclusion

Ce bref aperçu des lois proactives canadiennes sur l'équité salariale, notamment celle du Québec, nous permet de constater que ce sont des politiques très prometteuses en matière d'élimination de la discrimination salariale. Elles tirent leur efficacité de la démarche cohérente et rigoureuse qu'elles instituent dans un contexte de partenariat compétent et responsable. Toutefois, certaines conditions doivent être respectées, notamment le caractère obligatoire de leur mise en œuvre ainsi que la présence d'organisme proactif d'appui et de vérification.

4. Présentation du Projet « Fairpay-Égalité des salaires »

Christina Aebischer, collaboratrice scientifique de l'USS.

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen, liebe Anwesende

Vor 4 Jahren hat der letzte SGB-Frauenkongress stattgefunden, ich nehme an, dass einige von Euch damals dabei waren, und sich daran erinnern mögen, dass bereits an diesem Kongress Lohngleichheit ein wichtiges Thema war. In den Beschlüssen des damaligen Frauenkongresses wurde auch der Grundstein gelegt zu dem, was 2003 als Projekt „Fairpay – Lohngleichheit“ lanciert wurde, und ich freue mich sehr, heute präsentieren zu dürfen, was seither im SGB dazu erarbeitet wurde. Dass am heutigen Kongress Lohngleichheit auch das Hauptthema ist, ist natürlich besonders erfreulich, und ich bin überzeugt, dass es hier ganz viele Synergien geben wird zwischen den politischen und strategischen Beschlüssen, die der heutige Frauenkongress bezüglich der Umsetzung der Lohngleichheit fassen wird, und den Instrumenten für die Umsetzung, die das Projekt Fairpay zur Verfügung stellen kann.

Als das Projekt Fairpay im September 2003 gestartet ist, wurde in einer ersten Phase die Analyse und Dokumentation der gewerkschaftlichen Strategien gemacht. Was wurde in den Verbänden und Branchen bereit gemacht zur Umsetzung der Lohngleichheit? Was erfolgreich? Was ist gescheitert? Darauf aufbauend wurde der nach wie vor bestehende Handlungsbedarf definiert, die immer noch grossen Bedürfnisse ausformuliert und eine zweite Projektphase lanciert. Heute habe ich nun die Freude, Euch die Produkte dieser zweiten Projektphase vorstellen zu dürfen. Bei allem, was wir im vergangenen Jahr erarbeitet haben, ging es darum, ganz konkrete Instrumente und Wege aufzuzeigen, wie frau Lohndiskriminierung aufdecken und was sie dagegen tun kann. Diese Informationen und Handlungsanleitungen sind sowohl für die einzelne betroffene Arbeitnehmerin wie auch für die Gewerkschafterin oder andere Personen in beratender Funktion gedacht, wie auch für ein breiteres Publikum, denn nicht zuletzt muss es ja auch darum gehen, den Skandal dieser Lohnungleichheit an die Öffentlichkeit zu tragen und das Schweigen und das Lohn tabu zu brechen.

Ihr habt sie in euren Kongressunterlagen: so z.B. der Leitfaden „Ganzer Lohn für ganze Arbeit“, die 39er-Postkarten, die zum breiten Verteilen gedacht sind, wie auch die Plakate, die in den Betrieben und Büros hängen sollten.

Geschlechter Lohnrechner auf www.lohngleichheit.ch

Ganz viele Informationen finden sich auf dem Internet, unter der neuen Homepage www.lohngleichheit.ch. Analog zum SGB-Lohnrechner der ortsüblichen Löhne, haben wir hier einen Internet-Lohnrechner aufgebaut, der und aber die Löhne nach Frau und Mann getrennt ausrechnet. Ich möchte Euch ein fiktives Beispiel hier vorführen.

Ganz wichtig, und manchmal etwas schwierig zu verstehen: man kann hier nicht einfach seinen Beruf eingeben, sondern man muss überlegen, in welcher Branche man arbeitet, und dann dort die Haupttätigkeit definieren. Das ist nicht immer ganz einfach, deshalb gibt es hier unter „Meine Branche“ eine genauere Erklärung dazu.

Darunter dann die ganze Liste der im Rechner enthaltenen Branchen, wo man die eigene Branche als erstes auswählen muss. Wir wählen hier ein Beispiel aus der Branche „Detailhandel / Reparatur von Gebrauchsgütern“.

Die Definition dieser Branchen haben übrigens nicht wir gemacht, sondern das sind jene, mit denen das Bundesamt für Statistik die Lohndaten erfasst, und die müssen wir übernehmen. Deshalb sind auch leider nicht alle Branchen darin vertreten, insbesondere die Daten des öffentlichen Sektors fehlen leider, sollten die Kantone die aber doch noch herausgeben, werden wir versuchen, den Rechner baldmöglichst damit zu bestücken.

Haben wir die Branche gewählt, geht es darum, das persönliche Profil anhand vorgegebener Merkmale einzugeben. Wir wählen hier zum Beispiel

- Geschlecht: Frau
- Alter: 40
- Dienstalter: 10
- Anforderungsniveau: Berufs- und Fachkenntnisse
- Hierarchische Stellung: Ohne Kaderfunktion
- Tätigkeit: Verkauf
- Vertragliche Arbeitsstunden pro Woche: 40

Also das Beispiel einer klassischen Verkäuferin mit Berufslehre. Die kleinen Fragezeichen bei jedem Merkmal geben Hinweise und Zusatzinfos, falls nicht klar ist, wo und wie man sich einordnen soll. Klick auf das Gleich-Zeichen, und wir kommen zum Resultat: Am Anfang wird noch einmal kurz das ausgewählte Profil zusammengefasst, und dann sehen wir zwei Dinge:

- A. Was verdienen Männer und Frauen in der Schweiz mit genau diesem Profil? Wir sehen den Unterschied in Franken, in diesem Fall sind es 650.- Franken pro Monat!
- B. Wir sehen den durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in der gewählten Branche, hier im Detailhandel sind es im Schnitt 13.6%!

Und ganz wichtig: beide Zahlen beziehen sich auf die Lohndifferenz, die noch übrig bleibt, nachdem berücksichtigt wurde, dass Männer und Frauen vielleicht unterschiedliche Ausbildungen haben, oder in unterschiedlichen Funktionen tätig sind. Es ist der Lohnunterschied, der potentiell ganz direkt diskriminierend ist!

Nun, was tun in so einem Fall? Die Zahlen des Lohnrechners sind sehr wichtig und nützlich, aber es kann nicht sein, dass wir nur Zahlen analysieren, sondern wir müssen natürlich auch etwas tun können, um die Lohngleichheit einzufordern. Wichtig ist auch zu wissen, dass die Zahlen des Lohnrechners konkrete Vergleichspunkte und Hinweise auf Lohndiskriminierung geben, damit kann aber leider noch niemand eine Lohnklage machen.

Was Frau hingegen tun kann, und wie sie weiter vorgehen soll, dazu finden sich Informationen in den weiteren Rubriken auf der Webseite.

Es gibt die Rubrik „Was tun wenn?“: Bezugnehmend auf die häufigsten Typen von Diskriminierung wurden Fallbeispiele erarbeitet, die werden kommentiert, und es gibt Tipps und Hilfestellungen, was Frau in diesem Fall tun kann.

„Das Recht ist auf unserer Seite“, aber wir müssen es kennen und nutzen! In dieser Rubrik finden wir die wichtigsten Gesetzesartikel, und zudem die Links auf zwei andere wichtige Webseiten: die kantonalen Gleichstellungsbüros unterhalten je eine Webseite für die Deutsche bzw für die französisch und italienisch sprachige Schweiz, wo Fälle von Lohnklagen aufgelistet und zusammengefasst werden, durchaus auch in einer Sprache, die für Nicht-Juristinnen verständlich ist.

Die Lohnungleichheit hat sich in den letzten 45 Jahren nur um einen Drittel verringert und beträgt heute im Schnitt immer noch 21%. In den Branchen mit den tiefsten Löhnen sind bis zu 80% der Beschäftigten Frauen. Solche Informationen befinden sich in der Rubrik „Zahlen & Fakten“, solche krassen Tatsachen bekannt zu machen ist die Absicht dieser Rubrik!

Und als letzte Rubrik, die ich Euch vorstellen möchte, die Rubrik „Info-Spezial“. Viele von uns sind als aktive Gewerkschafterinnen (sei es als Mitarbeitende oder als Basis / Vertrauensfrau in einem Betrieb) immer wieder mit der Situation konfrontiert, dass eine Frau / eine Kollegin den Verdacht ausspricht, dass was mit dem Lohn nicht stimmt – und wir wissen nicht genau was tun, was ihr zu raten ist. Oder eine andere häufige Situation: eine Frau kommt mit einem ganz anderen Problem zur Gewerkschaft, vielleicht weil der Chef die Überstunden nicht bezahlen will, und plötzlich im Verlauf des Gesprächs merken wir: da kann doch was mit dem Lohn nicht stimmen. Für solche Situationen soll diese Rubrik Informationen und Hilfestellungen bereitstellen.

Wir sind uns bewusst, dass nicht jede Frau Zugang zum Internet hat, und dass mit den 3 hier verfügbaren Sprachen noch nicht erreicht ist, dass alle Arbeitnehmerinnen verstehen können, welches ihre Rechte sind. Hier weiterzugehen, Ideen weiterzuentwickeln, wie wir das Internet zu den Frauen in die Betriebe bringen, wie wir die wichtigsten Infos auch in andere Sprachen übersetzen.... das können weiter mögliche Schritte dieses Projektes sein, die wir sicher auch noch hier und heute in einzelnen Workshops andiskutieren können.

In der Zwischenzeit hoffen wir, dass ihr in Euren Betrieben die Plakate aufhängt und die Postkarten an möglichst viele Kolleginnen verteilt – denn nur wenn sich möglichst viele Frauen in ganz vielen Branchen und Betrieben und im Rahmen ihrer Gewerkschaften gegen Lohnungleichheit zu wehren beginnen, können wir einen grossen Schritt vorwärts machen.

