

UNIA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Plateforme sur la politique des femmes et sur la politique de l'égalité du syndicat Unia



Préambule

La politique de l'égalité menée par les syndicats englobe l'élimination des discriminations – directes et indirectes – envers les femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle de même que la création de conditions cadres qui permettent un modèle de vie basé sur le partenariat et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle implique le rééquilibrage des rapports de force entre hommes et femmes et une répartition équitable du travail lucratif et des tâches domestiques entre les deux sexes. Une politique syndicale de l'égalité couronnée de succès présuppose des femmes engagées pouvant s'appuyer sur de solides structures et sur l'engagement de l'ensemble de l'organisation et notamment les instances dirigeantes.

La présente prise de position a été élaborée dans le cadre des préparatifs du premier Congrès ordinaire d'Unia, qui se tiendra en octobre 2008, et se veut également une contribution à la stratégie Unia 2012.¹ Partant d'une analyse de la situation professionnelle des femmes (partie A), le document identifie huit champs d'action principaux dans la lutte contre la discrimination des femmes sur le marché du travail et formule des revendications et des mesures pour parvenir à enregistrer des progrès en matière d'égalité au cours de la prochaine législature du Congrès Unia (partie B) :

- Champ d'action 1 Egalité salariale
- Champ d'action 2 Egalité des chances dans la vie professionnelle
- Champ d'action 3 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale
- Champ d'action 4 Rapports de travail précaires
- Champ d'action 5 Sécurité sociale
- Champ d'action 6 Migrants
- Champ d'action 7 Rapports de force, Hiérarchies arbitraires, Harcèlement sexuel
- Champ d'action 8 Syndicalisation des femmes

Les différents domaines où les femmes sont désavantagées dans la vie professionnelle et par conséquent les champs d'action sont liés entre eux et dépendent l'un de l'autre à plusieurs égards. Pour parvenir à des progrès en matière d'égalité, une action coordonnée est nécessaire et cela sur trois plans principaux :

1. sur le plan de la politique conventionnelle, tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises;
2. sur le plan politique et sur le plan législatif – souvent en collaboration avec l'USS;
3. sur le plan d'une politique interne efficace en matière d'égalité.²

A. Chiffres sur les «petites différences» entre les sexes dans la vie professionnelle

Le taux des femmes professionnellement actives est en progression, notamment des mères qui ont de jeunes enfants.

- Parmi les 4,3 millions de salariés que compte la Suisse, 1,9 million sont des femmes (44%) (OFS, Statistique de la population active occupée SPAO, 2006).
- 75% des femmes, contre 88% des hommes, en âge d'exercer une profession (de 15 à 64 ans) en Suisse sont professionnellement actives. Le taux des femmes salariées est en constante augmentation (OFS, Enquête suisse sur la population active ESPA 2006).
- En particulier, les mères avec enfants en dessous de 15 ans sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité lucrative: en 1991, 60% d'entre elles avaient un emploi, en 2006, elles étaient 72%. L'âge et le nombre d'enfants ont cependant une influence sur la proportion de femmes professionnellement actives: en d'autres termes, plus elles ont d'enfants et plus ceux-ci sont jeunes, plus le nombre de femmes qui exercent une profession est faible et plus le taux d'occupation est bas (ESPA 2006).

Femmes et hommes sont actifs dans des groupes professionnels et branches qui sont différents

- Le fait que le choix de la profession est fortement marqué par l'appartenance sexuelle conduit à des professions typiquement féminines et des professions typiquement masculines. 65% des femmes travaillent dans des professions techniques, soignantes ou analogues, dans l'administration de même que dans les métiers des services ou de la vente (ESPA 2006). 85,4% des femmes contre 62,2% des hommes professionnellement actifs en Suisse exercent une profession dans les services (Statistique de la population active occupée SPAO 2006)

Les femmes travaillent à temps partiel – mais pas toujours de leur plein gré

- 58% des femmes travaillent à temps partiel (contre 11% des hommes) (ESPA 2006). Le nombre de femmes employées à temps partiel a fortement progressé depuis 1991. Parallèlement, le nombre de femmes à temps plein a reculé (ESPA 2006).
- Les femmes justifient en général leur temps partiel par le temps nécessaire pour la famille. Autres raisons pour la recrudescence du travail à temps partiel: motifs économiques (revenu d'appoint pour la famille); tentative des mères de maintenir le lien avec la vie professionnelle; absence de structures externes pour la garde des enfants ou cherté de celles-ci; sous-emploi (temps partiel faute d'un emploi à plein temps). Quant aux hommes qui travaillent à temps partiel, ils avancent comme motifs des objectifs de formation continue et autres activités extrafamiliales (par ex. entraînement sportif).³

- Bon nombre de salariées à taux d'occupation réduit ne travaillent cependant pas de leur plein gré à temps partiel, ou alors jugent leur taux d'occupation trop bas et souhaitent soit un emploi à temps plein, soit un taux d'occupation plus élevé.⁴

Les femmes assument la majeure partie des travaux ménagers et de la prise en charge des enfants

- Répartition entre le travail lucratif et les tâches domestiques: hommes et femmes accomplissent en moyenne la même somme de travail par semaine, soit près de 66 heures. La différence réside dans «qui fait quoi». Les hommes effectuent nettement plus de travail lucratif que les femmes, alors que ces dernières consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. Par ailleurs, il est fort à penser que le volume des tâches ménagères et familiales exécutées par les femmes est sous-estimé, alors que celui des hommes est surestimé.⁵

	Femmes	Hommes
Tâches domestiques en heures	53,9	24,0
Travail lucratif en heures	12,9	42,5
Total	66,8	66,5

Données 2002

- La valeur ajoutée due aux tâches domestiques et familiales, calculée selon les coûts du marché, se monte à 243 milliards de francs, par conséquent une «branche économique» importante qui n'est pas rémunérée. Si on ajoute le travail volontaire, estimé à 28 milliards de francs, le travail non rémunéré correspond à plus de 70% du PIB. Les deux tiers du travail non rémunéré sont accomplis par les femmes.⁶

Les femmes sont plus fortement touchées par les rapports de travail précaires et par le chômage.

