



La Fédération des travailleurs du Secteur public et privé, Jyty  
Merja Ailus, président.  
Conférence sur l'égalité des sexes, Berlin, 5 mars 2007

Lorsque l'on aborde les questions d'égalité en Finlande, il est utile de connaître quelque peu la société et la mentalité de ce pays. La Finlande est un pays très homogène : les écarts de salaires sont les plus faibles au monde. Une taxation progressive et une aide financière reçue sur la base de revenus compensent en outre les disparités de revenus. L'affiliation syndicale s'élève à environ 75%.

La Finlande a une population éparse de 5,2 millions d'habitants. Près d'un million de Finlandais vivent dans la zone métropolitaine d'Helsinki. La température moyenne en hiver est d'environ -5° C dans le sud du pays et de -20° C dans le nord. Les Finlandais sont très pragmatiques. Comment pourrait-il en être autrement sous ce climat !

Les femmes finlandaises ont acquis le droit de voter et de se présenter aux élections du Parlement en 1906, faisant de la Finlande le deuxième pays au monde et le premier en Europe qui a accordé des droits politiques aux femmes. Les femmes finlandaises sont également activement impliquées dans la vie politique. Plus d'un tiers des membres du Parlement finlandais sont des femmes et, en 2000, le pays a élu pour la première fois une femme à la Présidence.

Il est presque aussi normal pour les femmes que pour les hommes de travailler à l'extérieur. Les statistiques montrent que les rémunérations mensuelles sont différentes entre les hommes et les femmes. Les femmes gagnent environ 20% de moins que les hommes. Cela peut partiellement s'expliquer par de plus longues journées de travail et des fonctions différentes. Les marchés du travail sont très ségrégués en Finlande. Nous avons un secteur public important où prédomine l'emploi des femmes. Bien sûr, cela n'est pas une excuse valable. Les mêmes rétributions devraient être payées pour un travail identique ou de valeur similaire.

Les femmes sont également actives dans les syndicats. Nous avons au total 22 femmes dirigeantes de 76 syndicats. Au niveau de la confédération, les trois présidents sont tous des hommes. Cela ne signifie pas que les femmes ne pourraient pas être capables d'accéder à ces fonctions. C'est plus une question de choix. Être un président de confédération est une tâche difficile. C'est même exigeant au niveau syndical – croyez-moi, je le sais – mais être un dirigeant à la tête de la confédération est réellement éprouvant. Il est très difficile de changer cette situation. Mais nous devrions essayer.

Trop souvent nous acceptons les choses trop facilement - comme s'il s'agissait de faits établis, qui ne devraient pas être analysés. Pourquoi pensons-nous que ce serait si grave de supprimer les marchés du travail ségrégués par l'obtention de l'égalité des salaires ? Pourquoi ne pas nous attacher à exiger un meilleur statut pour les secteurs où l'emploi des femmes est le plus élevé ? De nombreuses personnes semblent penser que la meilleure manière d'obtenir une réévaluation est d'introduire des hommes dans le secteur. En agissant ainsi, nous nous évaluons nous-mêmes au travers des hommes. Je ne pense pas que ce soit une bonne chose à faire.

Je préside un syndicat des secteurs public et privé ayant plus de 70.000 membres. 87% d'entre eux sont des femmes.

Comme je l'ai déjà mentionné, nous avons trois confédérations syndicales en Finlande. Ma confédération, la STTK (Confédération finlandaise des travailleurs appointés), est celle où le nombre des femmes prédomine. Près de 70 % de membres STTK sont des femmes. Ainsi, vous pouvez être convaincus que les questions d'égalité figurent en tête de notre programme de travail. Concilier le travail et la vie privée, élaborer des modèles d'horaires flexibles, viser l'égalité en matière de politique du travail, de l'éducation, de la rémunération ainsi qu'au plan social, améliorer les compétences et le bien-être au travail sont nos tâches journalières.

En 2003, la STTK a proposé qu'un salaire égal pour un travail égal soit choisi comme l'objectif commun du gouvernement et des organisations du marché du travail. Afin d'atteindre ce but, un programme visant l'égalité des salaires s'imposait.

Ce programme a été instauré l'année dernière. Le but principal de celui-ci est de réduire de 20 pour cent à 15 pour cent la disparité des rémunérations entre les femmes et les hommes, avant 2015. J'espère que la Finlande pourra faire état de résultats fructueux en neuf ans.

A la STTK, nous croyons que des systèmes de rémunération non discriminatoires peuvent être des outils efficaces pour parvenir à une égalité salariale. Une évaluation analytique peut rendre plus visibles des problèmes cachés. Un suivi systématique des disparités de rémunérations doit être également organisé. Les recherches ne sont pas encore suffisantes. Afin d'atteindre l'objectif d'une rémunération égale, des informations comparables et suffisantes doivent être obtenues sur les rémunérations et les disparités entre celles-ci et sur les raisons de ces disparités. Nous voulons également une meilleure législation sur l'égalité des rémunérations.

Chers amis et collègues,

Il y a un proverbe qui dit que celui « qui soulève la queue d'un chat n'est pas un chat lui-même ». C'est aussi le cas en matière d'égalité. En ayant confiance en nous-mêmes et en coopérant efficacement, nous obtenons les meilleurs résultats. Je crois fermement que l'égalité en matière de genre est bénéfique tant pour les hommes que pour les femmes. Aussi, invitons les hommes à participer à nos travaux, et à joindre leurs efforts aux nôtres.