5. Résolutions

Résolution 1 : Solidarité avec les femmes migrantes

Les femmes représentent une partie croissante de l'immigration sous toutes ses formes. Aujourd'hui, des femmes continuent d'émigrer pour rejoindre leur conjoint (regroupement familial). Mais de plus en plus de femmes quittent leur pays seules. Elles fuient la pauvreté et souvent la violence dont elles sont les principales victimes. Souvent bien formées, elles espèrent trouver un travail leur permettant de construire un avenir décent pour elles et leurs enfants. Mais, en arrivant dans le pays d'accueil, elles se retrouvent souvent dans une situation très précaire, elles sont cantonnées dans des emplois subalternes, précaires et mal payés. Souvent elles ne peuvent pas bénéficier d'un permis de travail et viennent grossir les rangs des sans-papiers.

Exploitées en tant que salariées, elles sont doublement discriminées en tant que femmes et en tant qu'étrangères et se trouvent confrontées aux préjugés et aux pressions racistes et sexistes.

L'Union syndicale suisse (USS) doit prendre au sérieux la situation des femmes migrantes, qui constituent le maillon faible du salariat. L'USS doit se préoccuper de connaître leur situation et défendre leurs conditions de vie et de travail.

Nous femmes syndicalistes de l'Union syndicale suisse :

- sommes solidaires des luttes des femmes migrantes, en particulier des femmes sans-papiers et exigeons la régularisation de toutes celles qui, en Suisse, travaillent sans pour autant bénéficier d'un permis de séjour ;
- déplorons toute restriction du droit au regroupement familial : un homme ou une femme qui travaille en Suisse doit pouvoir faire venir son/sa conjoint-e et ses enfants. Cela fait partie des droits humains élémentaires ;
- exigeons que le législateur prenne en compte la situation des femmes victimes de violence, d'une part en dissociant la question du droit au séjour de l'état civil (intervention parlementaire Goll) et d'autre part en reconnaissant toutes les violences à l'égard des femmes (viols, délits d'honneur, violence conjugale, mariage forcé, mutilation sexuelle, etc.) comme une raison valable pour déposer une demande d'asile sur notre territoire ;
- considérons qu'il est indispensable de mettre sur pied une offre de formation professionnelle continue et des cours de langues, de même que d'améliorer les possibilités de reconnaissance des diplômes ;
- souhaitons que les syndicats agissent de façon cohérente et s'engagent à défendre les droits des femmes migrantes dans tous les domaines de leur compétence et notamment lors des négociations de conventions collectives de travail ;
- exigeons un engagement actif de l'USS en faveur des référendums contre la nouvelle loi sur les étrangers et la loi sur l'asile, conformément aux décisions du Congrès de l'USS de 2002.

Résolution 2 : Il faut améliorer et non diminuer les allocations pour perte de gain en cas de maternité

La nouvelle loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005 garantit un congé de maternité de 14 semaines payé à 80%. Après des décennies de luttes, (presque) toutes les travailleuses ont enfin droit à un salaire minimum en cas de maternité. Cela représente une amélioration importante là où des conventions collectives de travail (CCT) ou des lois sur le personnel garantissant de meilleures réglementations font défaut. Or, à peine cette nouvelle loi est-elle entrée en vigueur que certains employeurs et employeuses essaient déjà de saper les dispositions plus progressistes existantes (p. ex. 16 semaines de congé de maternité). Le canton de Thurgovie a été le premier, par les voix de l'UDC et du PRD, à s'en prendre à la réglementation sur la maternité destinée aux employées du canton et c'est maintenant au tour des entreprises subventionnées de lui emboîter le pas. Au lieu de montrer l'exemple, ce canton démantèle sa réglementation quand la nouvelle loi lui permet d'économiser beaucoup d'argent.

Les employeurs et employeuses voient leurs charges allégées en matière de prestations de maternité (selon le Code des obligations ou la CCT) et économisent ainsi environ 300 millions de francs par année depuis le 1^{er} juillet 2005. Si, dans quelques années, les réserves de la caisse des APG n'étaient plus suffisantes, des cotisations seraient prélevées paritairement auprès des employeurs/employeuses et des travailleurs/travailleuses. Là aussi, les employeurs et employeuses gagneraient encore environ 130 millions par année par rapport à l'ancien système.

Certains employeurs et employeuses privés veulent aussi économiser sur le dos des femmes. Ainsi, quelques CCT sont déjà moins bonnes qu'elles ne l'étaient auparavant (imprimerie, carrosserie). Le secteur de la coiffure n'aura bientôt plus de CCT du tout car les employeurs et employeuses veulent réduire les prestations de maternité de 16 à 14 semaines et en faire une condition pour renégocier une nouvelle CCT. Les syndicats n'ont pas accepté pareille impudence.

Revendications des syndicats pour les négociations collectives

Les négociations collectives et salariales à venir offrent une occasion unique de récupérer l'argent que les employeurs et employeuses économisent et d'en faire profiter les travailleuses. Cette question sera débattue dans toutes les branches. Lors des négociations collectives et salariales 2005/2006, il faudra demander que l'argent économisé par les employeurs et employeuses grâce à la nouvelle loi soit évalué et communiqué. Cet argent devra être investi :

1. dans l'extension des allocations pour perte de gain à 16 semaines et 100% du salaire, si ce n'est pas déjà garanti par la CCT ;
2. dans les mesures visant à rendre mieux compatibles vie de famille et vie professionnelle : soit via un congé de paternité ou un congé parental (au minimum de 4 semaines et payé), soit à travers une aide à l'accueil des enfants.

Problèmes d'application pour les mères au chômage

L'application de la nouvelle loi pose des problèmes de coordination avec d'autres assurances sociales et le Code des obligations. Par exemple, les femmes annoncées comme demandeuses d'emploi et qui ont droit, comme les mères exerçant une activité professionnelle, à 14 semaines d'allocations pour perte de gain, doivent, selon une directive du seco, prouver cinq semaines après la naissance de leur enfant déjà qu'elles cherchent du travail. Bien qu'elles

soient toujours interdites de travail au moins 8 semaines après l'accouchement, ces mères à la recherche d'un travail doivent faire des offres d'emploi alors qu'elles sont encore en couches.

Les participantes au congrès des femmes de l'USS demandent :

- que les employeurs et employeuses privés et publics utilisent l'argent économisé pour améliorer les prestations de maternité et n'acceptent pas que des cadeaux soient faits à ces employeurs et employeuses ;
- que le seco modifie ses directives concernant les mères au chômage de sorte que, pendant la période légale du congé de maternité, celles-ci n'aient pas à prouver qu'elles cherchent du travail.
- et invitent l'Office fédéral des assurances sociales à adapter ses directives et formulaires relatifs à la mise en œuvre du congé de maternité payé selon la loi sur les APG de sorte que, non seulement le livret de famille ou l'acte de naissance, mais aussi une attestation de naissance établie par un hôpital, une clinique, une maison de naissance ou un médecin puisse attester la maternité.

Résolutions 3 : Structures d'accueil extrafamiliales pour enfants de qualité pour toutes et tous!

Les structures d'accueil extrafamiliales pour enfants (crèches, repas de midi/cantines, garderies, écoles à horaire continu, etc.) doivent être développées dans l'ensemble du pays. Aujourd'hui, cette mesure n'est plus guère contestée. Les syndicats s'engagent d'ailleurs depuis longtemps en faveur de structures d'accueil extrafamiliales pour enfants de qualité, notamment pour les écoles à horaire continu, étant donné que ces moyens permettent de promouvoir l'égalité des chances ainsi que l'intégration.

Pour les partisan-e-s bourgeois de ces structures, il s'agit avant tout de faire en sorte que les femmes soient disponibles sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle ces personnes abordent peu la question des conditions nécessaires à la mise en place de structures de qualité et adaptées aux enfants.

Simultanément, les moyens investis par les pouvoirs publics dans les structures d'accueil pour enfants restent beaucoup trop limités, si bien que dans la majorité des cantons, une place dans une structure d'accueil est très coûteuse pour les personnes à revenu moyen et pour celles dont le revenu est supérieur à la moyenne. Dans ces conditions, les structures publiques ne sont intéressantes que pour les familles à revenus très modestes. Pour toutes les autres familles, les structures privées offrent de meilleures solutions.

Les structures d'accueil extrafamiliales pour enfants doivent contribuer à la promotion de l'intégration et de l'égalité des chances, être attrayantes et financièrement abordables pour toutes les familles. Pour que cela soit possible, il faut que les critères de qualité suivants soient appliqués :

- Les structures d'accueil extrafamiliales pour enfants doivent s'inscrire dans un mandat pédagogique et être tenues de réaliser les objectifs de l'intégration et de l'égalité des chances. Elles doivent suivre un concept pédagogique.
- Le personnel doit disposer d'une formation pédagogique reconnue par l'État et adaptée aux exigences du quotidien professionnel. L'engagement de personnel non formé sur le plan pédagogique doit rester exceptionnel. Il n'est pas admissible que la majorité du personnel engagé soit composé de stagiaires ou de personnes en formation. Chaque groupe doit compter au moins une personne formée.
- Il convient d'aménager le financement en vue de permettre un brassage social au sein de la structure. Les tarifs des structures publiques doivent être fixés de manière à être intéressants également pour des familles de la classe moyenne.

Les participantes au Congrès des femmes de l'USS

exigent de la Confédération, des cantons et des communes la mise à disposition de moyens très importants pour des structures d'accueil extrafamiliales pour enfants de qualité et accessibles à toutes et tous et afin de promouvoir de manière résolue la mise sur pied d'écoles à horaire continu.

Résolution 4 : « Construire l'égalité des chances » Lutte contre les discriminations avant l'entrée dans le monde du travail

Notre idée est de mettre en avant l'importance du rôle de l'éducation dans la petite enfance, pendant la scolarité et pendant la formation des femmes et des hommes. Notre objectif est de donner des informations sur la place des filles et des garçons, celle des femmes et des hommes dans le milieu professionnel et dans la société.