- Les femmes sont plus fortement touchées par les rapports de travail précaires (20% contre 11% des hommes).⁷ Le travail précaire se retrouve en général dans les domaines suivants: économie domestique, vente, hôtellerie-restauration et travail temporaire dans le second œuvre de la construction. Notamment dans les branches à bas salaires et de façon générale dans le secteur des services qui occupe 85% des femmes salariées, les rapports de travail non garantis, comme le travail sur appel ou la rémunération à l'heure augmentent. En raison de la large fourchette du taux d'occupation convenu, de tels emplois n'offrent aucune garantie quant au revenu.⁸ Les femmes sont en outre plus fortement touchées par le chômage, même si celui-ci est moins élevé en Suisse par comparaison aux autres pays.

Les chances d'avancement sont plus rares chez les femmes

- 23% des femmes professionnellement actives occupent une fonction de cadre ou font partie de la direction, contre 37% d'hommes. Cette inégalité demeure, même si le niveau de formation est de valeur comparable (ESPA 2006).

Les femmes sont discriminées sur le plan salarial.

- Les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes (2004: 19,7%, 2006: 18,9%). Des écarts salariaux peuvent être constatés dans toutes les branches et à tous les échelons de la hiérarchie. Chez les cadres, la différence croît parallèlement à la position professionnelle.⁹ A noter que dans le secteur privé, l'écart salarial entre femmes et hommes est nettement plus prononcé que dans le secteur public.
- Des études montrent que si près de la moitié de ces écarts peuvent être expliqués (formation, expérience professionnelle ou position professionnelle différente), l'autre moitié relève de la pure discrimination.¹⁰ Les différences salariales explicables reposent d'ailleurs aussi sur une dévalorisation sociale du travail des femmes. En outre, certaines branches et professions (par ex. commerce de détail, fleuristes) n'emploient pratiquement que des femmes et ces emplois sont moins bien rémunérés. Les femmes sont en général plus nombreuses dans les branches à bas salaires (nettoyage, hôtellerie-restauration). Par ailleurs, les compétences acquises hors de la profession ne sont pas reconnues au même titre que les compétences professionnelles.
- Ces dernières années, les salaires des femmes ont davantage progressé que ceux des hommes – une avancée essentiellement due à la campagne syndicale sur les salaires minimaux.

Les femmes disposent d'une prévoyance vieillesse amoindrie.

- La discrimination salariale, une activité lucrative à un taux d'occupation (trop) bas, interrompue par le chômage ou des phases familiales font que les femmes cotisent plus faiblement à la prévoyance de vieillesse. En outre, nombre de femmes professionnellement actives n'ont droit à aucune rente de la caisse de pension ou alors celle-ci est très modeste, un troisième pilier privé étant hors de question. Les discriminations multiples tout au long de l'activité professionnelle conduisent souvent à de grosses restrictions du standard de vie, voire à la pauvreté à l'heure de la vieillesse.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se syndiquer, et pourtant elles constituent le plus grand potentiel des syndicats.

- Alors que les femmes représentent 44% des personnes professionnellement actives, seules 25% d'entre elles sont membres d'un syndicat de l'USS. Ce taux est aussi très bas en comparaison européenne. Chez Unia, les femmes représentent 18% des membres. 4% d'entre elles travaillent dans la construction, 4,1% dans les arts et métiers, 22,2% dans l'industrie, 49,7% dans le tertiaire (chiffres 2007). Les raisons de ce taux de syndicalisation plus faible chez les femmes sont diverses: tradition syndicale inexistante et travail syn-

dical insuffisant dans les métiers des services, mais aussi manque de disposition de la part des syndicats à adapter leurs structures et leur mode de fonctionnement aux besoins des femmes professionnellement actives.

- Les femmes salariées ne sont toutefois pas plus réticentes que les hommes envers les syndicats. Nos expériences dans les secteurs où le syndicat est actif l'attestent. Il est dès lors impératif qu'un syndicat interprofessionnel tel qu'Unia s'implante plus fortement dans le tertiaire où la plupart des femmes sont actives, en développant des offres et une culture syndicale qui les attirent davantage.

B. Huit champs d'action importants dans la lutte contre les discriminations en raison du sexe sur le marché du travail/Objectifs syndicaux qui en découlent et revendications

Champ d'action 1 – Égalité salariale

Objectif: réalisation dans les faits du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le principe «Un salaire égal pour un travail de valeur égale» pour femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981. La loi sur l'égalité (LEg), mise en vigueur en 1996, devrait être l'instrument permettant la mise en œuvre effective de l'égalité dans la vie professionnelle. L'évaluation sur la LEg parue en 2006 montre que la lutte contre la discrimination repose trop souvent sur les seules épaules des personnes concernées qui, en particulier lorsqu'elles font valoir l'égalité salariale, doivent affronter de longues et pénibles procédures juridiques.¹¹ Ce constat dénote une insuffisance flagrante dans l'exécution de loi.

Depuis 2006, Logib, un logiciel d'utilisation simple, qui permet de contrôler l'égalité salariale à l'aide de méthodes statistiques, est mis gratuitement à disposition par la Confédération.¹² Ce nouvel instrument permet aux entreprises comptant 50 employé-e-s ou plus de vérifier l'égalité salariale de manière simple et en un minimum de temps.

La lutte pour l'égalité salariale figure depuis plusieurs années sur l'agenda syndical. Elle est menée à trois niveaux: sur le plan politique, on exige des instruments plus efficaces pour l'exécution de la LEg (modèle de législation proactive au Québec).^{13, 14} Au niveau des négociations salariales et conventionnelles avec les employeurs, on exige l'observation de l'égalité salariale et un suivi en collaboration avec les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention sur l'égalité salariale (par ex. en analysant les salaires au moyen d'une méthode statistique de régression). Sur le plan juridique, il s'agit de soutenir les plaignantes devant le tribunal et de faire usage de la qualité d'agir des organisations (notamment dans le secteur publique) pour lutter contre la discrimination salariale. Dans le secteur privé, Unia n'a pour l'heure encore jamais participé à des actions en justice découlant du droit d'agir des organisations.

Revendications et mesures

- Unia défend le droit non négociable des femmes à un salaire égal pour un travail de valeur égale et accorde la plus haute priorité à l'application de ce principe. Unia formule sa politique en vue de parvenir à l'égalité salariale au cours de la législature 2009–2012.
- L'instauration de l'égalité salariale requiert la transparence salariale, des évaluations limpidées du travail en comparaison transversale et des systèmes salariaux non discriminatoires. Unia forme ses membres, ses personnes de confiance dans les commissions d'entreprise et ses secrétaires syndicaux/ales, afin de leur donner les armes nécessaires pour lutter pour des salaires transparents et non discriminatoires dans les entreprises et aux négociations conventionnelles.
- Unia conclut des accords sur l'égalité avec le plus grand nombre possible d'entreprises dans toutes les branches, afin d'être en mesure, en collaboration avec l'employeur, de contrôler la bonne observation de la LEg au sein de l'entreprise, en particulier l'égalité salariale, et d'éliminer les discriminations dans un délai utile au moyen de mesures définies conjointement. Par ailleurs, Unia fait usage des possibilités d'action en justice pour obtenir l'égalité salariale.
- Dans la nouvelle campagne en faveur des salaires minimums, Unia défend une augmentation des salaires minimums ou l'introduction de salaires minimums assurant une existence décente, notamment dans les branches employant un grand nombre de femmes.
- Unia revendique sur les plans politique et légal – en collaboration avec l'USS ou d'autres fédérations – une mise en œuvre nettement plus stricte de la LEg. L'introduction d'une législation proactive doit fournir aux autorités étatiques la possibilité d'imposer, de contrôler et de sanctionner. Un nouveau modèle d'inspectorat de l'égalité salariale – analogue à l'inspectorat du travail – doit être élaboré et appliqué.¹⁵ La proposition d'instaurer un fonds dans lequel une partie de la masse salariale (par ex. 20% de la masse salariale des femmes) serait versée doit être examinée de plus près. Ce fonds servirait au relèvement des salaires des femmes et à la prise de mesures pour la réalisation de l'égalité salariale jusqu'à ce que celle-ci devienne réalité.
- En collaboration avec l'USS, Unia politise à nouveau la question de l'égalité salariale et ouvre un débat public sur la valeur du travail des femmes, dans le but de sensibiliser la base syndicale et l'opinion publique aux problèmes liés à l'égalité entre les sexes et à une évaluation équitable du travail.

Champ d'action 2 – Egalité des chances dans la vie professionnelle

Objectif: femmes et hommes disposent des mêmes chances professionnelles. Le travail à temps partiel en tant que «rapports normaux de travail» des femmes est mis sur le même pied que le travail à plein temps. Lors de l'embauche et par la suite de l'avancement, on tiendra compte, dans la biographie professionnelle, des différences spécifiques au sexe ou dues à l'exécution de tâches d'éducation ou d'assistance.

Dans les entreprises où la norme veut que les salarié-e-s se tiennent à disposition de l'employeur de façon pratiquement illimitée, les personnes qui, outre leur vie professionnelle, assument des responsabilités sociales, se retrouvent restreintes dans leurs opportunités professionnelles. Les femmes qui ont des responsabilités familiales ou qui souhaitent entretenir des relations dans leur vie privée ne peuvent pas rester dans le coup. A noter que les femmes qui n'ont pas de responsabilités familiales particulières sont aussi discriminées en matière d'avancement professionnel, car les employeurs fondent souvent leurs décisions sur l'image «statistique» de la femme. La discrimination en matière d'emploi et de promotion, qui désavantage les femmes qui disposent de qualifications de valeur égale, contrevient à la loi sur l'égalité.

Seules les personnes et ménages qui disposent de salaires audessus de la moyenne suisse peuvent se permettre de travailler à temps partiel. Et pourtant, le travail à temps partiel, notamment chez les femmes, est une réalité sociale. Les personnes qui travaillent à temps partiel sont souvent moins bien loties que les personnes à plein temps, notamment en ce qui concerne la maladie, les prestations additionnelles au personnel (par ex. abonnement demi-tarif), la prévoyance vieillesse (déduction de coordination LPP) et l'indemnisation pour travail supplémentaire.¹⁶ Compte tenu du fait que le nombre de femmes qui travaillent à temps partiel est nettement supérieur à celui des hommes, le désavantage entraîné par le travail à temps partiel constitue, de manière générale, une discrimination indirecte des femmes, prosaite par la loi sur l'égalité.¹⁷ D'autre part, le travail à temps partiel entrave les possibilités de formation continue et les chances de promotion. Bien qu'un travail de sensibilisation ait été effectué ces dernières années et de nouveaux modèles de travail lancés (par ex. postes de cadre à temps partiel), la mise sur pied d'égalité des salarié-e-s à temps partiel en matière de formation continue est loin d'être réalisée.