La persistance de l'inégalité face à l'éducation peut être une atteinte majeure aux droits des femmes. Actuellement, les femmes ont vis-à-vis des hommes un choix plus restreint quant à leur emploi du temps (emploi, famille etc...) Ces disparités engendrent des écarts substantiels entre les contributions respectives des femmes et des hommes à la société et entre la part des bénéfices qu'ils en retirent respectivement.

C'est pourquoi, il convient de prendre des mesures qui agissent à la fois sur les mentalités, sur les comportements de la toute première éducation à la vie jusqu'à l'intégration sociale et professionnelle.

Une campagne de sensibilisation peut donner des moyens d'action à tous les partenaires de l'éducation qui désirent travailler ensemble pour faire disparaître les inégalités entre les sexes. L'un des objectifs consisterait à multiplier au sein d'établissements une réflexion au thème de l'insertion et de la place des femmes dans la vie professionnelle. Cette réflexion pourrait être amenée par des campagnes de sensibilisation et par des actions organisées par l'intermédiaire du corps enseignant.

Suivant l'âge des enfants, des thèmes de réflexion pourraient par exemple être les suivants :

- différence dans l'éducation des filles et des garçons,
- définition d'un homme, d'une femme,
- orientation professionnelle – élargissement des choix professionnels,
- quelles places ont les héroïnes dans les livres, la TV,
- intégrer des programmes sur les rôles sociaux des femmes et des hommes / éducation civique.

En conclusion, dans le domaine de l'éducation, une démarche visant à l'égalité est nécessaire. Pour promouvoir une culture d'égalité, des actions doivent également être menées dans les secteurs périphériques qui préparent à la vie sociale tels que le sport, la culture, la vie associative....

L'éducation à l'égalité permettrait :

de prévenir les comportements et les violences sexistes à l'école et plus largement dans la société à travers l'apprentissage du respect pour l'autre sexe ;

d'améliorer la place des femmes sur le marché du travail en élargissant les choix d'orientation.

Le but que pourrait avoir une campagne de sensibilisation envers les futurs travailleuses et travailleurs de ce pays serait de supprimer les inégalités sur la place du travail. « travail égal = salaire égal ». Mieux vaut prévenir que guérir.

C'est pourquoi, l'Union Syndicale Valaisanne demande à sa fédération suisse d'étudier l'impact d'une campagne vers notre jeunesse.

Résolution 5 : Révision des lois sur l'asile et sur les étrangers

Dans le domaine de la législation sur l'asile et sur les étrangers, l'USS envisage le lancement d'une vaste campagne (éventuellement une initiative populaire), bénéficiant d'un large soutien politique, et contribue à la mettre sur pied. Ce faisant, elle prend garde à utiliser des formes de communication offensives et positives (par exemple un signe marquant la solidarité et la décriminalisation, analogue au ruban rouge pour le sida).

Motifs :

Il faut mettre un terme, par des référendums, aux durcissements de la loi sur l'asile et de la loi sur les étrangers qui, rendus présentables, se suivent à un rythme toujours plus rapide tout en violant ouvertement les droits humains et les droits démocratiques. Dans le même temps, pour toutes les forces politiques situées à la gauche du conseiller fédéral Blocher, il est très important de renoncer à la stratégie réactive pour s'allier en adoptant une autre, active et volontariste. Il est en effet vraisemblable que les mesures expérimentées dans ces deux domaines seront étendues aux droits sociaux et aux droits des travailleurs et travailleuses dans un proche avenir.

6. Autres propositions

Pas de révision de l'AVS sur le dos des femmes, mais des rentes qui couvrent les besoins vitaux

En matière de retraite, les femmes sont encore et toujours pénalisées essentiellement parce qu'elles subissent des discriminations salariales et qu'elles assument la majeure partie des tâches ménagères et l'éducation des enfants. Le travail à temps partiel et des mauvaises conditions de travail aggravent encore cet état de fait. Ces facteurs ont une influence négative sur le niveau des rentes AVS dont le niveau est de ce fait extrêmement bas et qui ne couvrent pas les besoins vitaux. En outre, le marché du travail est, à cause du manque d'emplois, très défavorable aux femmes âgées.

Pour toutes ces raisons, il est éminemment important que le débat sur la prévoyance vieillesse ne perde jamais de vue les politiques sociale et de promotion de l'égalité ; il faut que les propositions issues de ce débat soient testées à l'aune de leurs conséquences en matière de genre et de rôles sociaux.

11^e révision de l'AVS

Du point de vue des femmes, la 11^e révision de l'AVS est une catastrophe. Une fois de plus, c'est sur le dos des femmes que 585 millions vont être économisés à travers le relèvement de l'âge de la retraite. Sans compter que l'adaptation au renchérissement ne se fera plus que tous les 4 ans, ce qui va particulièrement toucher les femmes. Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes ne se justifie absolument pas puisqu'elles continuent à gagner en moyenne 20% de moins que les hommes, ce qui se répercute sur le niveau de leurs rentes. Il faut donc refuser cette révision sous toutes ses formes !

L'initiative « pour un âge de l'AVS flexible »

Du point de vue des femmes qui exercent une activité lucrative, nous soutenons l'initiative de l'USS qui demande que toutes et tous puissent toucher une rente AVS dès 62 ans. Les femmes qui exercent une activité lucrative peuvent tirer profit de cette initiative. Celle-ci leur permettra de prendre leur retraite sans réduction de leur rente à partir de 62 ans, ce qui répond aux besoins de beaucoup de femmes qui ont au cours d'une vie de labeur assumé, en plus de leurs tâches professionnelles, les tâches familiales, donc une charge de travail double, voire triple. La seule condition est d'abandonner son activité lucrative. Et si la rente ne suffisait pas à couvrir les besoins vitaux, une rente complémentaire pourrait alors être réclamée. C'est bien connu, beaucoup de femmes n'ont pas ou que très peu cotisé au 2^e pilier.

Une rente AVS de 3000 francs pour tous et toutes

Sur mandat de l'USS, un groupe d'expert-e-s a rédigé un rapport intitulé « Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle » (« Des rentes qui couvrent enfin les besoins vitaux : renforcer le 1^{er} pilier – 3000 francs de rente pour tous et toutes », n'existe qu'en allemand) qui a été publié au printemps 2005. Ce rapport propose que les rentières et rentiers AVS aient un revenu de 3000 francs au moins couvrant leurs besoins vitaux (renforcement de l'AVS), c'est-à-dire que chaque personne ait droit à une rente AVS de 3000 francs. Avec pareille amélioration des rentes, beaucoup de femmes pourraient enfin, après une vie de labeur, vivre dignement leur vieillesse. Leur travail domestique et leurs tâches familiales seraient ainsi reconnues. De cette manière, les discriminations sa-

lariales qui prévalent toujours et les préjudices subis en matière de prévoyance vieillesse seraient compensés.

Nous demandons que l'USS et les syndicats

- rejettent avec la plus grande détermination la 11^e révision de l'AVS ;
- que les conclusions du rapport d'expert-e-s « Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle » soient mises en pratique sans attendre.

Pour contribuer au débat sur l'AVS et l'alimenter, l'USS commande une enquête destinée à étudier les différents modèles économiques propres à développer le premier pilier et à supprimer potentiellement le deuxième pilier.

Motifs :

Les conséquences économiques du système des trois piliers sont controversées. Le fait est que le deuxième pilier provoque une énorme accumulation de capital, extrêmement sujette aux pertes et générant des effets secondaires pervers (marché de l'immobilier). Ce sont surtout les hommes touchant de bons salaires qui profitent du deuxième pilier. Le préjudice systématique causé aux femmes ne concerne pas seulement le niveau des salaires mais aussi la formation d'un patrimoine et la prévoyance vieillesse.

Les interruptions de l'activité lucrative ou le travail à temps partiel ont également un effet doublement négatif. Pour les femmes, la baisse de la déduction de coordination a pour « effet secondaire » une réduction de salaire douloureuse. Personne ne conteste que le premier pilier doive être renforcé de façon à pouvoir verser des rentes couvrant si possible les besoins vitaux.

En collaboration avec d'autres forces politiques, l'USS fait élaborer des modèles de rechange relatifs à la prévoyance vieillesse actuelle (en particulier le deuxième pilier), des modèles qui tiennent davantage compte des aspects de l'égalité hommes-femmes, de la participation et de la solidarité (et prévoyant aussi d'éventuelles formules de dissolution, de transfert et de transition).

7. Allocutions

7.1. Paul Rechsteiner, Präsident des Schweiz. Gewerkschaftsbundes

Es ist für mich eine Ehre und Freude aus Sicht des SGB ein paar Worte zu sagen. Der Frauenkongress gehört zu den wenigen Kongressen, die im SGB eine ganz grosse Bedeutung haben, eine so hohe Bedeutung wie die Kongresse der einzelnen Verbände. Der Frauenkongress hat eine eigenständige Bedeutung, und die misst sich schon allein an der inzwischen viel grösseren Zahl von Frauen in den Gewerkschaften. Wenn der Frauenkongress einen einzigen Verband repräsentieren würde, dann wäre das die zweitgrösste Gewerkschaft im SGB und überhaupt die zweitgrösste Gewerkschaft in der Schweiz.