Revendications et mesures

- Unia se dote de directives relatives à la réalisation et au contrôle de l'égalité des chances professionnelles pour les deux sexes. Ces directives contiennent des critères et des revendications visant la promotion de la compétence professionnelle des femmes, une forma-

tion continue indépendamment du taux d'occupation, l'augmentation de la proportion de femmes à des postes de cadre, le job sharing, une plus grande autonomie dans la gestion du temps du travail, etc.

- Unia s'engage pour une pleine égalité entre temps partiel et temps plein dans les CCT et sur le plan législatif. Aucun obstacle ne doit non plus entraver le travail à temps partiel pour les hommes. Les réglementations relatives aux heures et travail supplémentaires ne doivent discriminer en aucune manière les personnes à temps partiel. Un développement professionnel libre de toute discrimination doit être garanti, même en cas de temps partiel.
- Unia se bat pour le développement systématique des qualifications des femmes, les incitant à assumer de nouvelles fonctions ou des tâches de cadre. Unia développe un modèle qui, par le biais d'une réglementation des quotas, permette d'augmenter la représentation des femmes dans les instances de direction de l'économie privée (comités directeurs, conseils d'administration) (cf. par ex. introduction d'un taux de 40% dans les conseils d'administration comme en Norvège)¹⁸. Unia soutient le lancement de programmes d'encouragement spécifiques dans les entreprises, tels le controlling de l'égalité ou les programmes de mentoring lors de la reprise de nouvelles tâches.
- Unia s'engage pour des mesures et des projets qui promeuvent un choix professionnel non spécifique au sexe.

Champ d'action 3 – Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Objectif: les «rapports normaux de travail» sont redéfinis, de sorte que les conditions de travail et l'occupation à plein temps s'axent sur les salarié-e-s qui accomplissent aussi bien une activité lucrative que des tâches domestiques et familiales. Les horaires de travail, favorables aux familles et à l'égalité, sont planifiables. La prise en charge des enfants n'est plus considérée comme une affaire privée, mais comme un devoir relevant de la politique sociale, qui concerne chacun, y compris les employeurs. Les structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants, accessibles à tous, sont multipliées.

À l'heure actuelle, ce sont toujours en majeure partie les femmes qui s'occupent des enfants et les éduquent. La mise à disposition de structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants est donc la clef principale pour la concrétisation de l'égalité. En Suisse, le besoin de rattrapage en la matière demeure très important. Pendant trop longtemps, les citoyennes et citoyens suisses (et les syndicats) ont cultivé l'image d'Épinal de l'homme qui travaille à l'exté-

rieur et de la femme au foyer. Devant l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, toujours plus de femmes professionnellement qualifiées renoncent à fonder une famille. Le taux des naissances en Suisse recule. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doit plus être une affaire privée, mais une tâche relevant de la politique sociale. L'Etat et l'économie privée sont appelés à agir.

Des progrès ont été enregistrés ces dernières années dans l'assurance maternité qui a finalement été inscrite dans la loi en 2004 (minimum légal de 80% du salaire assuré pendant 14 semaines). Elle doit encore être améliorée et complétée par un congé paternité de plusieurs semaines.¹⁹ Des modèles de congé parental et de réduction du temps de travail pour les personnes qui ont des obligations familiales, avec garantie de l'emploi, tels qu'ils sont déjà appliqués dans certains pays, doivent être discutés. L'impact du congé parental doit cependant être observé avec la plus grande attention, car il pourrait aussi pousser les femmes hors de la vie professionnelle et cimenter les rôles stéréotypés des sexes. Des modèles obligeant les deux parents à prendre un congé parental encourage une nouvelle répartition du travail entre les sexes.²⁰

Si une répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré est possible, l'activité lucrative d'une personne ne peut pas aller au-delà d'un certain durée. Les temps de travail actuellement en vigueur de 40, 45 heures, ou plus, par semaine ne sont guère compatibles avec un modèle de vie axé sur l'égalité. Si l'on considère le revenu actuel moyen d'une famille, la solution ne peut guère résider dans le travail à temps partiel. Le débat au sujet d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail motivé par l'égalité ou sur d'autres nouveaux modèles de durée du travail (par ex. des jours de vacances supplémentaires pour les salarié-e-s qui ont des obligations familiales) et sur leur financement doit être relancé. Le fonds du débat doit reposer sur le fait que la question de la conciliation de la profession et de la vie familiale concerne hommes et femmes dans la même mesure.

La loi sur le travail, le droit relatif au contrat de travail et souvent les conventions collectives de travail ignorent les besoins en temps et en disponibilité des personnes qui ont des responsabilités familiales. L'article 36 de la loi sur le travail prescrit que les personnes qui ont des obligations familiales doivent avoir des horaires planifiables, ce qui n'est pas toujours simple dans la pratique. Il en va de même pour les jours à payer par l'employeur en cas de maladie d'un enfant (art. 36, al. 3 LTr).

Revendications et mesures

- Unia se bat aux niveaux légal et conventionnel pour un congé maternité payé d'au moins 18 semaines (à 100%), pour un congé paternité payé d'au moins 4 semaines, pour le paiement de cotisations aux assurances sociales pendant un congé parental non payé et pour la mise en place et le subventionnement de structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants.