Wir haben den 10. Frauenkongress und gleichzeitig feiern wir morgen mit einem Sonderkongress 125 Jahre SGB. Wir sind in schwierigen Auseinandersetzungen. Die Lohngleichheit ist ein Thema, bei dem man oft mehrere Schritte zurücktreten muss, um überhaupt zu erkennen, was sich bewegt und welche Veränderungen erreicht werden konnten. Der Sonderkongress 125 Jahre SGB hat mir Anlass gegeben, ein paar Dinge im Rückblick zu betrachten. Es ist interessant festzustellen, dass schon zum ersten Programm des SGB um 1880 nicht nur Forderungen nach existenzsichernden Löhnen gehörten, nicht nur Forderungen nach Fabrikinspektoraten, sondern auch die Forderung mit gleicher Bezahlung für das gleiche Quantum Arbeit, ob von Mann oder Frau geleistet. Wie wir wissen, hatte es diese Forderung in der Realität schwer. Wenn wir im Schnellzug die Geschichte passieren, war es so, dass im Laufe der kommenden Jahrzehnte grössere Erfolge in verschiedenen Bereichen erzielt werden konnten. Beispielsweise konnte die Forderung nach dem 8-Stunden-Tag, bei damals noch 6 Arbeitstagen, in der Folge des Generalstreiks durchgesetzt werden. Zu den Generalstreik-Forderungen (1918), gehörte die Einführung des Frauenstimmrechtes, schwergewichtig von den Gewerkschaften getragen. Diese Forderung hatte es ausserordentlich schwer, es dauerte bis 1971, bis die Männerdemokratie bereit war, den Frauen gleiche politische Rechte zu gewähren. Der erste SGB-Frauenkongress fand 1962 statt, also in der Zeit, als es in der Schweiz noch kein Frauenstimmrecht gab. Die Situation hat sich seither entwickelt, die Gewerkschaften gehörten zu den politischen Kräften, die den Fortschritt auch im Bereiche der Gleichstellung der Geschlechter mit voran getrieben haben: Einführung des Verfassungsartikel Gleiche Rechte für Mann und Frau (1981), und dann, ganz stark gepuscht von den Frauen in den Gewerkschaften, das Gleichstellungsgesetz 1996. Das wichtigste Bewegungsereignis, wir wissen es noch alle, ist der Frauenstreik von 1991, der von den gewerkschaftlich organisierten Frauen getragen worden ist. Der hat auch dazu geführt, dass politische Forderungen realisiert werden konnten.

Auf dem Feld der Gleichstellung wurden immer Fortschritte erzielt, aber es gab viele Phasen, in denen das Motto lautete „2 Schritte vorwärts und 1 ½ Schritte zurück“, bevor wieder ein Schritt nach vorne möglich wurde. Heute ist es so, dass wir seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 in einzelnen Prozessen in Anwendung des Gleichstellungsgesetzes Lohngleichheitsklagen vorbringen konnten. Getragen wurden diese ausschliesslich von Gewerkschafterinnen und ausschliesslich finanziert von den Gewerkschaften. Es wurden Fortschritte bewirkt, aber nur eine ungenügende Zahl von Klagen konnte geführt werden, fast nur im öffentlichen Sektor. Einige wenige Ausnahmen bestätigen die Regel, auch von gewerkschaftlich geführten Prozessen.

Wir sind seit einigen Jahren in einer Situation, wo auch die Gegner des Lohngleichheitsprinzips aufrüsten. Universitäre Studien und Marktprinzipien sollen das Prinzip der Lohngleichheit unterlaufen. So etwa die Individualisierung der Lohnfestlegung, wie sie heute propagiert wird, der Leistungslohn, die Beurteilung usw. Diese neuen Tendenzen laufen dem Lohngleichheitsprinzip zuwider. Sie schaffen neue Instrumente für Arbeitgeber, die an den Lohnstrukturen nichts ändern wollen. Sie ermöglichen diesen, die Leute gegeneinander auszuspielen und mit neuen Systemen mehr Dunkelheit zu stiften statt Transparenz. Transparenz ist ja die Voraussetzung dafür, das Lohngleichheitsprinzip auf dem Klageweg durchzusetzen. Wir sind heute in einer Situation, wo sich in der „Lohnfestung Schweiz“ einiges bewegt. Der Kongress, den ihr heute durchführt, und die Forderungen, die ihr heute beschlossen habt, spielen eine grosse Rolle für die Definition der gewerkschaftlichen Prioritäten in den kommenden Jahren. Die Gewerkschaften haben mit einer neuartigen Kampagne „keine Löhne unter 3000 Franken netto“ in den Tieflohnsektoren, die ja stark weiblich geprägt sind, einiges bewegt. Das war die beste, die wirksamste gewerkschaftliche Kampagne seit vielen Jahren. Es ist den Gewerkschaften gelungen, dank einer gut überlegten Strategie, auch dank eines geballten Einsatzes der angeschlossenen Verbände, im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit, im Zusammenhang mit den bilateralen Verträgen mit der EU ein neues System zum Schutz der Löhne durchzusetzen. Dieses besteht aus der Einrichtung von tripartiten Kommissionen auf Stufe Bund und Kanton und neuen Vorschriften für Lohnkontrollen in den Betrieben, verbunden mit der erleichterten Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen. Und erstmals für die Schweiz überhaupt, gibt es die Möglichkeit, notfalls gesetzliche, staatliche Mindestlöhne einführen zu können, in Branchen und Regionen, wo es keine Gesamtarbeitsverträge gibt. Also: ein vollkommen neues Instrumentarium zum Schutz der Löhne, das nun aber zunächst auch in die Praxis umgesetzt werden muss. Der Umstand, dass es auf gesetzlicher Ebene verankert werden konnte, heisst noch nicht, dass es in der Realität auch wirksam wird. Eine strategische Aufgabe der Gewerkschaften für die nächsten Jahre besteht darin, dieses Instrumentarium nun auch umzusetzen. In diesem Zusammenhang gewinnen die Anträge, die Beschlüsse, die ihr gefällt habt und die ihr an den SGB schickt, eine ganz grosse Bedeutung. Die Lohnfestsetzung ist ein grosses Thema der kommenden Jahre. Es muss gelingen, die Optik des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterfrage gleichwertig in eine Strategie einzubauen. Das ist die realpolitische Chance, die jetzt besteht unter veränderten Bedingungen.

Auf der Stufe des SGB haben wir mit dem Lohnrechner für neue Schichten von Lohnabhängigen, die bisher kaum gewerkschaftlich angesprochen werden konnten, ein neues Instrumentarium geschaffen. Damit kann die bisherige Intransparenz durchbrochen werden, damit Lohnvergleiche überhaupt möglich sind. Dieser Lohnrechner ist ausgebaut worden. Der neue Lohnrechner erlaubt es, die Löhne unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts zu vergleichen. Diese Lohntransparenz ist eine entscheidende Frage für die Lohngleichheit in den Branchen. Es gibt verschiedene Instrumente, die angewendet werden müssen, Lohntransparenz via Lohnrechner, eine Neuaufarbeitung der Erfahrungen mit dem Gleichstellungsgesetz, auch diese wird über den SGB jetzt vorangetrieben. Der erste Kommentar zum Gleichstellungsgesetz ist kollektiv erarbeitet worden vom Büro für Gleichstellung zusammen mit dem SGB. Es geht nun darum, nach zehn Jahren Bilanz zu ziehen, dieses Instrumentarium zu verfeinern. Die Optik Lohngleichheitsklagen, verbunden mit dem kollektiven Vorgehen über Gesamtarbeitsverträge und nötigenfalls Mindestlöhnen, ist ein Instrumentarium, das wir zur Verfügung haben. Unsere Erfahrung zeigt, dass das kollektive Vorgehen insgesamt wirksamer ist und mehr bewegt, sowohl in den

Lohnfestlegungen, wie im Fakt, über Gesamtarbeitsverträge Fortschritte zu erzielen. Das muss hier jetzt in neuer Qualität umgesetzt werden. Auf der Linie eurer Entscheide an diesem Kongress. In diesem Sinne ist das auch eine Agenda für die kommenden Jahre, auch des kommenden Jahres. Ihr wisst es: der SGB hat eine Reihe von Aufgaben parallel und konkurrenzziel zueinander, wir führen seit Jahren permanent Kampagnen auf verschiedenen Feldern, wir haben auch viele Anträge für weitere Kampagnen. Dieser Kongress hat eine grosse Bedeutung, wenn er sagt, Lohngleichheit gehöre zu den Prioritäten für die kommenden Jahre. Sie sind nicht nur ein Geschäft unter vielen. Die AHV ist in Anträgen genannt worden. Die AHV ist ein weiteres schwergewichtiges Anliegen, das die Gewerkschaften beschäftigen muss. Die Dramatik ist gross. Die Gewerkschaften sind die stärkste und wichtigste Kraft bei der Verteidigung dieser Errungenschaft und bei ihrer Entwicklung. Wir waren gezwungen, auf Grund der Vorgänge im Bundeshaus mit der 11. AHV-Revision unsere Anliegen zu priorisieren und zu etappieren, weil man nicht alles gleichzeitig machen kann. Wir haben in einem ersten Schritt als Antwort auf das Bedürfnis des sozialen flexiblen Rentenalters, das ja seit Ewigkeiten besteht, jetzt die Volksinitiative lanciert. Wir sind weit mit der Unterschriftensammlung, aber es muss noch weiter gesammelt werden, da es im Moment die einzige Waffe gegen die Sozialabbaupläne im Bundeshaus ist. Das hat erste Priorität, aber die Beschlüsse dieses Kongresses haben daran erinnert, dass nachher direkt die zweite Etappe in Angriff genommen werden muss, nämlich bessere Renten für alle, eine Rentenerhöhung bei der ersten Säule, die die grössere Wirkung hat als die Entwicklungen bei der zweiten Säule im Bezug auf die Deckung der Lebenshaltungskosten für Rentnerinnen und Rentner.

Die erfreulichsten Mitteilungen im Bezug auf die Sozialversicherungen sind erwähnt worden: dass es endlich gelungen ist, die Mutterschaftsversicherung durchzusetzen, das hat wirklich durchaus einen wegweisenden Charakter auch für den mühsamen Kampf für die Gleichstellung im Lohnbereich. Die Mutterschaftsversicherung war ein Thema, bei dem wir lange nur Niederlagen erlitten haben. Kaum bin ich Präsident des SGB geworden, haben wir 1999 eine Kampagne geführt, so teuer und intensiv wie kaum je in jener Zeit. Trotzdem resultierte an der Urne eine Niederlage. Wir wissen alle noch, wie wir an dieser Niederlage zu beissen hatten. Die Geschichte zeigt: es zählen am Schluss und auf lange Sicht nicht die Niederlagen, darüber muss man hinweggehen. Am Schluss zählen die Siege. Wenn dieser Fortschritt einmal verankert ist, dann ist er verankert. Der Fortschritt ist gelegentlich eine Schnecke. Aber es gelingt, mit dem Druck der Gewerkschaften, mit dem Druck der Frauen in der Gewerkschaften, grosse Erfolge zu erzielen.