- Unia développe des directives en matière de politique conventionnelle en vue de promouvoir une répartition partenariale du travail rémunéré et non rémunéré (par ex. congé parental non payé avec garantie de l'emploi; planification et conciliation des horaires avec les obligations familiales) et insiste sur le fait qu'il s'agit d'une problématique qui concerne tous les salariés, hommes et femmes. Unia s'engage sur le plan légal pour le droit à une réduction du temps de travail en raison d'obligations familiales, avec possibilité de revenir plus tard au taux d'occupation initial.
- Unia revendique une semaine supplémentaire de vacances pour les salarié-e-s qui ont des obligations familiales et met en œuvre cette revendication sur le plan conventionnel.
- Unia soutient la création de structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants, a) en revendiquant aux négociations salariales la création de crèches d'entreprises ou la participation à leur coût, b) en examinant l'introduction de nouvelles prestations aux membres qui prévoient une aide financière en cas de recours à des structures d'accueil, c) en offrant cette prestation à son propre personnel (par ex. sous forme d'allocations ou d'aide financière à la mise sur pied de nouvelles possibilités de garde d'enfants).
- En collaboration avec l'USS, Unia formule une prise de position sur les modèles de financement de structures d'accueil extrafamiliales (pure tâche étatique versus contribution des employeurs et des salarié-e-s; allègements fiscaux; bons pour la garde des enfants versus financement de l'offre).
- En collaboration avec l'USS, Unia lance un débat politico-socio-syndical sur une réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail rémunéré motivée par l'égalité ou sur d'autres modèles de durée du travail favorisant l'égalité (par ex. une flexibilisation des horaires favorable aux familles selon le vœu des salarié-e-s.²¹

Champ d'action 4 – Rapports de travail précaires

Objectif: Unia combat l'extension des rapports de travail précaires et obtient une nouvelle régulation en la matière de même que la garantie d'un revenu minimum en cas de travail sur appel ou payé à l'heure.

Un revenu garanti et la possibilité de planifier sa vie familiale et sociale sont des conditions fondamentales pour une vie digne, autodéterminée. Les rapports de travail précaires, qui précisément vont à l'encontre de ces deux aspects, se multiplient en particulier dans les branches qui emploient un nombre élevé de femmes, comme l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et le commerce de détail, mais aussi dans l'industrie. En outre, au regard de l'explosion du travail rémunéré à l'heure ou du travail sur appel parmi la main-d'œuvre féminine, on peut parler de discrimination indirecte au sens de la loi sur l'égalité.

Revendications et mesures

- Unia demande que tout contrat de travail stipule un nombre déterminé d'heures de travail par semaine ou du moins par mois. Unia s'engage pour des dispositions dans les CCT qui visent l'introduction de salaires mensuels (en vue de la réduction du nombre de contrats à l'heure).
- Unia demande que les salarié-e-s à temps partiel qui accomplissent des heures de travail au-delà de la durée convenue touchent également un supplément salarial de 25% ou aient la possibilité de compenser ces heures.
- Unia demande que les plannings soient communiqués trois semaines à l'avance.
- Unia demande que les salarié-e-s dont les plannings ont été modifiés peu de temps avant l'horaire prévu touchent des suppléments de salaire.
- Unia se bat pour que les heures prévues dans les plannings soient payées par l'employeur, même si celui-ci renonce au dernier moment à la prestation de travail.
- Unia demande que les employeurs versent les indemnités de vacances des salarié-e-s rémunéré-e-s à l'heure au moment où les vacances sont prises.

Champ d'action 5 – Sécurité sociale

Objectif: une propre prévoyance vieillesse, non discriminatoire et assurant une existence décente pour femmes et hommes

Le système actuel des rentes est conçu pour des salarié-e-s qui gagnent bien leur vie et qui sont professionnellement actifs, sans interruption, de l'âge de 20 ans jusqu'à la retraite. Le salaire relativement bas des femmes, les emplois à temps partiel et les interruptions de l'activité lucrative en raison de responsabilités familiales ont des répercussions négatives sur la prévoyance vieillesse. Une salariée avec un parcours de vie correspondant à la moyenne des femmes ne peut se constituer, dans le cadre de l'AVS et de la LPP, une propre rente qui couvre les besoins de l'existence.²² En cas de divorce, les hommes sont aussi touchés en raison du splitting.²³ Dans les conditions actuelles, la majorité des femmes ne peuvent s'offrir une retraite anticipée et toucher une rente réduite sur la base de l'avoir de vieillesse qu'elles ont épargné. Dans la politique sociale, nous devons sans cesse constater que, en vertu de l'égalité, la situation des femmes ne cesse de se dégrader (relèvement de l'âge AVS ou suppression de la rente de conjoint de l'AI), bien que l'égalité sur des questions centrales telles que l'égalité salariale n'est de loin pas réalisée dans les faits.

Revendications et mesures

- Unia défend le point de vue selon lequel la sécurité sociale doit être un droit garanti. Le modèle actuel discrimine les femmes et pour une majorité d'entre elles, ne satisfait pas au droit garanti dans la Constitution à une existence décente.
- Unia participe à la discussion en vue d'un modèle de prévoyance vieillesse garantissant une existence décente à tous, femmes et hommes, quel que soit le parcours de vie. En particulier les personnes qui accomplissent des tâches familiales et éducatives à l'âge actif ne doivent pas être discriminées en matière de prévoyance vieillesse. L'objectif premier est de renforcer le premier pilier en allouant une rente AVS plus élevée. Unia mène une discussion critique sur le but et la fonction du 2e pilier (LPP) ainsi que sur ses conséquences sociales.
- En collaboration avec l'USS, Unia se bat pour que l'âge de la retraite des femmes fixé à 64 ans ne soit relevé que lorsqu'une retraite flexible à partir de 62 ans, également pour les bas revenus, sera possible. Les femmes en particulier doivent pouvoir accéder à une telle retraite.
- En collaboration avec l'USS, Unia se bat pour que les revenus provenant de différents emplois puissent être cumulés et pour que les employeurs soient contraints à s'acquitter de leur part aux cotisations à la prévoyance professionnelle si le seuil d'adhésion à la LPP est atteint, indépendamment du fait que le salaire payé par leur entreprise, considéré isolément, soit soumis à la LPP. De plus, Unia se bat pour que le seuil d'entrée et la déduction de coordination soient abaissés ou adaptés en fonction du taux d'occupation.

Champ d'action 6 – Migrantes²⁴

Objectif: la discrimination professionnelle des migrantes sera combattue à tous les niveaux en vertu de l'égalité, car les salariées étrangères sont défavorisées à double titre.

Les femmes étrangères sont doublement discriminées sur le marché suisse du travail: en tant que femmes et en tant que migrantes. Les discriminations effectives dont les migrantes-s sont victimes sur le marché du travail en Suisse se situent au niveau de l'engagement, de l'avancement, du salaire, du licenciement, de la formation et du perfectionnement, dans la protection de la santé; elles peuvent prendre la forme de harcèlement raciste et de mobbing. Ce sont les femmes qui sont les plus touchées. A noter qu'une discrimination exercée au niveau du salaire et de l'emploi entrave le processus d'intégration.

Parmi les mécanismes d'exclusion professionnelle des migrant-e-s, citons le statut de séjour, la non-reconnaissance des diplômes et des expériences acquis à l'étranger, le manque d'information sur les marchés du travail et de la formation en Suisse, la langue, la cherté des cours de formation et de perfectionnement, la perte de la confiance en soi. Des enquêtes

montrent que les autorisations de courte durée et des droits de séjour incertains ont un effet particulièrement négatif sur les salaires. La situation des femmes sans permis de séjour régulier (les sans-papiers), astreintes à exercer une activité lucrative dans l'illégalité, est particulièrement dramatique.

Sur le marché du travail, la discrimination touche aussi bien les migrantes au bénéfice d'une bonne formation que les personnes moins qualifiées.²⁵ Beaucoup de migrantes travaillent dans les branches à bas salaire (hôtellerie-restauration, vente, nettoyage, ménage, etc.) et leurs conditions de travail sont souvent plus que précaires. Ces femmes ont très peu de possibilités de se perfectionner et d'améliorer leur situation professionnelle. Elles ont très peu d'opportunités de changer de profession ou d'activité et un risque accru de se retrouver au chômage et de le rester. De manière générale, c'est un fait que les compétences et le potentiel que recèlent les personnes étrangères, comme la capacité à s'exprimer en plusieurs langues, sont trop peu reconnus et utilisés en Suisse.

Nombre de migrantes font partie des working poors. En particulier la main-d'œuvre travaillant dans l'hôtellerie et la restauration et dans les ménages privés présente un taux de working poors largement au-dessus de la moyenne (respectivement 10,5% et 14,9%).²⁶

Par ailleurs, les migrantes professionnellement actives éprouvent souvent encore plus de difficultés que les Suisses à concilier profession et famille, du fait qu'elles ne disposent pas d'un réseau (familial) sur place qui pourrait assurer la garde des enfants. Cette complication assortie de la contrainte économique à exercer une activité rémunérée suscite un stress additionnel tant sur le plan physique que sur le plan psychique.

Revendications et mesures

- Unia formule des directives en matière de politique conventionnelle en vue d'éliminer la discrimination des migrant-e-s.
- Unia inclut dans ses priorités la conclusion de CCT ou de CTT pour les branches qui emploient un grand nombre de migrant-e-s et qui ne bénéficient pas d'une CCT, comme l'économie domestique, certains domaines des services, l'agriculture.
- Unia se bat (aussi aux négociations conventionnelles) pour que l'expérience professionnelle, les compétences acquises de façon informelle (validation des acquis) des migrants et leurs diplômes étrangers soient mieux reconnus.
- Unia se bat, sur le plan politique, aux négociations conventionnelles et par l'initiation d'offres concrètes, pour la reconnaissance du droit des migrant-e-s à une formation continue tant sur le plan professionnel que sur le plan linguistique. Il s'agit d'offrir des cours simples axés sur les besoins, proches du monde du travail et de la vie quotidienne, qui prennent en considération les conditions-cadres professionnelles usuelles à la branche et familiales, tout en veillant à ce qu'ils soient conciliables avec les horaires de travail et les obligations familiales.
- Unia ne véhicule pas l'image de la migrante non qualifiée, mais tente de montrer, à l'aide d'exemples, que beaucoup de migrantes ont un haut niveau de formation et que la soignante mexicaine peut être médecin, la caissière iranienne mathématicienne et la vendeuse turque juriste.

Champ d'action 7 – Rapports de force, Hiérarchies arbitraires, Harcèlement sexuel

Objectif: suppression de la hiérarchie des sexes dans la vie professionnelle et du harcèlement sexuel

La dominance des hommes dans les hiérarchies et le fait qu'ils sont toujours déchargés des tâches familiales créent le terrain pour une répartition unilatérale du pouvoir au détriment des femmes, pour des hiérarchies arbitraires au travail, pour le harcèlement sexuel et autres formes de rabaissement des femmes. Le phénomène est courant: les femmes mal payées font le boulot et les hommes grassement rémunérés s'enorgueillissent des résultats. La sous-évaluation systématique du travail accompli par les femmes montre bien que ce sont les hommes qui, dans notre société, définissent ce qui est bas et ce qui est élevé. Si les rapports entre les sexes étaient équilibrés, les infirmières ne seraient pas classées plus bas que les policiers dans les barèmes salariaux et les gardiens de zoo plus haut que les éducatrices de la petite enfance.

La répartition inégale du pouvoir entre les hommes et les femmes dans les entreprises enfreint le droit fondamental à l'égalité et crée un terreau favorable à des hiérarchies arbitraires, au harcèlement sexuel et à d'autres formes de rabaissement des femmes de même qu'à la sous-évaluation de leur travail.