Eine letzte Bemerkung: wenn wir in die gesellschaftliche, wirtschaftliche Entwicklung der letzten zwei, drei Jahrzehnte zurückblicken, dann ist die unbestritten grösste Veränderung der unaufhaltsame Anstieg der Frauenerwerbsquote. Das Verhältnis der Geschlechter ist die grösste Veränderung in unserer Gesellschaft. Ich spreche hier nicht alle Probleme an, die damit verbunden sind: prekäre Arbeitsformen, die arbeitsrechtlich angegangen werden müssen, die Teilzeitproblematik. Ich spreche davon, dass die bedeutend grössere Rolle der Frau in der Erwerbsarbeitswelt, natürlich auch die gewerkschaftliche Organisation der Frauen, einen anderen Stellenwert bekommen sollte. Es ist zwar erfreulich, dass die gewerkschaftliche Organisation der Frauen über die letzten zehn zwanzig Jahre sich verdoppelt hat. Das ist die grösste Bewegung im SGB. Trotzdem müssen wir selbstkritisch feststellen, dass der organisierte Anteil der Frauen in den schweizerischen Gewerkschaften (ich nehme hier einzelne Verbände aus), weit unterhalb dem Potenzial der stark gestiegenen Frauenerwerbsquote liegt. Inzwischen sind in Ländern, wo die Gewerkschaften ebenfalls einen hohen Stellenwert haben oder noch einen höheren Stellenwert als in der

Schweiz, die stärksten Gewerkschaften von Frauen dominiert. Ich erinnere an Schweden und die Gewerkschaft „Unison“ in England. Das sind grosse starke Gewerkschaften in Dienstleistungssektoren, wo die Frauenerwerbsquote gestiegen ist und auf die gewerkschaftliche Organisierung durchgeschlagen hat. Wir wissen, dass das gewerkschaftliche Prinzip das wirksamste ist bei der Verteidigung der Interessen der arbeitenden Bevölkerung. Wir wissen aber auch, dass am Schluss einem nichts geschenkt wird, sondern dass Erfolge das Ergebnis eines kollektiven Einsatzes sind. Das bedeutet, dass die Frauenlöhne sich bewegen werden und massiv bewegen werden, wenn es gelingt, die Frauen gewerkschaftlich stärker zu organisieren; wenn es gelingt, die Gewerkschaftsstrukturen entsprechend auszurichten, zu öffnen.

Ich stelle fest, dass dieser Kongress wichtige Impulse gibt. Ideen stehen im Raume. Sie können entwickelt werden, wir sind gespannt darauf und hoffen, dass wir diese Einsätze mit einem grossen Erfolg krönen können. Ich danke Euch.

7.2. Discours de Ruth Dreifuss, ancienne conseillère fédérale

Merci chères collègues, merci chères amies,

La meilleure façon de me présenter est de rappeler tous simplement que j'ai été secrétaire de la Commission féminine de l'USS pendant une dizaine d'années et que j'ai préparé plusieurs congrès des femmes. J'ai participé à la bataille que nous avons menée ensemble pour que ce congrès soit institué dans les statuts et qu'il puisse justement jouer ce rôle auquel Paul Rechsteiner vient de rendre hommage, c'est-à-dire de ne pas être seulement une réunion de femmes engagées, mais de représenter la possibilité d'influencer la politique globale de l'Union syndicale suisse, d'amener à ses congrès nos propositions et notre force de frappe, si vous me permettez ce langage un peu militaire.

Vous avez passé, je crois, une excellente journée, arrivant ainsi au terme d'un travail intense. Les documents qui vous ont été soumis sont de bons documents. Ils n'ont pas seulement animé la discussion d'aujourd'hui, mais vont aussi vous permettre de poursuivre, sur la base des informations rassemblées et mises à votre disposition, vos activités dans vos syndicats et à votre place de travail. J'aimerais que vous m'excusiez d'être arrivée tard. J'ai assisté tout simplement aux discussions, aux présentations des résolutions et aux votes. Si je suis arrivée tard, c'est qu'il y a eu un petit malentendu peut-être sur le programme, mais c'est aussi parce que je suis actuellement très occupée par des questions qui sont plutôt liées aux problèmes internationaux. Je dois en effet finir un rapport sur l'accès aux médicaments et aux soins des populations du tiers monde, dans un monde qui est dominé, comme vous le savez, par des intérêts matériels qui ne sont pas ceux de la santé des gens au premier chef. Et je suis sûre que vous me pardonnez dans ce sens-là cette absence parce qu'en examinant les lacunes d'une prise en charge des personnes malades dans le tiers monde, on tombe immédiatement aussi sur cette réalité que nous rencontrons toujours, cela touche les pauvres et les plus pauvres parmi les pauvres, c'est-à-dire les femmes. Nous partageons avec tous les mouvements sociaux et syndicaux du monde la connaissance intime de cette discrimination qui touche au premier chef les femmes. Nous continuons de participer à la plus grande révolution pacifique, en tout cas du côté de ceux et de celles qui revendiquaient la plus grande révolution du XX^e siècle, la révolution de l'égalité entre hommes et femmes, la révolution de l'émancipation féminine. Essayez tout simplement d'imaginer tout ce qui s'est malgré tout passé dans ce siècle pour vous rendre compte que, de toutes les grandes causes, celle qui a le plus transformé la société est certainement, avec la bataille contre le colonialisme et celle pour la démocratie, ce mouvement d'émancipation féminine. Celui-ci nous permet d'ailleurs non seulement de garder le souffle dont nous avons besoin et d'être fières de ce qu'ont fait celles qui nous ont précédées, mais aussi d'apprendre les unes des autres. Et j'ai appris avec plaisir aujourd'hui, par exemple, que vous aviez appelé à s'exprimer devant vous une personne qui a pu expliquer les batailles qui se mènent au Canada et qui nous permet de nous en inspirer ici. Une vision historique, une vision planétaire, mais bien sûr, notre responsabilité première, c'est de changer la société ici et maintenant, pour cette société elle-même et pour son rôle dans le monde, et dans des systèmes qui peuvent être des systèmes de pression.

Votre congrès consacré à l'égalité des salaires tombe à pic. D'abord, parce qu'il donne le coup d'envoi à la campagne de l'Union syndicale suisse « Fairpay ». Il permet de faire l'inventaire des outils ainsi que la liste de ceux qui nous manquent, et manifeste surtout notre impatience devant la faiblesse des résultats obtenus et le chemin qui reste à faire. Ce chemin est long, ce chemin est tortueux et encombré d'obstacles. Vingt-cinq ans, 25 ans depuis

l'inscription dans la Constitution du principe de l'égalité en général, mais aussi de l'égalité de salaire en particulier. C'est une sacrée tranche de vie si on pense à la vie individuelle des personnes qui, il y a 25 ans, formulaient des espoirs et des volontés de lutte et qui en partie se rendent compte aujourd'hui que les progrès ont été extrêmement lents, extrêmement faibles. Vingt-cinq ans de la vie d'une femme qui gagne trop peu par rapport à ce que gagne un homme, ça fait aussi un sacré paquet d'argent qui a été économisé sur le dos des femmes. Vingt-cinq ans, c'est long et puis il faut encore y ajouter tout ce qui a précédé, parce que j'aimerais quand même vous rappeler que l'introduction dans la Constitution du principe d'égalité n'a pas été un cadeau non plus. Il y a toute une lutte qui l'a précédée. C'est en fait une initiative populaire, on s'en souvient certainement, qui a permis d'obliger, je dirais, le Parlement à faire un contre-projet qui a été ensuite largement accepté. Mais, rappelons-le, à ces 25 ans, il faut ajouter toutes les batailles qui ont été nécessaires pour arriver à faire inscrire ce principe dans la Constitution. Après cela, nous n'avions pas eu le temps de reprendre notre souffle. Même dans la discussion parlementaire, il était déjà clair qu'on avait obtenu quelque chose, c'est-à-dire que l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale comme principe constitutionnel pouvait être directement applicable, autrement dit, qu'exceptionnellement, on pouvait aller tout simplement avec un article constitutionnel devant les tribunaux et que l'on n'avait pas besoin d'une loi d'application. Monsieur Fürgler, qui était l'auteur de ce contreprojet, ou le conseiller fédéral qui était chargé de le présenter, disait d'ailleurs très clairement : « Mais écoutez, maintenant on a fait un pas immense. Nous avons un article constitutionnel qui peut être utilisé directement. On n'a pas besoin de loi. » D'emblée, nous avons dit : « Ah non, il nous en faut une de loi, car notre expérience concrète, c'est qu'il y a de très nombreux obstacles tout à fait réels, qu'il faut d'abord les décrire et ensuite les enlever du chemin des femmes qui revendiquent l'égalité de salaire. » Donc encore une fois, à peine avons-nous réalisé cet article constitutionnel - il y a eu une ou deux actions devant les tribunaux sur la base de l'article constitutionnel et, d'ailleurs, des conventions internationales que la Suisse avait, imprudemment aux yeux de certains, ratifiées et que nous avons pu utiliser à ce moment là - qu'il fallait reprendre nos efforts pour exiger une loi d'application. Et, tout au long de la journée vous l'avez entendu, il a fallu 15 ans pour y arriver avec de nouveau tous les arguments : « Nous n'avons pas besoin de loi, les femmes sont très contentes, et on verra par la suite. » La loi a été préparée par une commission d'experts à laquelle j'ai eu le grand honneur de participer. Cette loi, dont l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discrimination faites aux femmes, avait pour tâche de nous donner des instruments concrets d'action. Un de ces instruments importants, c'est la qualité pour agir des syndicats et des associations. D'autres sont des programmes qui ont permis de soutenir également des femmes dans la lutte contre des discriminations.