Revendications et mesures

- Unia se bat pour des rapports de travail qui empêchent le harcèlement sexuel et la discrimination des femmes. Il élabore des propositions visant la suppression de la hiérarchie des sexes au travail et dans le syndicat.
- Unia se bat pour que des mesures de prévention et la procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel soient inscrites dans les CCT.

Champ d'action 8 – Syndicalisation des femmes

Objectif: le taux de syndicalisation des femmes professionnellement actives, notamment dans les métiers des services doit être sensiblement augmenté; la proportion de femmes parmi les membres Unia doit être en constante progression.

Les raisons historiques du faible taux de syndicalisation des femmes salariées sont à rechercher tant au sein du syndicat qu'à l'extérieur. Nombre de branches qui emploient en majorité des femmes sont des «déserts syndicaux». La plupart de ces branches appartiennent au secteur tertiaire, qui, en Suisse, par comparaison à d'autres secteurs, prend de plus en plus d'importance. Suite à la progression de l'activité lucrative des femmes d'une part et du poids plus important du secteur tertiaire d'autre part, une syndicalisation accrue des salariées deviendra de plus en plus une question existentielle pour les syndicats. Si les syndicats ne parviennent pas à organiser dans une plus large mesure les femmes salariées, le déclin de ces organisations est programmé, une prévision qui vaut tant sur le plan international qu'au niveau de l'USS et d'Unia.²⁷ Pour Unia, cela signifie qu'il doit se confronter aux réalités des femmes salariées, notamment dans le secteur des services et lutter pour une réelle amélioration de leur situation. Pour obtenir ces améliorations, Unia doit à plusieurs égards s'adapter à ce nouveau groupe cible.

Revendications et mesures

- Grâce à un travail interprofessionnel accru, Unia assure une présence plus constante dans les branches à forte proportion de femmes comme la vente ou la branche de l'horlogerie. Pour que les contacts avec les salariées soient plus fructueux, il forme son personnel en fonction, particulièrement aussi les secrétaires syndicales des autres secteurs au travail sur le terrain dans le tertiaire.
- Unia est conscient que pour recruter des membres féminins, il doit obtenir des résultats concrets dans les branches et entreprises à forte proportion de femmes. Dès lors, il engage les ressources nécessaires pour des campagnes et des luttes sociales spécifiques dans ce domaine.
- Unia défend le principe selon lequel les femmes défendent elles-mêmes leurs demandes; cela implique qu'elles soient représentées équitablement dans toutes les délégations aux négociations de la branche.
- Unia réajuste systématiquement son image à ce nouveau groupe cible, au sein de l'opinion publique. L'apparition des représentant-e-s d'Unia en public et dans les médias sera adaptée tant sur le plan du contenu que sur les plans visuel et linguistique aux revendications des femmes salariées. Cela nécessite une mise en retrait des collaborateurs Unia dans les apparitions publiques en faveur des collaboratrices qui seront formées en conséquence.

- Unia promeut des projets organisationnels, en particulier quand les femmes en constituent le principal groupe cible et développe des stratégies, des projets et autres approches en vue d'un recrutement ciblé des femmes.
- Unia se fixe pour la prochaine législature du Congrès des objectifs quantifiés quant au relèvement de la proportion de femmes, qui seront ventilés par secteur et régions dans les objectifs annuels. Un processus de réflexion au sein de toute l'organisation, notamment dans les régions, sera initié grâce à un concept en vue d'améliorer le recrutement des femmes, incluant aussi les contenus de campagne et les prestations aux membres.
- Unia introduit un monitoring de l'égalité qui, grâce à un faisceau d'indicateurs, pilote les campagnes et gère les objectifs syndicaux et contrôle l'efficacité de leur réalisation.
- Unia défend de manière exemplaire une politique moderne pour l'égalité à l'interne et entreprend des efforts particuliers pour augmenter la proportion des femmes parmi les
- secrétaires politiques et pour leur offrir des conditions de travail attractives.

17.7.2008 Christine Michel et Ursula Häberlin

Explications

- 1 Prise de position basée sur la plateforme SIP pour le secteur tertiaire, établie par Erika Trepp en mars 2004, remaniée en profondeur par Christine Michel et Ursula Häberlin, avec la collaboration de Philipp Waeber, Margarida Pereira, Vania Alleva, hiver/printemps 2007/08.
- 2 La politique interne de l'égalité n'est pas explicitement l'objet de cette prise de position. Il est toutefois évident que de nombreux éléments de l'analyse de la situation professionnelle des femmes et les revendications qui en découlent valent aussi pour le personnel féminin d'Unia.
- 3 Strub, Silvia (2003). Le travail à temps partiel en Suisse. Etude axée sur la répartition du travail à temps partiel entre femmes et hommes. et sur la situation familiale des personnes actives occupées. Berne: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- 4 OFS (2007). Résultats provisoires de l'enquête suisse sur la population active de 2007: «Le chômage diminue, mais le sous-emploi reste stable.». Communiqué de presse du 8.10.2007.
- 5 Strub, Silvia und Tobias Bauer (2002). Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux. Etude comparative du travail non rémunéré et rémunéré dans les familles en Suisse et au niveau international. Berne: Bureau BASS.
- 6 OFS (2004). Compte satellite de production des ménages Projet pilote pour la Suisse Neuchâtel Cf. aussi Madörin, Mascha (2007). Neoliberalismus und Reorganisation der Care, dans Denknetz Jahrbuch 2007. Zur politischen Ökonomie der Schweiz. Eine Annäherung. Zürich: Denknetz, 141–162.
- 7 Prodolliet, Simone, Carlo Knöpfel et Martin Wälchli (2001). Rapports de travail précaires en Suisse. Etude de Caritas Suisse.
- 8 Par ex., Aldi, le discounter allemand nouvellement implanté en Suisse n'engage en principe que des personnes à 50% et leur impose, comme conditions, de n'occuper aucun autre emploi et d'effectuer des horaires flexibles, sur seule demande de l'employeur. Quant à Coop, elle prévoit des contrats avec rémunération à l'heure avec des fourchettes de 8 à 20 heures par semaine.

- 9 OFS (2007). Enquête sur la structure des salaires 2006. Premiers résultats. Neuchâtel.
- 10 Strub, Silvia (2006). „Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung – aktuelle Entwicklungen aus ökonomisch-statistischer Perspektive“, Aktuelle juristische Praxis. Sondernummer zu 10 Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven 11(2006). 1376–1383.
- 11 Cf. Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser et Elisabeth Freivogel/BureauBASS (2005). Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Berne: Bureau BASS.
- 12 La régression économétrique est une méthode statistique basée sur des données salariales telles qu'elles doivent être indiquées pour l'enquête fédérale sur la structure des salaires La régression économétrique permet de vérifier si, à conditions égales (qualification, fonction, exigences, etc.), femmes et hommes touchent le même salaire ou si on a affaire à des discriminations cachées.
- 13 Cf. Chicha, Marie-Thérèse (2006). Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts BIT: Genf; Platenga, Janneke et Chantal Remery/European Commission (2006). The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Communautés européennes.
- 14 Les interventions parlementaires demandant des instruments plus efficaces pour la mise en œuvre de la LEG et qui auraient rappelé les employeurs à leurs devoirs ont été balayées par le Conseil national à la session extraordinaire sur l'égalité, le 8 mars 2007.
- 15 Malheureusement, l'initiative parlementaire de Susanne Leutenegger Oberholzer «Inspecteurs/trices de l'égalité des salaires» a été rejetée par le Conseil national, le 5.3.2008.
- 16 Actuellement, la loi sur le travail ne prévoit des suppléments que si la durée hebdomadaire maximale du travail de 45 ou 50 heures – selon la profession – est dépassée (ce que la loi désigne par «travail supplémentaire»). Une initiative parlementaire intitulée «Juste rémunération des heures supplémentaires pour les personnes travaillant à temps partiel» a malheureusement été rejetée par le Conseil national, le 4.10.2007.
- 17 Freivogel, Elisabeth et Olivier Steiner (2001). „Die Regelung der Überzeitzuschläge und das Verbot der Geschlechterdiskriminierung“, Aktuelle juristische Praxis 8/2001, 993–1001.
- 18 En matière de représentation des femmes à l'échelon le plus haut de la direction – conseil d'administration ou de surveillance – on note de grandes différences en Europe. Alors que la moyenne européenne se situe autour de 10%, la Norvège avec une proportion de femmes de 35% est à la pointe. Ce taux élevé est dû à l'introduction d'une loi en 2003 qui oblige les entreprises à augmenter massivement, d'ici à 2008, la proportion de femmes jusqu'à une représentation moyenne de 40%. La Suisse en revanche, avec 6% (et cela en tenant compte des coopératives Migros et Coop) se situe largement au-dessous de la moyenne.
- 19 Dans certaines CCT, le congé paternité a été étendu; une réglementation fédérale analogue à l'assurance maternité a été rejetée.
- 20 Selon une étude de l'OCDE : Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (Paris, 2007), un congé parental relativement bref mais bien payé, qui inclut les deux sexes, est le moyen le plus efficace pour maintenir l'intégration des femmes dans le marché du travail.
- 21 Les points clés pour une politique du temps (de travail) conforme à l'égalité adoptés par le Congrès de l'USS en 2002 pourraient servir de base au débat. Une réduction de la durée hebdomadaire du travail rémunéré devrait s'accompagner de mesures pour éviter le stress et la surcharge de travail.
- 22 La rente AVS maximale de 2210 francs implique un salaire annuel moyen de 79'560 francs de même que des cotisations sans lacune à partir de l'âge de 20 ans. Le salaire médian actuel des femmes se situe autour de 59'100 francs (chiffres 2007). Par ailleurs, seul un salaire supérieur à 19'890 francs par an est assuré au deuxième pilier. En outre, la déduction de coordination de 23'205 francs affecte plus durement les bas salaires et les emplois à temps partiel (chiffres 2007).
- 23 En cas de divorce, le revenu soumis à l'AVS acquis pendant le mariage est additionné et divisé par moitié entre les deux conjoints. Le même principe s'applique aux bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance et pour l'avoir épargné dans le deuxième pilier pendant la durée du mariage.
- 24 cf. également le document Unia sur la migration (2007).
- 25 La proportion d'étrangères vivant en Suisse et qui sont au bénéfice d'une formation universitaire est plus élevée que celle des Suissesses. Cette constatation concerne en particulier les migrantes des pays non membres de l'UE. Toutefois, la position professionnelle de ces femmes ne correspond souvent pas à leurs qualifications, ou alors elles occupent des emplois peu sûrs. Riaño, Yvonne et Nadia Baghdadi (2007). Intégration sociale et exclusion des migrantes ayant une bonne formation en Suisse, PNR 51.
- 26 OFS (2007). La pauvreté des personnes en âge de travailler, en Suisse. Taux de pauvreté et de working poors parmi les personnes âgées de 20 à 59 ans, en Suisse, entre 2000 et 2005, Neuchâtel
- 27 Cf. Programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats de la Confédération internationale syndicale CSI, 2007; Programme d'échanges de l'USS en vue du recrutement systématique des femmes; Stratégie Unia 2012 avec les mots clés «jeune» et «féminin».

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20

CH-3000 Bern 15

T +41 31 350 21 11

info@unia.ch

www.unia.ch