Nous avons, dans ce cadre-là, essayé de créer, aussi en partie en anticipant d'ailleurs, d'autres instruments très pratiques : comment évaluer les salaires, les différences entre les salaires comme, par exemple, dans le service public, mais également dans les entreprises privées, dans la mesure où on arrive à intégrer et à reconnaître dans les discussions avec la direction les compétences acquises, pour des femmes qui ont eu une interruption de leur vie professionnelle en assumant des responsabilités familiales, qui doivent être prises en compte. Il y a eu toutes ces négociations collectives dont vous avez parlé, également la campagne que Paul Rechsteiner vient de mentionner, qui est à mon avis une campagne exemplaire pour les bas salaires, aucun salaire ne devant être de moins de 3000 francs net.

Mais ces instruments se sont encore une fois révélés insuffisants pour extirper les discriminations tenaces. Il n'y a rien d'étonnant en fait, pour moi qui ai participé à toutes ces batailles, pour l'initiative sur l'égalité, pour l'article constitutionnel, pour la loi, etc.. Je puis témoi-

gner ici que nous avons à tout moment et toujours mis le doigt sur les lacunes, sur les faiblesses de l'article constitutionnel de la loi et celles qui demeurent sont celles dont vous avez parlé aujourd'hui de façon extrêmement pertinente et utile. Ce qui manque toujours, c'est la protection contre les licenciements pour les femmes qui intentent des actions en égalité de salaire. Ce qui est toujours insuffisant, c'est le soutien aux femmes qui s'engagent dans une action de ce type-là. Nous avons, dans la commission d'experts qui a conduit à la loi de quatre-vingt six, mis en évidence les difficultés psychologiques aussi, la pression de l'environnement qui rend cette démarche tellement difficile. C'est une évidence qu'elles ont besoin d'être encouragées et soutenues. Nous avons mis en évidence le manque de transparence des systèmes de salaire et nous ne savions peut-être pas à l'époque que le problème allait s'aggraver, et non pas se résoudre, par le salaire au mérite, par le sentiment de la concurrence accrue que l'on fait jouer aux travailleurs et aux travailleuses. Nous savions et nous l'avions dit qu'il y a faiblesse des sanctions lorsque des employeurs violent le principe d'égalité. Nous savions, et nous l'avions dit, qu'il y avait un contrôle insuffisant de la part des autorités. Tout cela avait donc déjà été revendiqué. À chacune des demi-victoires que nous avons remportées, chaque fois, nous avons, d'un côté, un sentiment de légitime fierté parce que nous arrivions à franchir un pas, et un sentiment de volonté qu'il faut déployer pour arriver à sortir d'une situation où dans notre pays, comme si souvent, on reste en deçà des conditions nécessaires pour que la réalité soit effectivement transformée. Chacune de ses demi-victoires nous remplissait moins peut-être de fierté que de courage de continuer, parce que nous étions absolument conscientes de la permanence des discriminations ou de la force de résistance des discriminations et des nouvelles difficultés nées de la précarisation des emplois et du chômage. Maintenant, 25 ans après introduction de l'article constitutionnel, 10 ans après la loi sur l'égalité, renforcées par l'expérience de nos succès, et il y en a, dans les cas individuels que nous avons suivis - et il y en a dans la perception du problème, dans l'information, dans la mise en place des instruments comme je viens de les décrire -, mais conscientes aussi de l'expérience de nos échecs, nous revendiquons une stratégie globale et un engagement concret bien sûr de la part des syndicats, mais surtout aussi de la part des autorités et de la part des employeurs. Nous n'accepterons plus de demi-victoires. Nous ne nous contenterons pas de principes qui n'ont pas de prise sur la réalité. La suppression des discriminations salariales est une condition nécessaire à la compatibilité entre les responsabilités familiales et les tâches professionnelles. Elle est une condition nécessaire au partage des tâches entre hommes et femmes, elle est donc aussi une condition nécessaire à leur liberté de choix. La lutte contre les bas salaires des femmes est tout autant une condition nécessaire à l'éradication de la pauvreté dans notre société. Elle l'est aussi parce que tant que cette revendication n'est pas satisfaite, l'ombre portée par les bas salaires féminins sur les prestations d'assurances sociales alimente elle aussi la pauvreté dans notre société, la pauvreté des femmes, très souvent d'ailleurs aussi la pauvreté des enfants. C'est pourquoi, chères collègues, chères amies, vous avez raison, vous avez raison de manifester votre impatience, vous avez raison de manifester votre volonté de mettre fin à ce qui humilie chaque travailleuse qui est discriminée et à ce qui humilie dans ce sens-là, l'ensemble de notre société qui n'a pas été capable, tout au long de son histoire, de faire effectivement coïncider les principes et la réalité. C'est à nous d'agir et je vous en félicite.

7.3. Regierungsrätin Barbara Egger-Jenzer, Kanton Bern

Egregi Donne, Mesdames, Liebe Frauen

Ich freue mich sehr, so viele engagierte Frauen hier in Bern vereint zu sehen! Dank Ihrem Einsatz und dem zahlreicher Vorkämpferinnen hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles zum Guten verändert, was die Gleichstellung angeht. Vieles davon mussten wir uns allerdings hartnäckig und in mehreren Anläufen erkämpfen. Gleichzeitig sind zentrale Forderungen wie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit immer noch brandaktuell – leider. Dass Sie sich mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen, begrüsse ich deshalb sehr.

Als Regierungsrätin und Baudirektorin des Kantons Bern versuche auch ich, innerhalb meines Handlungsspielraums einen Beitrag an die Lösung der gesellschaftlichen Ungleichheiten zu leisten.

Personalpolitik im Kanton Bern

Zu den wirkungsvollsten Instrumenten gehört sicher eine Personalpolitik, die zur Gleichberechtigung der Geschlechter beiträgt; Stichwort flexible Arbeitszeiten, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Teilzeitstellen und Jobsharing, Mentoringprogramme und Kinderkrippen. Themen also, die seit Jahren von Frauen und fortschrittlichen Männern gefordert werden.

Der öffentlichen Hand kommt für mich in der Personalpolitik klar eine Vorbild-Funktion zu, deshalb finde ich es richtig, dass der Berner Regierungsrat im Sommer 2004 Genderrichtlinien für die Personalpolitik der Kantonsverwaltung verabschiedet hat. Ziel ist eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen sowie eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, in der sich die Potenziale aller Mitarbeitenden optimal entfalten können.

Die Richtlinien verankern den Grundsatz des Gender Mainstreaming und legen verbindliche Gleichstellungsstandards fest. Alle Direktionen und die Staatskanzlei definieren im Moment für die Periode 2006 bis 2009 messbare Ziele und jährliche Teilziele mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten. Damit den Worten auch Taten folgen, haben wir zusätzlich ein Gleichstellungscontrolling vorgesehen.

Ich bin überzeugt, dass sich diese gendergerechte Personalpolitik positiv auf die Motivation und die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt. Gleichzeitig kann sich der Kanton Bern als attraktive Arbeitgeberin profilieren. Das nenne ich eine echte win-win-Situation für Arbeitgeberin und Arbeitnehmende!

Übrigens können wir den Kantonsmitarbeiterinnen dank dem neuen Personalgesetz seit kurzem sogar 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn bezahlen. Wie Sie in den Zeitungen lesen konnten, war auch diese Errungenschaft eine Zangengeburt, ihr gingen intensive Diskussionen in der Regierung voraus ...

Wie Sie sich vorstellen können, arbeiten in der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion grossmehrheitlich Männer. Der Frauenanteil beträgt zwar „nur“ 17 Prozent, doch der Trend zeigt seit einigen Jahren klar nach oben.

Um den Anteil der Frauen in meiner Direktion weiter zu erhöhen, prüfen wir offene Stellen vermehrt auf ihr Potenzial für Teilzeit oder Job-Sharing, auch in Kaderstellen. Ausserdem motivieren wir Frauen, in typische Männerberufe einzusteigen und legen Wert darauf, dass bei jedem Vorstellungsgespräch mindestens eine Frau anwesend ist. Das wirkt sich positiv auf den Gesprächsverlauf aus.

Diese Massnahmen lohnen sich: Vor zwei Jahren hatten wir beispielsweise eine Informatikerin, heute sind es bereits vier. Ausserdem konnten wir den Frauenanteil im obersten Kader erhöhen. Unsere Politik trägt also Früchte. Auch der nationale Tochtertag ist für uns eine Chance, den Nachwuchs von morgen für die spannenden Aufgaben in heute noch typisch-männlichen Bereichen zu gewinnen, etwa als Wasserbauingenieurin oder Strasseninspektorin.

Öffentliches Beschaffungswesen

Die öffentliche Hand kann aber auch Einfluss nehmen auf die Personalpolitik der Unternehmen, gerade über das öffentliche Beschaffungswesen. Ein zentrales Ziel ist, dass Wettbewerbsverzerrungen zugunsten von fairen Arbeitgebern verhindert werden.

Bereits heute können wir bei den Eignungskriterien besondere Leistungen zu Gunsten der Berufsbildung und besondere Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau mitberücksichtigen. Vor allem aber müssen alle offerierenden Unternehmen mittels Selbstdeklaration bestätigen, dass sie die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen, die Lohngleichheit für Mann und Frau sowie die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Gesamtarbeitsverträge, der Normalarbeitsverträge und bei deren Fehlen die orts- und berufsüblichen Vorschriften einhalten.

Wie Sie wissen, hat der Bund ein Kontrollinstrument entwickeln lassen, mit dem überprüft werden kann, ob die Firmen die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann tatsächlich einhalten. Dieses Instrument wurde den Fachleuten des Kantons Bern vor zwei Monaten präsentiert und sie beurteilen es als viel versprechend. Die Auswertung wäre für viele Unternehmen auch eine Chance, sich mit der eigenen Lohnpolitik auseinanderzusetzen und wo nötig Massnahmen zu treffen.

Ob und in welcher Form wir dieses Kontrollinstrument in Zukunft auch im Kanton Bern einsetzen, prüfen meine Mitarbeitenden im Moment. Denn Unsicherheiten bestehen noch bezüglich dem Aufwand für die Firmen, wenn sie dieses Instrument anwenden. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir in dieser Richtung etwas tun werden, denn das öffentliche Beschaffungswesen ist eine gute Möglichkeit, um sozialverantwortliche Arbeitgeber zu unterstützen.

Arbeitsfrieden in der Schweiz

Gerade heute, wo der Abbau von Arbeitsplätzen Hochkonjunktur hat und zahlreiche Sparprogramme auf der politischen Agenda stehen, braucht es nicht nur eine öffentliche Hand, die ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Es braucht auch starke Gewerkschaften, die sich für die Sicherung der sozialen Errungenschaften und des Arbeitsfriedens einsetzen. Es ist deshalb nur folgerichtig, dass Sie sich beispielsweise aktiv gegen die vollständige Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten engagieren.

Für mich persönlich ist der arbeitsfreie Sonntag eine unglaubliche Errungenschaft. Es wäre falsch, ihn dem kurzfristigen Profit zuliebe zu opfern. Gerade heute brauchen wir mehr denn je Zeit, um uns von der Hektik und dem Druck am Arbeitsplatz zu erholen. Eine Gesellschaft, die 24 Stunden lang in Bewegung ist, überfordert sich selber.

Vom Kampf der Gewerkschaften profitieren immer auch Frauen, gerade weil viele von ihnen in Tieflohn-Branchen arbeiten. Entsprechend wichtig ist, dass sich mehr Frauen einer Gewerkschaft anschliessen und hier starke Netzwerke bilden.

Was mich besonders beeindruckt: Sie, liebe Gewerkschaftsfrauen, lassen ihren Worten Taten folgen, indem sie mit Projekten wie Fairpay konkret aufzeigen, wie Lohnungleichheit erreicht werden kann.

Ich bin überzeugt, dass viele Frauen schlechter gestellt wären, wenn diese Solidarität der Frauen nicht spielen würde. Denn die Gewerkschaftsfrauen tragen mit ihrer Beharrlichkeit entscheidend dazu bei, dass die sozialen Errungenschaften nicht nur den Männern vorbehalten sind.

Politikerinnen wählen

Eine Möglichkeit, um sich für die effektive Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, ist und bleibt die Politik. Hier werden wichtige Weichen gestellt. Leider stagniert der Frauenanteil seit einigen Jahren in vielen Parlamenten und Exekutiven, zum Teil ist er sogar rückläufig.

Dieser Trend ist gefährlich und muss gestoppt werden, indem wir neue Wege suchen, um Beruf, Familie und Politik unter einen Hut zu bringen. Vor allem aber müssen wir Frauen ermutigen, in die Politik einzusteigen. Deshalb freue ich mich sehr, dass sich viele von Ihnen auch politisch engagieren und Frauen im Wahlkampf unterstützen.

Liebe Frauen, ich bin überzeugt, dass es keinen Bereich gibt, den wir dem einen oder anderen Geschlecht überlassen sollten. Frauen und Männer, jüngere und ältere Menschen aus verschiedenen Landesteilen verfügen über unterschiedliche Lebenserfahrungen und Lebensauffassungen. Sie gilt es bei allen Entscheiden, sei es in der Politik oder in der Privatwirtschaft, systematisch zu berücksichtigen. Und das wiederum ist am besten sichergestellt, wenn wir Frauen uns getrauen, auch an der Spitze zu stehen. Dann wird die effektive Chancengleichheit hoffentlich nicht länger eine Vision bleiben. Bis es aber soweit ist, gebe ich Ihnen absolut Recht: Frauen verdienen mehr!

7.4. Gemeinderätin Regula Rytz, Bern

Liebe Gewerkschafterinnen, liebe Kolleginnen

Zum Abschluss des SGB-Frauenkongresses möchte ich Euch auch noch die Grüsse des Berner Gemeinderates, der lokalen Stadtregierung, überbringen. Lust but not least, kann man hier wohl sagen, denn immerhin führt in der Berner Stadtregierung eine Frauenmehrheit das Szepter. Und ich sage Euch: es macht etwas aus!

Wozu noch Gewerkschaften – mit diesem provokativen Titel hat der deutsche Soziologe Oskar Negt vor kurzem eine Streitschrift veröffentlicht. Gewerkschaften hätten heute einen miserablen Ruf, so Negt, und würden als konservative Verteidiger etablierter Einzelinteressen wahrgenommen.

Hält man sich die Vergangenheit der Schweizer Gewerkschaften vor Augen, dann kann man diese kritische Haltung tatsächlich verstehen. Ein schönes Beispiel ist die Geschichte des sogenannten Arbeitsfriedens. Die Legende besagt, dass im Jahr 1937 im Rahmen der europäischen Burgfriedenspolitik auch in der Schweiz der Grundstein für den ewigen Ausgleich von Kapital und Arbeit gelegt wurde. Wenn man allerdings weiss, welche sozialen Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfe nach dem 2. Weltkrieg geführt werden mussten, dann hat die Ewigkeit nicht lange angehalten.

Bezogen auf das Jahr 1937 hat sich noch eine andere Ungenauigkeit im kollektiven Gedächtnis festgesetzt. Jeder Gewerkschafter und jede Studentin weiss, dass der Arbeitsfriede 1937 auf einen Streik in der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie zurückzuführen ist. Was kaum jemand gespeichert hat: Parallel zu den Metallarbeitern haben 1937 auch die Uhrenarbeiterinnen gestreikt, und zwar ganz explizit die Frauen: Mit einem wilden Streik haben sich die Arbeiterinnen in der Bieler Zifferblattfabrik „La Metallique“ für höhere Frauenlöhne eingesetzt und den damaligen SMUV ganz schön ins Schwitzen gebracht.

Um die Verhandlungen in der Maschinen- und Metallindustrie nicht zu gefährden, haben SMUV-Sekretäre die streikenden Frauen so rasch als möglich organisiert und vertreten. Das Resultat der Verhandlungen: Die Frauenlöhne wurden nicht erhöht, stattdessen konnte ein Rahmenvertrag mit Friedenspflicht auch in der Uhrenindustrie vereinbart werden. Die Moral der Geschichte: Frauen müssen ihre Interessen selber vertreten, selbst wenn sich die gender-Kompetenz vieler Männer in unseren Gewerkschaften seit dem letzten Jahrhundert stark entwickelt hat.

Auch die Wochenzeitung WOZ stellt in ihrem SGB-Jubiläumsbeitrag fest, dass die Gewerkschaftsbewegung die klassischen blinden Flecken, die Frauen und die MigrantInnen, weitgehend überwunden haben. Der Frauenanteil in den SGB-Gewerkschaften steigt, politische Erfolge wie z.B. die Einführung der Mutterschaftsversicherung verbessern die reale Lebens-Situation der Frauen. Auch die Frauenstrukturen innerhalb der Gewerkschaften selber werden immer stabiler. Und das ist wichtig.

Einige von Euch wissen es noch: Den letzten Frauenkongress von vier Jahren habe ich noch koordiniert, als frisch angestellte SGB-Zentralsekretärin mit den Dossiers Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Nach dem Rücktritt der damaligen Frauensekretärin Margrit Meier musste ich subito in die Lücke springen, und nur dank dem bewundernswerten Engagement der SGB-Frauenkommission und des SGB-Sekretariates ist der Kongress 2001 nicht ins Wasser gefallen. Unterdessen wurde mit Natalie Imboden eine höchst engagierte und kompetente SGB-Frauensekretärin gewählt, unterdessen haben wir eine Mutterschafts-

versicherung erkämpft und eine schlechte AHV-Revision abgeschmettert, unterdessen hat Christina Aebischer eine grundlegende Studie zur Lohn(un)gleichheit erarbeitet, unterdessen ist mit der UNIA eine starke Gewerkschaft in dem für Frauen so zentralen Dienstleistungssektor entstanden - es geht also vorwärts.

Und doch, wen wundert's, sind wir nicht am Ziel. Es gibt immer noch Defizite. Defizite in der Berufsbildung, bei der Lohngleichheit, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Einflussnahme von Frauen in der Berufswelt, in der Politik, in den Gewerkschaften. Immer wieder haben wir zudem die gleichen Abwehrkämpfe zu führen, gegen Verschlechterungen bei der AHV oder Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen.

Einer dieser Angriffe auf die Arbeitsbedingungen und das soziale Leben von Arbeitnehmenden steht am 24. November mit der Änderung des Arbeitsgesetzes zur Diskussion: Schlechtverdienende Verkäuferinnen sollen mit der Änderung des Arbeitsgesetzes gutverdienenden Männern den flexiblen Sonntageinkauf und die freie Wahl ermöglichen – zu einer solch überflüssigen und familienfeindlichen Ausdehnung der Arbeitszeit sagen wir selbstverständlich nein. Sonntagsarbeit soll die Ausnahme bleiben und nicht zur Norm werden.

Wozu noch Gewerkschaften? – diese Frage haben die SGB-Frauen in den letzten vier Jahren überzeugend beantwortet. Keine konservative Verteidigung von Interessen, sondern sozialer Ausgleich, Gerechtigkeit, tatsächliche Chancengleichheit, Lebensqualität und Wahlmöglichkeit für alle und nicht nur für die oberen Zehntausend – für all dies setzen sich Gewerkschafterinnen ein. Damit sind sie eine tragende Säule der modernen Gesellschaft und der Wirtschaftsdemokratie. Mit grossem Selbstbewusstsein können die SGB-Frauen deshalb den weiteren Weg unter die Füsse nehmen.

Ich persönlich habe seit dem letzten SGB-Frauenkongress einen anderen Weg eingeschlagen und bin nun als Mitglied einer Stadtregierung sozusagen auf die andere Seite gewechselt – und verstehe mich trotzdem als Teil einer sozialen Bewegung, in der die SGB-Gewerkschaften die zentrale Rolle spielen. Für mich ist die Stadt Bern allerdings mehr als UNESCO-Weltkulturerbe und Bärengraben, Albert Einstein oder Zentrum Paul Klee.

Bern ist auch die Stadt von Mileva Einstein-Maric, die Stadt des grossen Frauenstreiks von 1991, die Stadt der Sozialistin Anni Klawa Morf oder die Stadt mit der ersten öffentlichen Frauenbadeanstalt in der Schweiz. Und, liebe Kolleginnen, es kommt noch besser. Im nächsten Jahr wollen wir in Bern die neue Wohnsiedlung Hardegg eröffnen, deren Name von der ersten Frauensekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Margareta Faas-Hardegger, inspiriert wurde. In dieser Siedlung gibt es selbstverständlich auch eine Hardeggerstrasse – Bern ist also für Gewerkschafterinnen eine Reise wert.

Ich hoffe, dass wir in Zukunft auch eine Ruth-Dreifuss-oder Natalie-Imboden-Strasse vorweisen können und freue mich nun darauf, mit Euch auf die vergangenen und die zukünftigen Erfolge anstossen zu können!

Avanti Donne, vives les femmes, Frauen vor!

8. Ouvriers et ouvrières agricoles au Nicaragua

Rebecca Allenspach, Oeuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO)

Des conditions de vie difficiles

- Le Nicaragua est encore marqué par les dégâts de l'ouragan Mitch et la chute du prix du café.
- La pauvreté est concentrée dans les régions rurales, les femmes sont les plus durement touchées.
- Peu ou pas d'accès juridique à la terre, surtout pour les femmes.

Le syndicat ATC

- Fondé en 1978 sous Somoza
- Prise de conscience des ouvriers et ouvrières agricoles pendant la période sandiniste (CCT, prestations sociales, accès à la formation).
- Le secrétariat des femmes de l'ATC contribue depuis 1984 à l'égalité des droits des femmes dans le domaine du travail.
- Aujourd'hui : dure répression syndicale. 69 syndicats – secteurs : café, bananes, tabac – ont dû se dissoudre ces quatre dernières années.

Le projet de l'OSEO avec l'ATC

Égalité hommes-femmes et conseils juridiques

- Services de conseil
- Formation
- Promotion de l'égalité
- Campagnes nationales de sensibilisation
- Action politique

Succès

- 40% ou 25'540 des 61'800 membres de l'ATC sont des femmes – dont 1'670 des femmes cadres.
- Les services de conseils juridiques traitent 2500 cas par an.
- Programme de formation juridique OSEO: 45 personnes formées comme avocats.
- Participation à l'élaboration de lois: salaires minimaux, sécurité sociale. En cours : loi sur l'égalité.

9. L'Internationale des Femmes (en allemand)

Für den Weltmarsch der Frauen 2005

Wacht auf, ihr Frauen dieser Erde,
wacht auf, und schauet euch gut um:
Noch immer stehen wir am Herde,
teilzeit schufteten wir uns krumm!
Die Patriarchen führen diese Welt,
sie regieren mit Gewalt.
Mit Gewalt für ewig Macht und Geld!
Es ist genug, wir sagen halt!

Frauenmarsch! Kommet alle!
Kapital ist ungerecht!
Die Internationale
erkämpft das Menschenrecht!

Wir Frauen werden doppelt ausgenutzt,
bezahlt zu tieferem Gehalt.
Daheim die Frau erzieht und pflegt und putzt
und das erst noch unbezahlt!
Nein - so kann das nicht mehr weiter gehen!
Uns reichts mit dem Spagat!
Wir lassen jetzt die Arbeit stehen,
entmachten das Patriarchat!

Frauenmarsch! Kommet alle!
Kapital ist ungerecht!
Die Internationale
erkämpft das Menschenrecht!

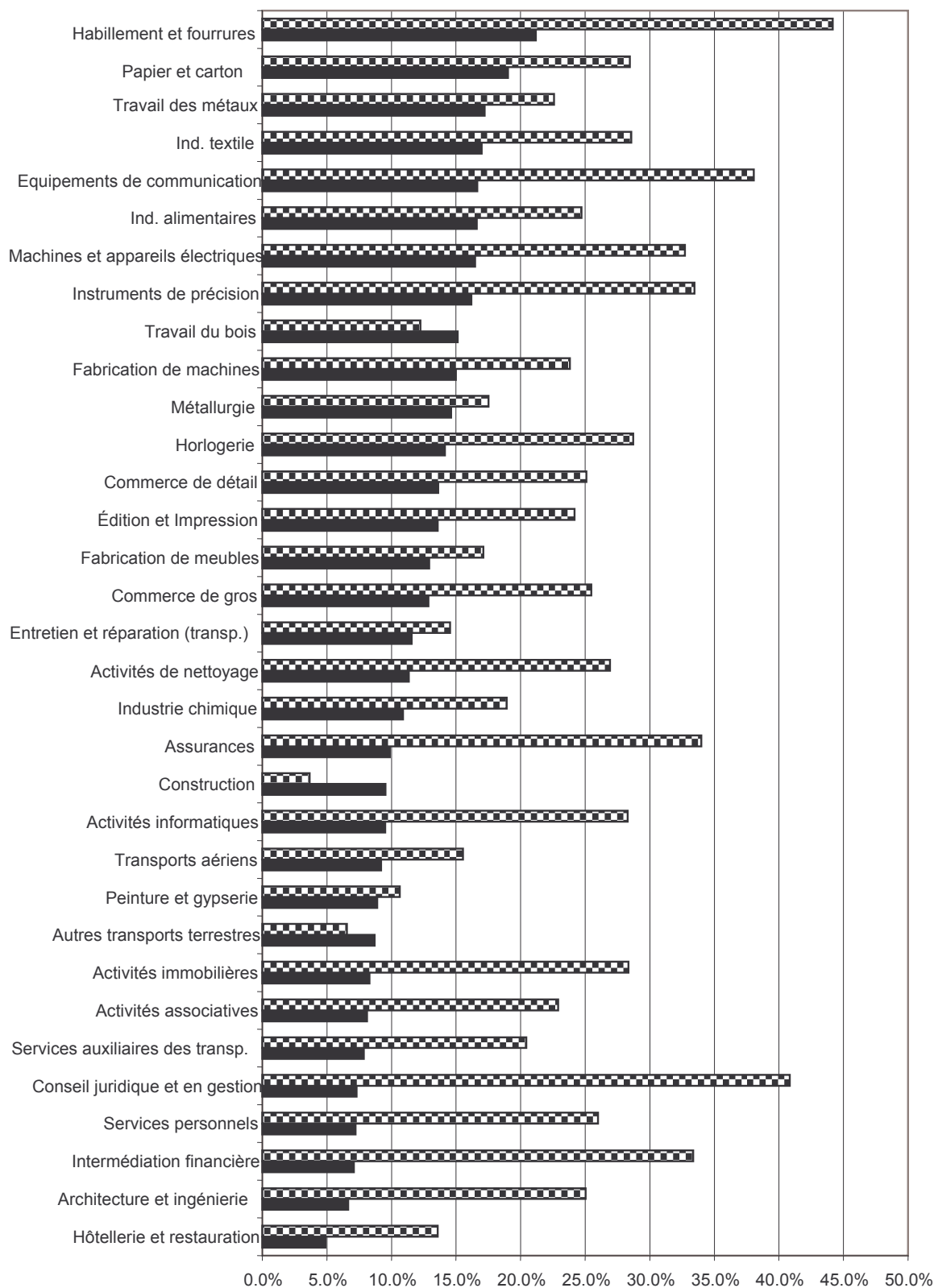
Es rettet uns kein höh'eres Wesen
Kein Gott, kein Kaiser, noch Tribun.
Uns aus dem Unrecht zu erlösen,
können wir nur selber tun!
[...] Die Armen haben keine Rechte!
Die Reichen keine Pflicht!
Den Armen geht es viel zu schlechte,
die Patriarchen sehen's nicht.

Frauenmarsch! Kommet alle!
Kapital ist ungerecht!
Die Internationale
erkämpft das Menschenrecht!

Annexes

Des différences de salaire homme-femme (in)explicables !

(Source : LES 2002, calculs : OUE / Graf)



▣ différence de salaire médian

■ différence de salaire pour une même qualification et activité

Groupes de travail / Organisation

Groupes de travail	Animation	Intervenantes
1 Le travail inégal peut se comparer Expériences faites avec divers instruments d'évaluation du travail conformes aux exigences de l'égalité	Erika Trepp	Brigitte Gutmann Prof. M.-T. Chicha
2 Pas d'égalité salariale sans transparence des salaires !	Ginevra Signer	Claudine Traber
3 Plaintes pour égalité salariale : un combat difficile qui rapporte Potentiel et limites des plaintes pour égalité de salaire	Christine Flitner	Malaica Skirjeli Catherine Laubscher
4 Les bas salaires sont féminins ! La politique des salaires minimaux doit répondre aux exigences de l'égalité	Therese Wüthrich Natalie Imboden	Doris Bianchi
5 Atelier de création : préparation de la journée d'action sur l'égalité des salaires du 14 juin 2006	Christina Aebischer Barbara Berger	

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: *Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :*

13. Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.
Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonnée au marché. Décembre 2001
14. Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001
La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001
15. Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec résumé en français), Februar 2002
16. Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.*
17. Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
18. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
19. Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002*
20. Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
21. Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
22. Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
23. Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003. (avec un résumé et les recommandations en français : *étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003*)
24. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
25. Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « *Fair p(l)ay* » *Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« *Made in Switzerland* », *naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004*
30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005*
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006. *Les choses ne changent pas toutes seules. Mai 2006*
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. *Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Allessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Allessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants:	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:

Strasse / Rue:

Ort / Localité: