

Femmes . DOCX

N°3

Focus sur la CSC-Verviers

Numéro spécial

Blick auf die CSC-Verviers

Sonderausgabe

Frauen . DOCX



femmescsc

EDITO

Patricia Biard, responsable nationale des Femmes CSC et
Rebecca Peters, permanente interprofessionnelle à la CSC-Verviers

À la veille des élections sociales, les Femmes CSC ont décidé de mettre le zoom sur une fédération wallonne pas tout à fait comme les autres : la CSC de Verviers, située au cœur d'un territoire biculturel, germanophone et francophone.

Pour ce troisième numéro de Femmes.docx, une version bilingue en allemand et en français s'est donc très vite imposée !

Nous avons voulu y voir plus clair sur le contexte socio-économique de la région, sur le vécu de ses habitantes et habitants et sur les motivations de leur engagement syndical à la CSC. Nous nous sommes également penchées sur les réalités et les atouts que présente une région dans laquelle se côtoient non seulement les communautés germanophone et francophone mais aussi bien des populations issues de différents horizons.

En matière d'égalité entre hommes et femmes, La CSC de Verviers est déterminée à agir ! Ces efforts lui permettent de se situer dans le trio de tête des meilleurs résultats en matière de participation des femmes aux élections sociales de 2008. Mais le travail n'est pas achevé et des progressions doivent encore être marquées. Il faut donc continuer à agir et à susciter l'émulation.

Mais qu'est-ce qui motive les femmes à militer ? Pour répondre à cette question, nous avons été à la rencontre de femmes engagées dans le combat syndical, elles nous ont témoigné leur enthousiasme à s'être portées, un jour, candidates et à poursuivre ce mandat pour lequel elles ont été élues, à œuvrer avec assiduité à l'amélioration des conditions de travail et de vie de leurs collègues. Elles abordent aussi les difficultés auxquelles elles peuvent être confrontées et qui doivent nous permettre de réfléchir à nos modes de fonctionnement !

Ce troisième numéro de Femmes.docx nous fait découvrir les caractéristiques d'une région, les projets syndicaux de la CSC de Verviers, bien déterminée à combattre les injustices, partout où elles existent et à se profiler comme un syndicat résolument ouvert et où les femmes ont toute leur place.

« Soyez convaincu-e-s, Votez CSC et ayez le réflexe égalité entre hommes et femmes »

Notre boulot
défendre le vôtre



VORWORT

Patricia Biard, Verantwortliche der Frauen auf nationaler Ebene und
Rebecca Peters, überberufliche Sekretärin der CSC Verviers für die
Frauen



Am Vorabend der Sozialwahlen haben die Frauen CSC beschlossen, einen Blick auf einen Bezirk der Wallonischen Region zu werfen, der anders ist als die anderen: die CSC Verviers, die im Herzen eines zweisprachigen Gebietes liegt und somit zwei Gemeinschaften vereint.

Für die 3. Auflage unserer Zeitschrift Femmes.docx/Frauen.docx war schnell klar das es eine zweisprachige Ausgabe, französisch und deutsch, sein sollte.

Wir wollten uns einen Eindruck über den sozio-ökonomischen Kontext in dieser Region verschaffen, welches die Erlebnisse seiner Bewohner sind, welche Motivationen und welches Engagement sie für die gewerkschaftliche Arbeit haben. Wir haben die unterschiedlichen Realitäten und die Vorteile in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Französischsprachigen Gemeinschaft und deren Bewohner, die unterschiedlicher Herkunft sind, verglichen.

Was die Chancengleichheit anbelangt, so ist die CSC Verviers entschlossen zu handeln! Ihre Anstrengungen haben dazu geführt, dass sie sich auf Landesebene, was die Ergebnissen der Frauen bei den Sozialwahlen 2008 angeht, an der Spitze befindet. Aber die Arbeit ist noch nicht vollbracht und es gilt, weiter daran zu arbeiten und zu wetteifern.

Was motiviert die Frauen dieses Bezirks, sich gewerkschaftlich zu engagieren? Um diese Frage zu beantworten, haben wir engagierte Frauen getroffen, die uns mit ihrem Enthusiasmus mitreißen und uns motivieren, es selbst mal zu versuchen. Sie erzählen von ihren Erlebnissen und warum es sich lohnt, sich für die Kollegen und deren Wohlbefinden und Arbeitsbedingungen einzusetzen. Auch ihre Schwierigkeiten werden erwähnt und stellen Fragen in Bezug auf die Arbeitsweise der CSC!

Diese 3. Ausgabe lässt uns die Charakteristiken einer Region entdecken, ihre gewerkschaftlichen Projekte, die vor allem die Ungerechtigkeiten bekämpfen, offen für alle sein will und wo die Frauen ihren Platz haben.

„Überzeugt euch, wählt die CSC und habt den Reflex, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen voranzutreiben“

Ihre Arbeit, unser Job!



2 EDITO

3 SOMMAIRE

4-6 QUELQUES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DU TERRITOIRE DE LA CSC DE VERVIERS, RENCONTRE AVEC BERND DESPINEUX, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL DE LA CSC-VERVIERS.

7 ELECTIONS SOCIALES 2008 : UN PAS DE PLUS VERS L'ÉGALITÉ POUR LA FÉDÉRATION DE VERVIERS ?

8-12 INTERVIEWS

13 INTERVIEW BERND DESPINEUX, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL DE LA CSC VERVIERS.

14-15 QUE VEULENT LES FEMMES CSC? NOS PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS

16-19 « TATORT » SUR L'EQUAL PAY DAY À EUPEN.

27 QUELQUES OUTILS QUI FONT AVANCER L'ÉGALITÉ. CONTACTS

Patricia Biard, Femmes CSC
Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
patricia.biard@acv-csc.be

Ont collaboré à ce numéro /Redaktion

Rebecca Peters, Bernd Despineux, Laurence Prignon, Isabel Enriqueta Rodriguez, Patricia Dalidec, Vera Hilt, Brigitte Wagner, Silke Bormann, Fabienne Pracias, Manuela Dos Santos, Julie Replyuk, Patricia Biard.

Mise en page / Layout

Julie Replyuk

D/2012/0780/42



3

femmesCSC



www.csc-verviers.be

2 VORWORT

3 INHALT

4-6EINIGE SOZIO-ÖKONOMISCHE CHARAKTERISTIKEN DES BEZIRKS VERVIERS UND DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT, BEGEGNUNG MIT BERND DESPINEUX, BEZIRKSSEKRETÄR DER CSC VERVIERS.

7 SOZIALWAHLEN 2008 : EIN SCHRITT NACH VORNE FÜR DIE CHANGEGLEICHHEIT?

8-12 INTERVIEWS

13 INTERVIEW BERND DESPINEUX, BEZIRKSSEKRETÄR VERVIERS

14-15 WAS WOLLEN DIE FRAUEN DER CSC? UNSERE VORSCHLÄGE UND FORDERUNGEN

16-19 TATORT : EQUAL PAY DAY

27 QUELQUES OUTILS QUI FONT AVANCER L'ÉGALITÉ. KONTAKTE

Quelques caractéristiques socio-économiques du territoire de la CSC de Verviers, rencontre avec Bernd Despineux, secrétaire fédéral de la CSC-Verviers.

Propos recueillis par Rebecca Peters et Patricia Biard.

Quelques chiffres....

29 communes et un peu moins de 300 000 habitants.
20 communes francophones et 9 communes germanophones.
220000 hab. francophones et 75000 hab. germanophones.
40148 affiliés dont 46% de femmes.

UNE FÉDÉRATION...DES RÉALITÉS SOCIO-ÉCONOMIQUES DIFFÉRENTES.

La CSC de Verviers s'étend sur un territoire où se situent 5 ou 6 villes. Une seule peut cependant être considérée comme une ville au vrai sens du terme. Il s'agit de Verviers, ville francophone, qui se positionne au centre de la fédération. En ce qui la concerne, la réforme des communes dans les années 70 a complètement échoué. Pour des raisons politiciennes, des fiefs ont voulu être sauvés et cela a empêché la fusion de certaines communes avec Verviers. La ville de Verviers compte 40000 habitants et le grand Verviers compte le double, 80000 habitants mais le grand Verviers suit 3 ou 4 stratégies de politiques communales différentes et ça n'aide pas du tout. Il nous manque un vrai centre urbain comme il en existe ailleurs. L'actuelle gestion politique de la ville est laborieuse. A Verviers ça ne bouge pas, nous manquons de véritables projets d'avenir, il n'y a pas réellement de nouvelles entreprises qui viennent s'y installer. La ville se trouve au cœur d'une bagarre sur un complexe commercial, le « City Mall ». Après un premier projet farfelu de canalisation et de recouvrement de la Vesdre pour y construire ce centre, les projets se sont succédés. Après maintes discussions, nous en sommes aujourd'hui à la 6^e ou 7^e version du projet, les choses se sont quelque peu précisées mais le projet est loin d'aboutir dans la mesure où aucune solution en matière de mobilité n'a encore été trouvée. Or, il faut savoir que Verviers est située dans une vallée très étroite et que si on veut acheminer des milliers de consommateurs vers un centre commercial, il faut gérer très concrètement les flux. A ce stade, il n'y a donc toujours pas de solution. A la CSC, nous voyons ce projet avec beaucoup de précautions et beaucoup de questionnements mais il est clair qu'on parle d'un gros millier d'emplois et de 700 équivalents temps-plein. Nous ne pouvons pas nous opposer à un tel projet et à un investisseur qui nous amène autant d'emploi dans une ville où le chômage est de plus de 25 %.

Le Outlet Mall des Ardennes a quant à lui été un flop économique total depuis le jour de son ouverture. Il n'y a jamais eu plus d'une cinquantaine d'équivalents temps plein. Quelques projets de relance sont bien sur la table comme l'implantation d'une grosse enseigne de sport qui pourrait être attractive pour d'autres enseignes mais ce genre d'implantation risque de se faire au détriment d'entités voisines.

Il est nécessaire que la ville attire des investisseurs. Verviers doit se situer comme un réel pôle d'attractivité et le centre urbain de Verviers doit jouer son rôle.

Il nous faut plus d'initiatives comme ISSOL qui a démarré avec quelques 8 personnes et en 5 ans d'activité atteint plus de 50 travailleurs et aussi Nomacorc, leader mondial du bouchon synthétique, dont l'entreprise est située à Thimister-Clermont.

Dans la partie francophone, nous avons aussi le plateau de Herve, région agricole mais avec une importante création de plus value sur les produits agricoles. Ce pôle se développe très bien.

La moyenne du chômage de la partie francophone de la fédération est de 19%.

Les autres entités de la partie francophone de la fédération comme Spa, Malmedy, Theux n'ont quasi plus d'activités manufacturières ou industrielles. Horsmis l'entreprise des eaux de Spa, Spadel ou quelques créneaux dans les services aux personnes, on

constate qu'elles sont plutôt cantonnées dans les secteurs du tourisme et du commerce ou encore vouées au rôle de cité dortoir.

ET DU CÔTÉ GERMANOPHONE ?

Eupen est la capitale de la Communauté Germanophone. Des zonings s'y développent très bien. Mais avec la faiblesse de beaucoup de zonings, il s'agit d'entreprises qui délocalisent du centre ville vers la périphérie. A Eupen, on attire de nouvelles entreprises et des investisseurs. La morosité qui s'abat sur Verviers n'est pas une réalité à Eupen. Saint-Vith ne se développe pas mal non plus.

La situation de l'emploi et du chômage sur le territoire germanophone n'est pas homogène. On constate de fortes disparités, par exemple entre la Calamine, où le taux de chômage est de 12 % et le Burg-Reuland où il n'est que de 4 %.

UNE POPULATION EN MOUVEMENT, UNE FÉDÉRATION QUI BOUGE !

Les travailleurs de notre région sont les plus mobiles de Belgique. Les travailleurs des 20 communes francophones sont un peu au-dessus de la moyenne de la mobilité belge. Ils se rendent dans les grands pôles wallons, comme Liège ou ils se rendent à Bruxelles. Beaucoup se rendent également vers la communauté germanophone et de plus en plus de travailleurs de Malmedy et des villes au sud Malmedy vont travailler au Luxembourg. Les travailleurs des 9 communes germanophones travaillent particulièrement en Allemagne et au Luxembourg et le reste de la population en région Wallonne ou à Bruxelles.

Le territoire de notre fédération compte différents types d'immigration, sans la moindre homogénéité. À Verviers, la population immigrée provient de pays musulmans. Une deuxième population importante est composée de russophones.

En communauté germanophone les immigrés proviennent de pays slaves. Nous comptons également une immigration intra-européenne celle des allemands. Cette dernière est très diversifiée. Les prix des terrains de la construction attirent une population allemande aisée. La petite classe moyenne vient aussi ! Celle-ci est attirée par les atouts que présentent notre système de sécurité sociale au sens large, de nos équipements et services collectifs, de nos écoles maternelles etc.

Une assez nouvelle immigration est due à la très controversée réforme du marché du travail en Allemagne dite réforme « Hartz 4 » du nom de Peter Hartz, son instigateur. Cette réforme est très contraignante pour les demandeurs d'emploi de longue durée et incite un certain nombre de chômeurs à s'installer en Belgique pour vivre avec de meilleurs droits. L'Europe sociale est loin !

Jusqu'il y a peu, nous avions un énorme flux de travailleurs se rendant vers l'Allemagne



et le Luxembourg. Or les choses changent, nous avons de plus en plus de travailleurs allemands qui viennent travailler en Belgique.

Avant notre service frontalier s'occupait des résident-e-s belges qui travaillaient à l'étranger. Avec ces différents mouvements de population, nous sommes, aujourd'hui, confrontés à répondre à de nouveaux défis.

UNE FÉDÉRATION, DEUX COMMUNAUTÉS ! QUELLE HARMONIE ?

Au niveau de la CSC, une fédération bilingue est un luxe, une chance et un plaisir. C'est comme cela que nous le percevons. Nous pouvons dire que cela se passe sans friction. En réalité, ça se passe avec beaucoup de respect mutuel entre les deux communautés. On a mis tout en place pour que cela se passe ainsi. Les 2 comités communautaires germanophone et francophone se réunissent tous les mois pairs, ils constituent le comité fédéral qui se réunit tous les mois impairs.

La petite communauté germanophone avec ses 9 communes et ses 75000 habitants est institutionnellement une communauté à part entière. La fédération doit faire face à de nombreux mandats germanophones. Un défi majeur se joue actuellement en communauté germanophone avec la dernière réforme de l'Etat et les nouvelles compétences qui lui sont attribuées, c'est très important. Les enjeux à y participer sont importants pour la CSC mais cela implique énormément de boulot !

À un plus large niveau, cette situation bi-communautaire nous confronte à un certain nombre de difficultés. Les 20 communes francophones sont francophones, par définition, par contre les 9 communes germanophones sont toutes à facilité. Selon Bernd, les 589 communes de Belgique devraient être à facilité !

Cette immigration allemande aisée, à laquelle il était fait allusion précédemment, qui vient profiter notamment des prix des terrains, a des répercussions sur les jeunes familles belges germanophones qui ont des difficultés à s'installer dans les communes germanophones vu l'augmentation du niveau de vie. Ces familles viennent habiter dans les communes francophones avoisinantes et donc elles rencontrent des difficultés dans une série de formalités administratives auprès des institutions liées notamment à la recherche d'emploi. Des avancées sont nécessaires en la matière.

DÉFIS SYNDICAUX

Partout où il y a des injustices, il faut les combattre. Et c'est bien ce que nous comptons continuer à faire. Nous nous profilons comme un syndicat ouvert ! Ce qui implique que nous devons viser de nouveaux publics de travailleurs et de travailleuses et que nous devons promouvoir en notre sein la diversité dans tous les sens du terme.

L'égalité entre hommes et femmes doit rester un sujet sur lequel notre attention doit être soutenue. Il faut que tout le monde s'implique, les hommes aussi !

Notre défi tout proche est de gagner les élections sociales. Être et rester le syndicat numéro 1 partout. Nous le sommes aujourd'hui et nous devons le rester !

Einige sozio-ökonomische Charakteristiken des Bezirks Verviers und der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Begegnung mit Bernd Despineux, Bezirkssekretär der CSC Verviers.

Zusammen getragen von *Rebecca Peters und Patricia Biard*.

Einige Zahlen...

**29 Gemeinden und etwas weniger als 300.000 Einwohner.
20 französischsprachige und 9 deutschsprachige Gemeinden.
220.000 Französischsprachige und 75.000 Deutschsprachige.
40.148 Mitglieder davon sind 46% Frauen.**

EIN BEZIRK MIT VERSCHIEDENEN SOZIO-ÖKONOMISCHEM REALITÄTEN

WERFEN WIR EINEN BLICK AUF DIE FRANZÖSISCHSPRACHIGE SEITE:

Der Bezirk der CSC Verviers erstreckt sich über ein Territorium, auf dem sich 5 oder 6 Städte befinden. Jedoch verdient nur eine wirklich diesen Namen. Es handelt sich um Verviers, das sich sozusagen im Zentrum des Bezirks befindet. Was Verviers anbelangt so hat die Gemeindereform in den 70er Jahren komplett versagt. Aus politischen Gründen wollte man einzelne Bastionen retten, was die Fusion einiger Gemeinden mit Verviers verhindert hat. Die Stadt selbst zählt heute 40.000 Einwohner, Verviers mit den Randbezirken zählt doppelt so viele, also 80.000 Einwohner. Allerdings gibt es hier 3 oder 4 verschiedene politische Strategien, was natürlich nicht besonders hilfreich ist. Es fehlt ein echtes städtisches Zentrum, wie es anderswo eins gibt. Die aktuelle Verwaltung ist mühsam. In Verviers bewegt sich nichts, es fehlt an Zukunftsprojekten,

es installieren sich keine neuen Unternehmen. Die Stadt befindet sich seit Jahren im Streit um einen kommerziellen Komplex, das « City Mall ». Das ersten Projekt sah die Kanalisation der Weser vor. Darüber sollte dieses Zentrum gebaut werden. Seit es abgeschmettert wurde, folgt ein Projekt dem nächsten. Heute diskutiert man über die 6. oder 7. Version des Projektes, einige Dinge sind präziser geworden, aber es ist noch weit entfernt von der Umsetzungsphase, denn bisher wurde noch keine Lösung für die Mobilität gefunden. Dazu muss man wissen, dass Verviers sich in einem schmalen Tal befindet und wenn man mehrere Tausend Konsumenten zu einem kommerziellen Zentrum bringen will, dann muss man auch die Zustrome regulieren können. Bisher ist noch keine Lösung in Sicht. Als CSC stehen wir diesem Projekt mit Vorsicht gegenüber und haben viele Fragen dazu. Allerdings würde dieses Zentrum für etwa 1000 Arbeitsplätze, 700 Vollzeitäquivalent, sorgen, was bedeutet, dass wir nicht gegen so ein Projekt sein können. Vor allem weil die Stadt eine Arbeitslosenrate von mehr

als 25% hat.

Auch das Ardennen Outlet Mall war seit seiner Eröffnung ein wirtschaftlicher Flop. Dort hat es nie mehr als 50 vollzeitäquivalente Arbeitsplätze gegeben. Auch hier gibt es Projekte, die Mall wiederzubeleben u.a. mit einer großen Sportbekleidungskette, die dann auch andere Ketten anziehen könnte. Allerdings könnte dies der Untergang von kleineren Geschäften in der Innenstadt sein. Es ist unbedingt notwendig, dass die Stadt Investoren anzieht. Verviers muss sich als attraktiver Pol mausern, mit einem richtigen Stadtzentrum, das seine Rolle spielt.

Wir brauchen solche Initiativen wie bei ISSOL, die mit 8 Mitarbeitern gestartet haben und innerhalb von 5 Jahren mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen. Man kann auch Nomacorc aufzählen, das Weltmarktführer für künstliche Weinkorken ist. Das Unternehmen hat seinen Sitz in der Industriezone von Thimister-Clermont.

Auf der französischsprachigen Seite haben wir das Plateau von Herve, eine landwirtschaftliche Gegend, die es geschafft hat einen Mehrwert aus ihren Produkten zu ziehen. Dieser Pol entwickelt sich sehr gut.

Die anderen Einheiten des französischsprachigen Teils wie Spa, Malmedy und Theux haben kaum noch industrielle oder handwerkliche Aktivitäten, abgesehen von Spa Wasser, Spadel und einige Marktlücken im Dienstleistungsbereich, stellt man fest, dass sie auf den Tourismus und den Einzelhandel setzen oder schlafende Orte sind.

Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit auf der französischsprachigen Seite liegt dennoch bei 19%



...UND AUF DER DEUTSCHSPRACHIGEN SEITE?

Auf deutschsprachiger Seite ist Eupen die « Hauptstadt » der Gemeinschaft. Die Gewerbebezonen entwickeln sich zurzeit sehr gut. Allerdings bedeutet dies auch, dass viele Unternehmen in die Industriezonen ziehen. In Eupen hat man es geschafft neue Investoren anzuziehen. St. Vith, die einzige Stadt im Süden, entwickelt sich auch ganz gut.

Die Beschäftigungssituation und die Arbeitslosenrate auf dem deutschsprachigen Gebiet ist nicht homogen. Es gibt große Unterschiede zwischen Kelmis im Norden, wo die Arbeitslosigkeit bei 12% liegt und Burg-Reuland ganz im Süden, wo sie bei knapp 4% liegt.

„EIN BEZIRK IN BEWEGUNG!“

Die ArbeitnehmerInnen in unserer Region sind die Mobilisten in ganz Belgien. Die ArbeitnehmerInnen der 20 französischsprachigen Gemeinden befinden sich etwas oberhalb des Mobilitätsdurchschnitts. Sie bleiben in den großen wallonischen Polen, wie Lüttich oder fahren nach Brüssel. Viele fahren auch in die deutschsprachige Gemeinschaft und mehr und mehr Arbeitnehmer aus Malmedy und Umgebung fahren nach Luxemburg arbeiten. Die Arbeitnehmer der 9 deutschsprachigen Gemeinden arbeiten hauptsächlich in Deutschland und in Luxemburg, der Rest der Bevölkerung in der Wallonie und in Brüssel.

Das Gebiet in unserem Bezirk zählt mehrere Integrationstypen, ohne die geringste Homogenität. In Verviers sind die meisten Immigranten muslimischer Herkunft. Eine zweite große Gruppierung kommt aus dem russischen Raum.

In der deutschsprachigen Gemeinschaft kommen die Immigranten aus den slawischen Ländern. Wir zählen auch viele innereuropäische Migranten: die Deutschen. Die letztere Gruppe ist sehr divers. Die Grundstückspreise in Belgien ziehen die besserverdienenden Deutschen an. Aber auch der Mittelständler kommt, da er durch die gute Infrastruktur angezogen wird, die unsere soziale Sicherheit im weitesten Sinne gewährleistet: kollektive Einrichtungen und Dienstleistungen, unsere Primarschulen, etc.

Eine andere Geschichte sind die sogenannten Hartz 4 Flüchtlinge, dies ist bedingt durch die kontrovers diskutierte Reform des Arbeitsmarktes in Deutschland auch Hartz 4, nach ihrem Erfinder Peter Hartz, benannt. Diese Reform ist sehr einschränkend für Langzeitarbeitsuchende und führt dazu, dass diese Arbeitssuchenden sich im Grenzgebiet niederlassen, um mit besseren Rechten leben zu können. Das soziale Europa ist noch weit entfernt.

Bis vor kurzem hatten wir viel Pendler nach Deutschland und nach Luxemburg, aber die Dinge ändern sich und wir haben auch immer mehr Deutsche, die nach Belgien arbeiten kommen.

Vorher kümmerte sich unsere Grenzgängerdienst hauptsächlich um Belgier, die nach Deutschland pendelten zum Arbeiten. Aber durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stehen wir vor ganz neuen Herausforderungen.

EIN BEZIRK, ZWEI GEMEINSCHAFTEN ! WELCHE HARMONIE ?

Auf Ebene der CSC ist ein zweisprachiger Bezirk ein Luxus, eine Chance und ein Vergnügen. So sehen wir die Dinge. Wir können sagen, dass es wenig Reibungen gibt, denn wir kommen uns mit viel Respekt entgegen. Wir haben auch alles dafür getan. Die beiden Gemeinschaftsvorstände (deutschsprachiger und französischsprachiger) versammeln sich alle ungeraden Monate und haben alle geraden Monate eine gemeinsame Versammlung.

Die kleine deutschsprachige Gemeinschaft mit seinen 9 Gemeinden und seinen rund 75.000 Einwohnern ist institutionell eine Gemeinschaft wie die anderen. Das bedeutet, dass wir einen Haufen Mandate haben. Eine große Herausforderung stellt die letzte Staatsreform dar und die neuen Zuständigkeiten, die damit einher gehen. An deren Umsetzung teilzunehmen ist sehr wichtig für die CSC, aber bedeutet auch viel zusätzliche Arbeit!

Auf höherem Niveau stellen uns diese zwei Gemeinschaften vor einige Schwierigkeiten. Die 20 französischsprachigen Gemeinden sind per Definition französischsprachig, während die 9 deutschsprachigen Gemeinden, allesamt mit Spracherleichterung sind. Das müsste für alle 587 Gemeinden Belgiens gelten.

Die Immigration der wohlhabenderen Deutschen, von der höher im Text die Rede ist, hat Auswirkungen auf die jungen deutschsprachigen Familien, die es sich nicht mehr leisten können in ihren Gemeinden zu Leben, weil die Preise der Häuser und Grundstücke in die Höhe gestiegen sind. Diese Familien ziehen in die französischsprachigen Randgemeinden, was eine Reihe von administrativen Formalitäten mit sich bringt und deren Schwierigkeiten vor allem bei der Arbeitssuche. Es ist wichtig, dass dort Fortschritte gemacht werden.

GEWERKSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Überall wo es Ungerechtigkeiten gibt müssen diese bekämpft werden. Und das ist es was wir weiter machen wollen. Wir wollen uns als eine offene Gewerkschaft profilieren. Dieses impliziert, dass wir uns dem neuen Publikum von ArbeitnehmerInnen annehmen und ihrer Vielfältigkeit.

Die Gleichheit zwischen Männern und Frauen bleibt weiterhin ein Thema und muss unterstützt werden. Alle müssen daran arbeiten auch die Männer!

Die zeitnahe Herausforderung ist natürlich die Sozialwahlen zu gewinnen. Die Nummer 1 überall zu sein. Wir sind dies heute und wir möchten sie auch bleiben!

ELECTIONS SOCIALES 2008 : UN PAS DE PLUS VERS L'ÉGALITÉ POUR LA FÉDÉRATION DE VERVIERS ?

Par Laurence PRIGNON

Sur base des résultats des élections sociales de 2008, nous pouvons encore et toujours affirmer que la CSC est numéro 1, au niveau national, mais aussi dans toutes les Régions du pays.

En Région wallonne, la CSC Verviers est également et indéniablement le syndicat n°1. En effet, les résultats en sièges au CPPT de la fédération ont progressé de près de 3% pour le CPPT par rapport à 2004, atteignant près de 67%, les sièges au CE quant à eux ont progressé de 1,50% pour atteindre plus de 66,5% du total des sièges à attribuer. Avec de tels résultats, la CSC Verviers est le syndicat le plus représentatif dans sa région !

Mais qu'en est-il d'un des objectifs prioritaires de la CSC, à savoir augmenter la représentation des femmes à hauteur de la place qu'elles occupent dans les entreprises ?

Au niveau national, des efforts ont été consentis et ont généré des résultats importants : le recrutement de candidates a progressé de 2% au CPPT et même de près de 3% au CE, par rapport au recrutement de 2004.

Hélas, cette progression ne suffit pas à combler le déficit accusé en matière de représentation des femmes, puisque le taux d'activité de celles-ci a progressé lui de plus de 3% pour chacun des organes. En clair, nous accusons toujours au niveau national un déficit en matière de représentativité des femmes.

Il en va de même pour les élues, où là également, malgré une progression dans les résultats des candidates, nous accusons toujours un déficit entre le nombre d'élues CSC et la place que les travailleuses occupent dans les entreprises. Nul doute donc que les efforts doivent être poursuivis pour le recrutement en 2012. Ce à quoi l'ensemble des organisations s'est attelé depuis le lancement de la procédure des élections sociales.

Qu'en est-il alors de la représentativité féminine dans la région de Verviers ?

Le taux de candidates CSC au CPPT atteint près de 40%, alors que les travailleuses représentent un peu plus de 43,50% de l'ensemble des travailleurs. Cela signifie une sous représentation de moins de 5% ! La CSC de Verviers se classe parmi les meilleurs résultats en matière de recrutement de candidates.

Quant aux élues, elles atteignent le taux de près de 42%, ce qui signifie que la sous représentation est inférieure à 2% ! Ce sont donc de très bons résultats qui ont été enregistrés en matière de représentation féminine pour la CSC de Verviers qui se retrouve en 3^{ème} position des meilleurs résultats dans le classement général de la CSC pour les candidates et en 2^{ème} position dans le même classement pour les élues.

Un effort à saluer certainement et à encourager afin de faire progresser l'égalité dans l'ensemble de la CSC !



SOZIALWAHLEN 2008 : EIN SCHRITT NACH VORNE FÜR DIE CHANCENGLEICHHEIT?

Von Laurence PRIGNON

Anhand der Resultate der Sozialwahlen 2008, können wir wieder und noch immer behaupten, dass die CSC die Nummer 1 ist : auf nationaler Ebene und in allen Regionen des Landes.

In der Wallonie ist die CSC Verviers auch und unleugbar die Nummer 1 unter den Gewerkschaften: der Bezirk konnte seine Resultate bei den Mandaten im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) um 3% steigern. Im Vergleich zu den Sozialwahlen von 2004 konnte die CSC von Verviers 67% der Sitze im AGS mit ihren Mandataren besetzen. Auch bei den Mandaten im Betriebsrat konnte die CSC sich um 1,5% verbessern und besetzt 66,7% der Sitze im Betriebsrat mit ihren Mandataren. Mit diesen Resultaten ist die CSC die repräsentativste Gewerkschaft in der Region!

Wie sieht es aus mit einem der wichtigsten Zielen der CSC: die Steigerung der weiblichen Vertreterinnen und deren Platz auf den Listen?

Auf nationaler Ebene wurden einige Anstrengungen unternommen, die auch ihre Wirkung gezeigt haben: es gab einen Steigerung von 2% bei der Anwerbung von Kandidatinnen für den AGS und eine Steigerung von 3% bei der Anwerbung von Kandidatinnen für den Betriebsrat, im Vergleich zu 2004.

Leider reicht diese Anstrengung nicht um das Defizit bei den weiblichen Kandidatinnen auszugleichen, weil die Beschäftigungsrate von Frauen auch gestiegen ist und zwar um mehr als 3% für jedes Konzertierungsorgan. Dies bedeutet im Klartext, dass wir noch immer ein großes Defizit zu verzeichnen haben, was die Repräsentation der Frauen anbelangt.

Das gilt leider auch für die Gewählten und die Regionen, wo es eine Steigerung der Kandidatinnen gegeben hat: das Defizit zwischen der Anzahl Frauen in den Betrieben und der Anzahl Kandidatinnen ist nicht gesunken. Es kann also keinen Zweifel geben, dass die Anstrengungen weiter verfolgt werden müssen für Anwerbung bei den Sozialwahlen 2012. Dies ist es, was die Organisationen sich auf die Fahnen geschrieben haben seit die Prozedur der Sozialwahlen angestoßen wurde.

Wie sieht es mit den weiblichen Repräsentantinnen in Verviers aus?

Die Anzahl Kandidatinnen der CSC für den AGS erreicht beinahe 40%, wobei die Arbeitnehmerinnen 43,5% aller ArbeitnehmerInnen darstellen. Das bedeutet eine Unterrepräsentation von nur 5%! Damit erreicht die CSC in Verviers eines der besten Resultate in Belgien bei der Anwerbung von Frauen! Was die gewählten Frauen anbelangt, so stellt man fest, dass sie fast 42% erreichen, hier ist die Unterrepräsentation sogar unter 2%. Das sind folglich sehr gute Resultate, die wir für die Repräsentation der Frauen im Bezirk von Verviers feststellen können. Sie befindet sich dann auch an 3. Position der besten Resultate für die Anzahl Kandidatinnen und an 2. Position für die Anzahl der Gewählten.

Eine zu begrüßende Anstrengung und zu ermutigen in dieser Richtung fortzufahren, damit die Gleichheit in der gesamten CSC Fuß fasst.

Isabel Enriqueta Rodriguez, déléguée principale chez Detry, CSC- Alimentation et services

Quelle était ta motivation de devenir candidate et de la rester ?

Cette année-ci, je me présente pour la 3^{ème} fois aux élections sociales.

Au début, je me suis portée candidate, car j'avais découvert des injustices par rapport aux accords sur les congés, les heures de travail et aussi des différences dans le traitement des hommes et des femmes (moins d'augmentations pour les femmes, peu de temps pleins pour les femmes, postes à responsabilités à 90% pour les hommes)...

Pour les élections sociales de 2012, j'y ai bien réfléchi. Et j'ai même songé à ne plus poser ma candidature pour un troisième mandat. J'avais subi des changements dans ma vie privée et aussi dans l'entreprise, nous avions une bonne équipe qui travaillait bien ensemble.

Mais dans le courant de l'année passée une partie de notre entreprise a été rachetée par un autre groupe et cela a entraîné que la moitié de notre équipe est passée dans l'autre entreprise. J'ai donc été confrontée à de nouveaux défis, et j'ai finalement décidé de continuer, parce que ça en vaut la peine.

Quels sont les plus grands succès ou les plus grandes avancées obtenues dans l'entreprise ?

Il y en a quelquesunes. Certains considéreront nos batailles comme petites, mais ces avancées ont amélioré les conditions de travail :

Chez Detry, on ne savait jamais, à quel moment la journée allait s'achever. On pouvait avoir des journées de 14 heures, donc des journées très flexibles. Mais c'était connu dès l'embauche et accepté. Avec la délégation, on est arrivé à des horaires plus ou moins fixes. Aujourd'hui c'est rare qu'on ne sache pas à quelle heure on va quitter l'entreprise. Il s'agit bien d'une forte avancée pour la conciliation vie professionnelle-vie privée.

Nous avons réussi à fortement diminuer les accidents de travail.

Avant l'installation de la délégation syndicale, c'était le chef de l'atelier qui accordait les congés. Mais il le faisait à la tête du client. S'il t'aimait bien, tu recevais tes congés comme ça te convenait. Si c'était le contraire, pas de chance. Cela a créé des tensions. Depuis



Interview Isabel Enriqueta Rodriguez, Delegierte bei Detry, CSC Nahrung und Dienste

Was war deine Motivation Delegierte der CSC zu werden und auch dieses Jahr wieder zu kandidieren?

Dieses Jahr bin ich zum 3. Mal Kandidatin bei den Sozialwahlen. Zu Beginn wollte ich Delegierte werden, weil ich in meinem Betrieb Ungerechtigkeiten entdeckt hatte, dabei ging es um das Zugestehen von Urlaubstage und Probleme mit den Arbeitsstunden. Ein anderes Problem waren die Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern: 90% der verantwortungsvollen Posten sind von Männern besetzt, es gibt kaum Vollzeitstellen für Frauen und auch wenig Aufstiegschancen,...

Für diese Sozialwahlen habe ich lange überlegt, ob ich noch mal Kandidatin sein wollte. In meinem Privatleben hat es Veränderungen gegeben und auch im Unternehmen, wo wir eine Equipe hatten, die gut zusammen arbeitete. Letztes Jahr wurde ein Teil unseres Unternehmens verkauft und die Hälfte unserer Equipe wurde vom anderen Unternehmen übernommen. Ich bin also vor die Herausforderung gestellt eine neue Equipe aufzubauen. Letzten Endes habe ich mich für eine Kandidatur entschieden, weil es sich einfach lohnt.

Welches sind die größten Erfolge, die du mit deiner Equipe erreichen konntest?

Da gibt es einige. Manche würden vielleicht sagen, dass es nur Kleinigkeiten sind, aber sie haben zu einer deutlichen Verbesserung des Wohlbefindens an der Arbeit beigetragen:

Bei Detry wusste man bis vor ein paar Jahren nie, wann man Feierabend hatte. Es kam vor, dass wir 14 Stunden am Stück arbeiteten, wir hatten also sehr flexible Tage. Allerdings wurde das einem mitgeteilt bei der Einstellung und entweder man war bereit das in Kauf zu nehmen oder wurde nicht eingestellt. Mit der Delegation haben wir es geschafft mehr oder weniger feste Stundenpläne zu verhandeln. Heute kommt es nur noch selten vor, dass man nicht weiß, wann man fertig ist. Es handelt sich also um einen unglaublichen Fortschritt was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbelangt.

Nous avons des atouts, parce que parfois on va plus loin avec tact et un beau sourire, même si ça sonne stéréotype !

Wir konnten die Arbeitsunfälle durch kleine Veränderungen stark reduzieren.

Bevor es eine Delegation gab, entschied der Vorarbeiter, ob man Urlaub bekam oder nicht. Möchte er einen, war das kein

Problem und der Urlaub wurde wie gewünscht genehmigt. Konnte er einen allerdings nicht leiden, sah die Sache ganz anders aus. Dies verursachte natürlich große Spannungen innerhalb der Equipe. Seit 2 Jahren arbeiten wir mit Jahresplänen, d.h. zu Beginn eines Jahres hinterlegen die Mitarbeiter ihre Urlaubswünsche und sollte es ein Problem geben, kann frühzeitig nach Lösungen gesucht werden.

Kannst du Veränderungen seit dem Beginn deines Delegiertenseins feststellen? Hat sich der Wind gedreht, ist es schwieriger oder leichter geworden Lösungen zu finden?

Es ist einfacher geworden. Dazu muss man wissen, dass mein erstes Mandat auch das erste mal war, dass es eine Gewerkschaft im Betrieb gab. Das bedeutet, die Gewerkschaft war noch nicht in die Firmenkultur eingegangen. Wir haben langsam alles aufgebaut. Die Direktion war natürlich nicht begeistert, sich von ihren Arbeitnehmern in die Karten schauen zu lassen. Heute hat sich unser Bild gewandelt. Die Direktion hat gesehen, dass es für sie auch einen Vorteil hat, wenn es eine Gewerkschaft im Unternehmen gibt: es gibt weniger Ausfälle bei den Arbeitnehmern, weil sich das Betriebsklima verbessert hat.

Auch bei den Arbeitskollegen gab es kritische Stimmen, sie meinten sie bräuchten keine Gewerkschaft im Hause. Auch sie müssen anerkennen, dass die Gewerkschaft ihnen was gebracht hat. Vielleicht in kleinen Schritten, aber es bewegt sich was.

Was möchtest du den Frauen sagen, die darüber nachdenken, sich gewerkschaftlich zu engagieren?

Das es möglich ist: ich habe alle drei Mandate: Delegation, AGS und Betriebsrat und ich habe drei Kinder. Man sollte sich selbst nur nicht zu viel Druck machen und Prioritäten setzen: ich bin gerne breit meinen Kollegen zuzuhören und ihnen zu helfen, aber nicht Tag und Nacht. Ich nehme an Versammlungen teil, die mich interessieren, aber nicht an allen.

Ich möchte auch sagen, dass Frauen oft eine andere Sicht der Dinge haben, die nicht immer von den Männern verstanden wird. Ich finde Frauen kämpfen nuancierter und wenn Frauen für ein Thema kämpfen, dann ist dies nie zum Nachteil der Männer sondern zum Vorteil für alle.

Wir haben Trümpfe, weil wir manchmal mit Takt und einem schönen Lächeln weiter kommen, auch wenn das sich jetzt nach einer Stereotype anhört.]

Interview de Patricia Dalidec, Déléguée chez Delacre, CSC-Alimentation et Services

Quelle était ta motivation à devenir candidate et à le rester ?

Quand j'ai commencé chez Delacre, en 1992, l'entreprise venait d'ouvrir un nouveau département dans lequel travaillaient surtout des jeunes. Moi, j'avais 40 ans.

Nous avions 6 minutes de pause de midi : En 6 minutes nous devions manger, aller à la toilette, fumer une cigarette, boire,...c'était donc impossible. Dans l'autre département les ouvriers-ères disposaient de 15 minutes. J'ai très vite constaté que quelque chose n'allait pas. J'ai donc commencé à poser des questions, ce qui n'est pas passé inaperçu. La déléguée de la CSC est venue me trouver. À ce moment, j'étais encore affiliée à la FGTB, j'ai changé tout suite et je suis devenue déléguée syndicale dans la délégation CSC.

J'aime mon travail de déléguée. Cela m'apporte beaucoup c'est très enrichissant. J'ai l'occasion de rencontrer plein des personnes intéressantes que je n'aurais certainement pas rencontrées si je n'étais pas devenue déléguée. Depuis les élections sociales de 2008, nous formons une véritable équipe syndicale très motivée dans laquelle tout le monde à une réelle place. Si l'un ou l'une d'entre-nous a un coup de mou, les autres sont toujours là pour le ou la rebooster.

Les négociations ont-elles évolué entre le début de ton mandat et maintenant ? Est-il plus facile ou plus difficile d'obtenir quelque chose ?

Ca dépend, c'est vrai que le contexte actuel n'est pas favorable à notre égard. En ce qui concerne les demandes au niveau social et le bien-être au travail, il y a moyens de faire quelque chose. Surtout si ça ne coûte pas trop cher.

S'il s'agit par contre d'une augmentation de salaire, c'est beaucoup plus dur. Notre usine a été rachetée par des anglais il y a quelques années et ils sont très durs. Ils préfèrent investir dans les machines, plutôt que dans les personnes. Ils calculent comme ça. Néanmoins on a pu conclure une belle convention cette année-ci.

Je dois aussi dire, que nous sommes reconnus par la direction. Lorsque nous négocions quelque chose, c'est toujours bien préparé, la direction sait qu'on ne vient pas pour des queues de cerises. Dans le groupe United Biscuits nous sommes l'usine phare et la direction sait

bien que si c'est le cas c'est aussi grâce aux syndicats !

Quels sont les plus grands succès ou les plus grandes avancées obtenues dans l'entreprise ?

On a beaucoup travaillé pour les intérimaires ces dernières années. Avant ils avaient des contrats de jour en jour, maintenant ce sont des contrats de semaine en semaine. Ils ont obtenu les même conditions de rémunération que les ouvrières-iers, hormis l'ancienneté.

Puis pour le personnel Delacre nous avons négocié qu'il n'y a pas de quota de 5% pour le crédit temps. Tout le monde peut prendre un crédit temps, mais chez nous ce n'est pas un jour fixe, il y a un roulement : la première semaine c'est le lundi, la deuxième le mardi et ainsi de suite. Ce système donne un très long week-end toutes les 5 semaines.

Après des négociations très dures nous avons obtenu en plus les 0,3% prévu dans l'accord une augmentation du montant des chèques repas d'un euro, qui sont ainsi passés à 7 €. Et des éco-chèques pour un montant de 220 €. .

Last but not least nous avons négocié un plan bonus, qui fait référence à la performance des travailleurs-euses. Nous l'avons négocié en prenant en considération l'égalité entre hommes et femmes. Clairement le plan se compose de plusieurs facteurs qui ne défavorisent pas les femmes.

Qu'est-ce que tu as envie de dire aux femmes qui réfléchissent à s'engager ?

L'engagement est très important. Si on veut avancer dans l'égalité de chances, il faut que les femmes s'engagent dans le syndicat. Il ne faut pas avoir peur ni face aux hommes ni face à la direction. Nous sommes tous des êtres humains. Nous sommes tous égaux.

Je trouve aussi, que c'est une décision à discuter et à prendre entre partenaires. Parce que l'engagement nécessite une certaine disponibilité.

Pour moi c'est une école de vie, cela apporte vraiment beaucoup, on rencontre beaucoup de personnes intéressantes, c'est un travail valorisant et pour moi, un vrai époussetage. Je pense que c'est une excellente occasion pour les femmes de sortir de la maison, de leurs casseroles et des autres tâches familiales et domestiques. Finalement, je veux aussi conseiller les futures déléguées à participer aux formations que la CSC propose, parce qu'on apprend beaucoup de choses très utiles.



Interview Patricia Dalidec, Delegierte bei Delacre, CSC Nahrung und Dienste

Was war deine Motivation Delegierte zu werden und es zu

bleiben?

Als ich 1992 bei Delacre anfing, hatte das Unternehmen gerade eine neue Abteilung eröffnet. In dieser neuen Abteilung arbeiteten fast nur junge Leute. Ich war mit meinen 40 Jahren die älteste. Zu der Zeit hatten wir Pausen, die um einiges kürzer waren als die Pausen in der alten Abteilung. Sehr schnell konnte ich feststellen, dass da was nicht in Ordnung war und ich fing an Fragen zu stellen. Das blieb natürlich nicht unbemerkt und so kam es, dass die CSC Delegierte auf mich zu kam und fragte, ob ich Delegierte werden wolle. Zu dem Zeitpunkt war ich aber noch Mitglied bei der CSC. Sie hat mir dann den Unterschied erklärt und ich habe gewechselt. Schnell wurde ich dann Delegierte in der Delegation.

Ich liebe meine Arbeit als Delegierte, die mir viel gebracht hat. Sie ist sehr bereichernd. Ich habe viele interessante Menschen kennen gelernt, die ich sicherlich nie getroffen hätte, wäre ich nicht Delegierte geworden. Seit den Wahlen von 2008 sind wir zu einer richtigen Equipe zusammengewachsen, die sehr motiviert ist und wo jeder seinen Platz gefunden hat. In schwachen Momenten ist immer jemand da, der einen wieder hochpuscht.

Haben sich die Verhandlungen verändert im Laufe der Jahre? Ist es einfacher oder schwieriger geworden etwas zu erreichen?

Das hängt davon ab. Der aktuelle wirtschaftliche Kontext ist nicht unbedingt zu unserem Vorteil. Was Anfragen zum Wohlbefinden an der Arbeit anbelangt, die nicht unbedingt viel Geld kosten, können wir noch Dinge erreichen. Wenn es allerdings um eine Lohnerhöhung geht, sieht die Sache schon ganz anders aus. Vor einigen Jahren wurde unsere Firma von einer englischen Gruppe aufgekauft und die sehr hart verhandelt. Sie bevorzugen es in Maschinen zu investieren, statt in Menschen und sie rechnen auch so. Nichtsdestotrotz konnten wir dieses Jahr ein gutes Abkommen verhandeln.

Dazu muss ich sagen, dass die Direktion uns als seriösen Partner anerkennt. Wenn wir etwas verhandeln gehen, dann sind wir darauf vorbereitet und haben uns informiert. Die Direktion weiß, dass wir nicht mit Nichtigkeiten kommen. In

der Gruppe United Biscuits sind wir das führende Unternehmen und dies nicht zu letzt wegen der guten Gewerkschaftsarbeit. Die Direktion weiß das auch.

Welches sind eure größten Erfolge, die ihr in der Equipe erreichen konntet?

In den letzten Jahren haben wir viel regeln können für die Interim-Mitarbeiter. Vorher bekamen sie Tagesverträge, die haben wir in Wochenverträge umwandeln können. Sie haben dieselben Löhne wie die festangestellten ArbeiterInnen, bis auf die Betriebszugehörigkeit.

Für das festangestellte Personal bei Delcare haben wir die 5% Schwelle für den Zeitkredit aufheben können. Das heißt es können so viele Kollegen einen Zeitkredit nehmen, wie möchten. Aber es gibt keinen festen Tag, es gibt einen Turnus. In der ersten Woche ist es der Montag, in der zweiten Woche der Dienstag und so weiter. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter im Zeitkredit jede fünfte Woche ein langes Wochenende von vier Tagen haben.

Nach langen und harten Verhandlungen konnten wir dann nicht nur die 0,3% Lohnerhöhung bekommen sondern auch eine Erhöhung der Essensschecks um einen Euro auf 7 € pro gearbeiteten Tag und Ökoschecks im Wert von 220 €.

Last but not least haben wir einen Bonusplan ausgearbeitet, der sich auf die Leistung der ArbeitnehmerInnen bezieht. Allerdings gibt es mehrere Kriterien, sodass die Frauen nicht benachteiligt sind. Es wurde also genderfreundlich verhandelt.

Möchtest du den Frauen etwas sagen, die überlegen sich gewerkschaftlich zu engagieren?

Es ist sehr wichtig sich zu engagieren. Wenn wir weiterkommen wollen in Bezug auf die Chancengleichheit, dann müssen sich die Frauen in der Gewerkschaft engagieren. Man muss keine Angst vor den Männern oder den Chefs haben. Wir sind alle Menschen und somit alle gleich.

Da das Engagement auch eine gewisse Verfügbarkeit verlangt, denke ich, dass es wichtig ist, diese Entscheidung mit dem Partner zu diskutieren und zu treffen.

Für mich ist die Arbeit in der Gewerkschaft eine Schule des Lebens, mir hat sie sehr viel gebracht, man trifft viele interessante Leute und für mich ist die Arbeit aufwertend. Ich finde, dass es eine exzellente Gelegenheit für Frauen ist, aus dem Haus zu kommen.

Zum Schluss möchte ich den zukünftigen Delegierten empfehlen an den Schulungen der CSC teilzunehmen, weil man dort viele nützliche Dinge lernt.

Interview de Vera Hilt, permanente à la CNE

Vera, quels défis vois-tu dans le cadre des élections sociales et spécifiquement pour les femmes ?

Mon premier défi est d'avoir des listes complètes avec des candidat-e-s intéressante-s et de gagner les élections sociales avec leur aide. Lors des dernières élections nous avons pris tous les mandats en non-marchand, nous sommes sans concurrence ! J'espère que je vais y arriver encore une fois. Un autre grand défi est de trouver des nouvelles candidat-e-s dans une grande entreprise de la communauté germanophone.

Comme je le disais, le non-marchand est fort représenté en Communauté germanophone. Ceci dit que j'ai beaucoup de femmes sur mes listes, mais je constate néanmoins qu'il y a de plus en plus d'hommes dans ce secteur, parce qu'on demande de plus en plus de flexibilité.

Est-ce qu'il y a des différences dans la recherche des candidat-e-s, pour pouvoir les convaincre ?

Nous devons faire un grand travail pour convaincre les travailleur-euse-s. Souvent les candidat-e-s se posent des questions par rapport au temps que prend le mandat. Je leurs dis qu'il ne faut pas trop s'inquiéter. Je ne demande pas de participer à tout.

Mais on voit une grande différence par rapport aux résistances entre les femmes et les hommes. Les raisons de ne pas poser sa candidature sont très différentes :

Les femmes mettent en avant le fait d'avoir des enfants ou un parent malade dont il faut s'occuper. Parfois elles doivent demander l'accord du mari, je n'ai jamais entendu qu'un homme devait demander l'accord de sa femme, d'ailleurs.

Chez les hommes les raisons pour ne pas rentrer leur candidature c'est plutôt leur engagement professionnel dans l'entreprise ou l'engagement dans des clubs divers.

Dirais-tu qu'il y a un grand travail à faire sur les stéréotypes?

Tout à fait. Ce serait génial, si les hommes avançaient sur des thèmes classés féminins. Je pense ici par exemple à des revendications qui portent sur la conciliation de la vie privée et vie professionnelle ou bien des possibilités de carrière indépendamment du sexe de la personne.

Est-ce que tu as envie de dire quelque chose aux femmes ?

Engagez-vous, même si c'est parfois difficile en ce qui concerne l'organisation familiale. Ca vaut la peine, dans les entreprises où les femmes sont candidates et déléguées il y a des choses qui bougent. Les femmes sont très fortes dans ce qu'elles entreprennent. Un argument de plus c'est que leur travail syndical



entraîne des avancées pour tout le personnel. Mais il faut avouer qu'il reste du pain sur la planche, pour que les femmes aient les mêmes chances que les hommes.

kandidieren.

Welches sind die Schwierigkeiten bei der Kandidatensuche?

Es muss viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, vor allem was den Zeitaufwand anbelangt. Ich verlange aber auch nicht von den Delegierten immer bei allem dabei zu sein.

Ich stelle bei der Suche nach neuen Kandidaten und -innen allerdings fest, dass die Gründe, nicht zu kandidieren sehr variieren:

Frauen reden von familiären Gründen, wie Kleinkinder oder ein krankes Elternteil, das mitversorgt werden muss. Manche Frauen müssen auch das Einverständnis des Ehemanns einholen. Ich habe aber noch nie gehört, dass ein potentieller Kandidat das Einverständnis seiner Frau einholt.

Männer hingegen stellen ihr Engagement auf der Arbeit und in der Freizeit-verschiedene Vereine in den Vordergrund.

Also würdest du sagen, dass an den Stereotypen gearbeitet werden muss?

Auf jeden Fall. Es wäre doch toll, wenn die Männer bei ihren Forderungen auch „Frauen-Dinge“ vortragen würden, damit meine ich z.B. Forderungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, das berufliche Weiterkommen, egal welchem Geschlecht man angehört.

Möchtest du den Frauen eine Botschaft mitgeben?

Engagiert euch, auch wenn es manchmal schwierig ist organisatorisch, aber es lohnt sich. In den Betrieben, in denen sich Frauen als Kandidatinnen engagieren tut sich was. Diese Frauen sind einfach gut in ihrem Job! Ein besonderes Plus ist, dass sich etwas für die gesamte Belegschaft tut.

Allerdings bleibt noch eine Menge zu tun, damit die Frauen wirklich dieselben Chancen haben wie Männer.

Interview Vera Hilt, Gewerkschaf tssekretärin der CNE in Eupen

Vera, welche Herausforderungen siehst du diese Sozialwahlen insbesondere für die Chancengleichheit?

Erstes Ziel ist natürlich, volle Listen mit interessanten Kandidaten und Kandidatinnen zu haben und die Sozialwahlen zu gewinnen! Bei den letzten Wahlen haben wir alle Stimmen im nichtkommerziellen Sektor geholt, wir sind also konkurrenzlos! Ich hoffe ganz klar, dass wir es schaffen, dieses Kunststück zu wiederholen. Eine besondere Anstrengung wird für mich sein, die Angestelltenliste in



einem großen, riesigen Betrieb zu füllen.

Wie gesagt im deutschsprachigen Raum ist der nichtkommerzielle Sektor stark vertreten und das bedeutet, dass ich eigentlich schon viele Frauen auf den Listen habe. Obwohl auch immer mehr Männer in diesem Bereich arbeiten, wegen der äußerst flexiblen Arbeitszeiten. Die dann auch eher bereit sind zu

Interview Brigitte Wagner, permanente interprofes- sionnelle

Brigitte comment perçois-tu les femmes dans le monde du travail ?

Les femmes ont leur place dans l'économie et elles doivent y rester. Mais d'après moi, nous manquons de politiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale. On devrait améliorer financièrement le crédit temps et le congé parental. Ceci susciterait peut-être une plus grande implication des pères dans les tâches familiales. Pour certaines familles, il faut savoir que le revenu des femmes est encore perçu comme un revenu supplémentaire et pas comme un vrai revenu. C'est donc les femmes qui prennent du recul par rapport à leur carrière.

Quels rôles jouent les femmes dans le syndicat ?

Je trouve très positif que les femmes soient beaucoup plus présentes dans notre syndicat, il y a 20 ans, ce n'était pas le cas ! Progressivement, elles se retrouvent à tous les niveaux de la hiérarchie. Ces avancées sont vraiment importantes. Elles sont dues aux décisions des derniers congrès qui ont entraîné la mise en place d'un dispositif favorisant l'égalité entre hommes et femmes. Les femmes ont toute leur place dans le travail syndical, tant au niveau professionnel, qu'au niveau de la militance.

En ce qui concerne le travail syndical de base, je trouve important que les femmes intègrent les comités existants.

Quand des femmes décident de s'engager, et c'est valable pour les hommes aussi, nous devons éviter de les surcharger, de les solliciter à tout bout de champs. Nous

devons réfléchir à nos modes de fonctionnement.

Je trouve que les thèmes relatifs aux femmes et à l'égalité entre hommes et femmes doivent trouver leur place dans toutes nos réunions syndicales et dans toutes nos réunions de structure. L'égalité ne se construit pas qu'avec les femmes. Il faut faire participer les hommes aux solutions. Si les femmes restent entre elles, elles trouveront des solutions entre elles, mais ces thèmes resteront considérés comme purement féminin. Il faut concerner les hommes.

Qu'est ce que tu as envie de dire aux femmes ?

Conservez vos droits !

Dans ma permanence sociale, je fais souvent ce que j'appelle de la « gestion familiale » : des femmes qui cherchent des solutions parce qu'elles n'en peuvent plus à cause de la double journée de travail. Les femmes ne pèsent pas toujours les conséquences de certains choix sur leur autonomie économique et financière. Et si la décision leur revient de toute manière je fais tout pour les sensibiliser à l'importance pour elles de maintenir leurs droits en sécurité sociale.

C'est toujours une victoire pour moi quand je peux convaincre les femmes. Je trouve qu'un entretien entre femmes peut apporter tellement !

J'aimerais appeler les femmes à continuer le combat pour leurs droits ! Et de continuer de convaincre les hommes à ce qu'ils prennent une part égale dans les tâches familiales et ménagères.

Interview Brigitte Wagner, PPI in St.Vith, ehemalige Frauenbeauf- tragte

Wie siehst du die Frauen in der Arbeitswelt?

Ich finde es wichtig, dass Frauen an der Arbeitswelt teilhaben. Sie sind ja



auch nicht mehr aus unserer Wirtschaft weg zu denken. Mir fehlt auch heute noch die politische Entscheidung, dass Frauen, die zu Hause bleiben wollen, um ihre Kinder selber zu erziehen, eine angemessene finanzielle Unterstützung erhalten sollten. Eine finanzielle Aufwertung vom Elternurlaub und vom Zeitkredit wären in meinen Augen die richtige Richtung gewesen. Vielleicht würden sich unsere Männer mehr für die Kindererziehung einsetzen und nicht nur die Frauen, die ja eh oft „nur“ das Zusatzeinkommen bestreiten.

Wie siehst du die Frauen in der Gewerkschaft?

Ich bewerte es als sehr positiv, dass heute viel mehr Frauen in führenden

Positionen der CSC sind als vor 20 Jahren. Da hat zum Glück ein Fortschritt statt gefunden. Allerdings stelle ich mir die Frage, ob es damit zu tun hat, dass wir nationale Kongressbeschlüsse erzwungen und umgesetzt haben oder liegt es vielleicht daran, dass man Frauen oft in sozialen Berufen wieder findet und die Basisarbeit der Gewerkschaft ein sozialer Beruf ist?!

Was unsere Frauen an der Basisarbeit betrifft, sollten sie in die bestehenden Instanzen integriert werden und nicht noch zusätzliche „Frauengruppen“ funktionieren. Nicht weil ich prinzipiell gegen diese

Frauenstrukturen bin, sondern weil ich selber „Frau“ bin und weiß was es heißt noch abends an „X“ verschiedenen Strukturversammlungen teilzunehmen. Dann müssen eben in diesen Instanzen auch die „Frauenthemen“ angesprochen werden und gemeinsam nach Lösungen gesucht und wenn möglich auch gefunden werden. Ansonsten regeln wir die Probleme immer wieder unter uns Frauen und es bleibt ewig ein Frauenthema bzw. Frauenproblem!

Was willst du den Frauen mitgeben?

Solange es nur geht, in einem Sozialsystem bleiben!

In meinen Sozialsprechstunden mache ich oft was ich „familiäres Management“ nenne, d.h. Frauen, denen die Situation mit der Doppelbelastung Familie und Beruf über den Kopf wächst, helfen eine angemessene Lösung zu finden und egal welche Entscheidung sie als Familie treffen, dafür Sorge tragen, dass sie im sozialen System bleiben. Meist schaffe ich es diese Frauen zu überzeugen. In diesen Momenten liebe ich meinen Beruf denn ein Gespräch von Frau zu Frau bringt oft sehr viel! Abschließend möchte ich die Frauen noch dazu aufrufen auch weiterhin für ihre Rechte zu kämpfen und noch verstärkter versuchen, die Männer für ihre Sache zu begeistern und auf ihre Seite zu ziehen.

Interview Silke Bormann, jeune déléguée au Marienheim, MRS

Quelle était ta motivation à devenir candidate en 2008 ?

Depuis toujours les collègues, venaient me raconter leurs soucis et me demandaient des conseils. Je suis une confidente pour mes collègues.

Lors des élections en 2008, il fallait installer pour la première fois un Conseil d'Entreprise et on avait besoin de beaucoup plus de délégués. Notre déléguée principale Else est venue me trouver et m'a convaincue de tenter l'expérience. Cette année, je me représente, parce que cet autre regard sur le travail est intéressant, connaitre ses droits mais aussi ses devoirs... J'aime y voir plus clair et recevoir des explications p.ex. : Pourquoi la direction n'engage personne alors qu'il y a trop peu de personnel à certains étages ? Quels sont les raisons, manque de moyens ou de volonté ? Je trouve qu'être déléguée, c'est parfois fatigant, mais aussi très beau. Ça vaut la peine.

Quels sont les plus grands succès ou les plus grandes avancées obtenues dans l'entreprise ?

Nous avons obtenu des chèques repas, après de longues discussions. C'était un grand succès. Ils ne sont qu'à 2,50€ mais nous y avons mis le pied, comme on dit.

Autre chose est le dialogue avec la direction, comme le CE était nouveau pour tout le monde nous avons dû renforcer notre position, ce qui n'était pas facile au début, parce que notre direction n'était pas chaude à nous laisser regarder dans ses cartes, donc dans le bilan. Mais entre-temps nous sommes arrivés à installer un dialogue respectueux avec la direction. Mais si nous ne sommes pas d'accord avec l'une ou l'autre chose, nous le disons, nous ne nous sommes pas vendus...

Les négociations ont-elles évolué entre le début de ton mandat et maintenant ? Est-il plus facile ou plus difficile d'obtenir quelque chose au vu de la crise économique ou du courant contre les syndicats ?

Par rapport à la direction, non.

Comme je l'ai dit, nous avons réussi à créer un vrai dialogue social.

Mais nous sentons parfois un courant contraire chez les collègues. En discutant avec eux, on constate qu'ils sont mal informés. Je pense qu'un avantage pour nous, c'est que presque tout le personnel est affilié chez nous à la CSC. Il n'y a pas de concurrence avec la FGTB et il y a peu de personnes qui ne sont pas affiliées. Une difficulté est de convaincre le personnel de se faire accompagner par nous quand ils ont une entrevue avec le chef. Souvent ils ont peur.

Ce qu'on ressent aussi, et je pense que c'est particulier dans notre secteur, c'est que la famille des résidents

intervient dans les conflits. Les familles pensent par exemple que parce qu'on a un métier social, on n'a pas le droit de faire grève. Elles essaient de faire appel à notre conscience professionnelle. Il faut bien se rendre compte d'une chose, le

personnel

soignant ne peut faire un bon travail, si les conditions de travail ne sont pas bonnes. On ne peut pas soigner une personne tendrement, respectueusement et attentivement, si on ne se sent pas bien dans sa peau. Ce n'est pas parce qu'on travaille dans un métier social, qu'on n'a pas de besoins. Et nous avons le droit de les réclamer, comme toute autre travailleur-euse.

Qu'est-ce que tu as envie de dire aux femmes qui réfléchissent à s'engager ?

C'est important que les femmes se portent candidates, parce que c'est un renforcement de leur position et elles vont bénéficier de leur droit de parole.

Les femmes ont une autre manière de voir les choses et cette manière vaut la peine d'être entendue.

Comme je l'ai dit au début de mon interview, c'est parfois dur et fatigant, oui ! Mais ça fait tellement plaisir.

Interview Silke Bormann, junge Delegierte aus dem Marienheim in Raeren, Alten- und Pflegeheim

Silke, welches war deine Motivation, Delegierte zu werden und es zu bleiben?

Im Marienheim war ich schon immer so etwas wie eine Kummerkastantante. Meine Kolleginnen und Kollegen haben mir immer viel erzählt und Ratschläge bei mir gesucht.



Bei den Wahlen 2008 hatten wir zum ersten Mal die Schwelle für einen Betriebsrat überschritten, was bedeutet, dass wir auch viel mehr Delegierte brauchten. Unsere Hauptdelegierte Else hat mich angesprochen und mich überzeugt, es mal zu versuchen.

Auch diese Wahlen gehe ich wieder auf die Liste, weil es mir gefällt hinter die Kulissen schauen zu dürfen und Erklärungen zu bekommen, warum die Direktion z.B. nicht mehr Personal einstellt, obwohl klar ist, dass wir mehr Personal bräuchten. Es gefällt mir Hintergrundwissen zu haben, seine Rechte und Pflichten zu kennen. Ich finde es ist eine wichtige Aufgabe, zwar manchmal ziemlich anstrengend, aber auch sehr schön.

Welches ist ein großer Erfolg, den ihr in den letzten Jahren verbuchen könnt?

Ganz klar die Einführung von Mahlzeitschecks. Dagegen hat die Direktion sich lange gewehrt. Es sind zwar im Moment nur 2,5€ aber immerhin, der Anfang ist gemacht.

Eine andere Sache ist der Dialog mit der Direktion. Da der Betriebsrat Neuland für alle war, mussten wir unsere Position erst mal stärken. Die Direktion hatte natürlich keine Lust uns Rechenschaft abzulegen und in die Karten, sprich Bilanzen schauen zu lassen. Aber mittlerweile haben wir einen respektvollen Umgang und die Direktion weiß, dass wir keine Interna ausplaudern. Wir haben es geschafft einen fairen

Umgang aufzubauen ohne uns verkauft zu haben, wenn wir mit etwas nicht einverstanden sind, dann sagen wir das auch.

Wie sieht es aus mit Veränderungen bei den Verhandlungen in den letzten Jahren? Hat sich der Wind gedreht, in Anbetracht der Wirtschaftslage, der Antigewerkschafts-Meinungsmache?

In den Verhandlungen mit der Direktion kann ich das nicht sagen. Wie ich schon sagte, da ist das Verhältnis ganz gut.

Aber bei den Mitarbeitern gibt es schon mal Gegenwind. Wenn wir dann diskutieren zeigt sich häufig, dass die Kollegen nicht richtig informiert sind, es sich also um Unwissenheit handelt.

Ein Vorteil ist meiner Meinung nach, dass es keine Konkurrenz gibt. Fast alle Mitarbeiterinnen und -arbeiter sind bei uns Mitglied und es gibt nur ganz wenige, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Eine große Schwierigkeit ist es das Personal zu überzeugen, sich von uns begleiten zu lassen, wenn sie zur Direktion gerufen werden. Sie haben oft Angst davor.

Was wir schon mal zu spüren bekommen, und ich denke, dass ist eine Besonderheit in unserem Sektor, sind die Verwandten, die sich einmischen und meinen, da wir einen sozialen Beruf ausüben, hätten wir nicht das Recht z.B. zu streiken. Sie versuchen dann an unser Gewissen zu appellieren. Da müssen wir oft regelrechte Überzeugungsarbeit leisten. Denn eins ist klar, man kann nur gute Pflegearbeit leisten, wenn es einem selber gut geht und die Arbeitsbedingungen stimmen. Man kann nicht liebevoll, respektvoll und vorsichtig mit den pflegebedürftigen Menschen umgehen, wenn man immer zurückstecken muss. Wir haben auch das Recht Bedürfnisse anzumelden, wie jeder andere auch!

Möchtest du den Frauen, die überlegen Kandidatin zu werden, etwas mitgeben?

Die Frauen sollten sich unbedingt zur Wahl stellen, weil es ihre Position festigt und sie von ihrem Mitspracherecht Gebrauch machen sollten. Ich finde auch Frauen haben eine andere Sichtweise, die es lohnt zu investieren.

Wie ich zu Beginn schon gesagt habe, es ist zwar manchmal anstrengend, aber es macht Spaß.

Interview Bernd Despineux, secrétaire fédéral de la CSC Verviers.

Bernd quels sont les défis que la CSC de Verviers doit relever pour les élections sociales de 2012 ?

Notre but est de gagner les élections sociales bien sûr. Il y a quatre ans nous avons fait un très bon score à la fédération, ceci dit, nous devons être attentifs, il y a toujours des mandats qui peuvent se perdre... Nous devons défendre nos bons résultats et faire tout ce qui est possible pour faire mieux. Pour y arriver, il nous faut des listes équilibrées et représentatives qui reflètent la réalité dans l'entreprise : toutes les catégories de travailleurs et de travailleuses doivent s'y retrouver, les femmes, les migrant-e-s,... Ce qui est en conformité avec les principes de la CSC, d'ailleurs.

Pourquoi, les femmes doivent s'engager syndicalement ?

51% de la population belge sont des femmes, si je ne m'abuse. Je me bats pour une société juste et égalitaire. Pour y arriver, toutes et tous doivent avoir les mêmes chances. Les femmes font partie intégrante du travail que nous menons au niveau des élections sociales. Les résultats des élections sociales précédentes, nous montrent qu'un important chemin reste à parcourir pour en finir avec la sous-représentation des femmes. C'est la raison pour laquelle, les femmes doivent être placées en ordre utile sur les listes autant que les hommes.

Les tâches ménagères et familiales reposent encore fort sur les femmes, elles ne sont pas toujours encouragées par les hommes à se présenter comme candidates. Je trouve que les hommes, devraient beaucoup plus s'investir dans ce domaine. « Enfin, nous sommes quand même capables de faire à manger, de nettoyer et de nous occuper des enfants ! »

Qu'est ce que le syndicat doit mettre en place pour qu'il y ait plus des femmes ?

Nous devons beaucoup plus agir et pas seulement en parler ! Pour atteindre et concrétiser l'égalité, pour avoir une participation égale des femmes à notre action, nous devons certainement revoir nos modes de fonctionnement et d'organisation.

Est-ce que tu as envie de dire quelque chose aux femmes ?

Faites-le pas, engagez-vous, la CSC est à vos côtés !

Interview Bernd Despineux, Bezirkssekretär Verviers

Bernd, welche Herausforderungen siehst du für die kommenden Sozialwahlen?

Erstes Ziel ist es natürlich die Sozialwahlen zu gewinnen. Für uns steht da einiges auf dem Spiel, weil wir bei den letzten Sozialwahlen sehr gut abgeschnitten haben. Wir möchten also das gute Resultat zumindest verteidigen, wenn nicht sogar ausbauen. Dazu brauchen wir einfach ausgewogene Listen, die das Unternehmen widerspiegeln: wenn möglich aus allen Abteilungen Arbeitnehmer/innen, Einwanderer und selbstverständlich Frauen. So wie es unseren Grundsätzen entspricht.

Weshalb müssen sich auch Frauen engagieren?

Wenn ich mich nicht irre, sind 51% der Menschen Frauen. Ich kämpfe für eine gerechte Gesellschaft und die können wir nur haben, wenn alle die gleiche Chance haben an dieser Gesellschaft mitzuwirken. Und deshalb brauchen wir Frauen. Leider hinken wir diesem Ziel noch weit hinterher. Deshalb müsste jeder 2. Kandidat eine Frau sein. Die Männer sollten meiner Meinung nach ihre Frauen mehr unterstützen und ermutigen Kandidatin zu sein. Es ist ja doch so, dass die Frauen noch einen großen Teil der häuslichen Aufgaben alleine erledigen, aber wir Männer können das auch und müssten uns mehr investieren. Wir können schließlich auch kochen (lernen) und uns mal um die Kinder kümmern.

Was müssen wir als Gewerkschaft bieten, damit die Frauen mitmachen?

Nicht nur reden sondern tun. Die Frauen als 100% gleichwertig behandeln. Wir müssen die Frauen endlich auch teilhaben lassen. Um dies zu erreichen, müssen wir unsere Art zu funktionieren überdenken und unsere Versammlungen familienfreundlicher gestalten.

Was willst du den Frauen noch mitteilen?

Lasst euch nicht unterdrücken! Ihr seit uns ebenbürtig. Ich würde mich freuen, wenn die Frauen mehr Selbstbewusstsein an den Tag legen würden.



Que veulent les Femmes CSC? Nos propositions et revendications

La CSC veut atteindre une réelle égalité entre hommes et femmes dans le domaine professionnel et salarial et de bonne conditions de travail, de rémunération et de vie pour toutes et tous !

Adapter la législation relative au travail à temps partiel par l'amélioration du statut des travailleurs à temps partiel ; par l'octroi du droit à la priorité pour les travailleurs à temps partiel de prêter plus d'heures ou de passer à temps plein ;

Parce que la formation est un moyen pour les travailleur-euse-s de sortir de la précarité, nous souhaitons un élargissement du droit au congé éducation payé pour tous les travailleur-euse-s à temps partiel, quel que soit leur horaire (variable ou fixe), à partir d' 1/3 temps.

Soutenir des politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale en les considérant sous l'angle du genre.

Développer des services et équipements collectifs de qualité qui soient accessibles à toutes et tous, en nombre suffisant, dans lesquels le personnel est qualifié et occupé dans de bonnes conditions de travail.

Mettre en place des politiques qui prennent en considération l'égalité de genre de manière transversale et systématique, en ce y compris au niveau des politiques de relance de l'économie ;

Revaloriser les conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins ;

Briser les stéréotypes de genre dans les programmes scolaires et développer un enseignement plus égalitaire, notamment en matière de filières ;

Intégrer la dimension de genre dans la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Briser les parois de verre et de favoriser l'égalité de genre lors de l'embauche quel que soit le secteur pour atteindre une mixité des secteurs ; Nous souhaitons voir accéder les femmes aux postes à pourvoir dans les nouvelles filières d'emploi (secteurs émergeants, emplois verts etc.) ;

Briser le plafond de verre par l'accessibilité des femmes aux postes clés ;

Rendre la formation professionnelle en entreprise plus accessible aux femmes ;

Intégrer la dimension de genre dans les politiques de recrutement, de rémunération, de formation et de gestion de la carrière ;

Prendre toutes les mesures nécessaires afin de supprimer l'écart salarial ;

Combattre les stéréotypes sexistes dans les entreprises, les secteurs professionnels et la société.

**L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES
NE COULE PAS DE SOURCE !
LA CSC EST DÉTERMINÉE À POURSUIVRE
SES EFFORTS
POUR LA CONSTRUIRE ET L'ENTRETENIR
AU QUOTIDIEN !**

Was wollen die Frauen der CSC? Unsere Vorschläge und Forderungen

Die CSC möchte eine wirkliche Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen in der Berufswelt, beim Lohn und gute Arbeits-, Lebens- und Gehaltsbedingungen für alle!

Eine Anpassung der Gesetzgebung, die die Teilzeitarbeit betrifft: eine Verbesserung des Statutes der Teilzeitarbeit. Personen, die Teilzeit arbeiten sollten oberste Priorität haben, wenn mehr Stunden zu vergeben sind und bei der Besetzung einer Vollzeitstelle.

Weil die Weiterbildung ein Mittel ist aus der Armut zu finden, möchten wir eine Ausweitung des Bildungsurlaubes auch auf TeilzeitarbeitnehmerInnen, egal welchen Stundenplan sie haben und ab 1/3 Arbeitszeit.

Eine Unterstützung der Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aus dem Blickwinkel des Genders

Die Entwicklung starker, qualitativ hochwertiger, kollektiver Einrichtungen, in ausreichender Zahl und mit genügend Personal, das qualifiziert ist und die erreichbar für alle sind.

Eine Politik, die der Chancengleichheit systematisch und transversal Rechnung trägt, auch und vor allem bei den Überlegungen zur wirtschaftlichen Wiederbelebung.

Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen in den klassischen Frauenberufen

Die Stereotype in den Schulprogrammen aufbrechen und die Entwicklung eines gerechteren Schulsystems vor allem in den verschiedenen Studiengängen

Integration des Genders in der Beschäftigungs- und der Weiterbildungspolitik

Die gläserne Decke aufbrechen durch einen besseren Zugang für Frauen zu Führungspositionen

Eine bessere Mischung aller Berufssparten. Wir wünschen uns, dass auch Frauen einen Zugang zu den neuen Berufssparten bekommen.

Eine Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in den Betrieben

Den Gender in die Einstellungspolitik, die Lohnpolitik, die Schulungen und die Karrierechancen integrieren

Alle erdenklichen Maßnahmen ergreifen, um den Lohnunterschied anzugeleichen

Kampf gegen die sexistischen Stereotypen in den Betrieben, Berufssparten und der Gesellschaft

**DIE CHANCENGLEICHHEIT FÄLLT
NICHT VOM HIMMEL!**

**DIE CSC MOBILISIERT FÜR IHREN
AUFBAU UND IHREN ERHALT**

"Tatort"** sur l'Equal Pay Day à Eupen

Un relevé d'indices réussi dans la ville d'Eupen, le 23 mars 2012.

Le 23 mars, une délégation de la CSC, de Vie Féminine, de la FGTB, des Femmes socialistes, des Femmes en milieu rural et des Femmes du projet FridA, projet qui remet les femmes à niveau et les aide à rentrer sur le marché de l'emploi, se rendait à une visite bien particulière dans le centre-ville d'Eupen. Plus de trente femmes et un homme suivaient les indices pour trouver des réponses aux inégalités salariales dont sont encore victimes les femmes à l'heure actuelle. Pour ce faire, la délégation s'est rendue sur différents lieux de délit en rapport avec les inégalités salariales. Sur ces lieux, elles ont eu l'occasion de discuter avec un certain nombre d'interlocuteur-trice-s afin de les sensibiliser à la thématique.

Tatort : L'orientation professionnelle, Forem germanophone (ADG)

A 9 heures, le groupe s'est rendu à l'ADG, pour commencer la recherche. Une raison très importante en matière d'inégalités salariales est la ségrégation horizontale du marché de l'emploi. Ceci signifie, qu'il y a toujours des métiers typiquement féminins et des métiers typiquement masculins. Cependant les métiers féminins sont moins bien payés que les métiers masculins. Les diffé-

rents secteurs montrent que les rôles classiques restent bien instaurés dans notre société et on le constate d'ailleurs aussi à travers les métiers que choisissent les filles et les garçons.

Parce que l'ADG a une influence sur le marché du travail et aide les gens à se réorienter, il était clair qu'on ne pouvait pas manquer l'occasion de l'interpeller. Sur place le directeur Monsieur Nelles et une chef de service qui s'occupe notamment de la formation, Madame Bong ont accueilli le groupe avec des oreilles attentives. Monsieur Nelles a promis de faire plus attention au genre et de l'inclure dans les formations du personnel. Il a également attiré l'attention sur le fait qu'avec la réorganisation de l'ADG, il y a maintenant 3 femmes parmi les 5 chefs de service.

Tatort : Sans statut, Centre régional de la petite enfance

La délégation a poursuivi son chemin et s'est très vite arrêtée au centre régional de la petite enfance, où la directrice adjointe Madame Threis nous a accueilli devant la crèche. Sur ce lieu, le groupe voulait surtout attirer l'attention sur le fait, que se sont aujourd'hui, toujours majoritairement les femmes qui s'occupent des enfants et que c'est une raison pour laquelle elles se retirent du marché de travail et n'investissent pas de temps dans leurs carrières. Pour qu'elles puissent continuer à travailler, il faudrait des places d'accueil et du personnel qualifié en nombre suffisant. Ici aussi se sont particulièrement les femmes qui y travaillent, mais elles n'ont pas de statut social correct. Ceci signifie que leur salaire n'est pas négocié en commission paritaire, leur ancienneté n'est pas reconnue, elles n'ont pas droit aux allocations de chômage, pas de droit au congé éducation payé, pas droit à un 13ième mois. Si des enfants ne viennent pas, ne viennent plus ou sont malades, elles perdent de l'argent. Elles n'ont pas la sécurité dont elles bénéficiaient si elles avaient un vrai statut.

Peu de femmes veulent travailler dans ce métier et on le comprend ! Madame Threis nous a affirmé, qu'il restait du chemin à faire, pour qu'un statut des accueillantes d'enfants soit atteint. Mais elle se réjouissait de recevoir le soutien de nos organisations et associations.

Tatort: stéréotypes, "Alternative"

L'arrêt suivant se faisait à l'"Alternative", qui est une entreprise en titres-services d'aides ménagères, d'atelier de repassage et d'atelier de couture. L'"Alternative" occupe 350 femmes. Ces professions cumulent plusieurs types d'inégalités : ce sont des secteurs typiquement féminins, dans lesquels les femmes travaillent toutes à temps partiel et dans lesquels les hommes n'ont aucune chance d'être engagés comme le directeur Monsieur Rousseau expliquait avec regrets. Il expliquait que chaque année il y a une dizaine d'hommes qui postulent pour travailler en titres-services, mais les clients ne veulent pas d'hommes, aide-ménagers à domicile. « Alternative » ne trouve pas assez de clients pour ces hommes et ne peut pas les garder.

Mais l'intérêt principal de notre contact avec l'"Alternative" n'était pas tant que ces types de travaux sont typiquement féminins mais plutôt que le travail exercé par ces femmes l'est à



***"Tatort", de l'allemand, signifie lieu du crime.*

temps partiel de manière involontaire. Monsieur Rousseau nous a expliqué qu'« aide-ménagère pouvait être considéré comme un métier lourd, or ce n'est pas reconnu en tant que tel. C'est la raison pour laquelle toutes les femmes sont à temps-partiel. « Physiquement, rien d'autre n'est possible ».

Tatort : Différence salariale, salon de coiffure New Time

La délégation s'est ensuite rendue dans un salon de coiffure qui vient d'être ouvert récemment par deux jeunes femmes courageuses. Ici le groupe voulait dénoncer une injustice par rapport aux différents métiers : une coiffeuse (métier féminin) qui suit un appren-

tisage de 3 ans gagne, quand elle commence à travailler 9,0661 euro/l'heure donc juste un peu au-dessus du salaire minimum. Un garagiste (métier masculin) par contre, qui lui suit aussi un apprentissage de 3 ans commence avec un salaire de 11,14 euro

Les deux jeunes femmes ravies de cette visite nous ont fait part de leur vécu lorsqu'elles étaient salariées dans la coiffure.

Tatort : plafond de verre, le Gouvernement de la Communauté germanophone

Pour finir la recherche d'indices, la délégation s'est rendue chez Monsieur Mollers, Ministre qui a en charge la santé et les matières sociales. Le Ministre et deux de ses conseillères atten-

daient le groupe pour discuter de la ségrégation verticale, sujet également d'actualité dans le monde politique, où les difficultés pour les femmes de monter au top de la hiérarchie sont bien une réalité. Les Femmes ont dressé un bilan de la situation en communauté germanophone. Dans les 9 communes : Aucune femme n'est bourgmestre et seulement 2 communes ont des chefs administratifs féminins. Les chefs des 4 cabinets du Gouvernement, sont des hommes. Parmi les 4 Ministres, on trouve une seule femme dont les responsabilités sont cantonnées au tourisme, sport, jeunesse et culture. De même pour les échevines des 9 communes germanophones. Chaque commune a une seule échevine ayant en charge, la culture, le sport, les affaires sociales, le tourisme et parfois les écoles.

Mais la délégation n'est pas venue uniquement pour se plaindre, elle souhaitait également faire un rapport au Ministre sur sa recherche d'indices en matière d'inégalités salariales et y apporter des pistes pour des solutions.

Le Ministre s'est montré attentif, a confirmé les constats et a salué l'action. Il a souligné l'importance de sensibiliser les gens et pense que le gouvernement peut prendre en compte les pistes.

Sur le parcours la délégation a aussi laissé quelques indices, les femmes donnaient à chaque arrêt une statuette en bois, à prendre comme aide-mémoire ou en guise de reconnaissance du travail accompli.

Vers midi, une action réussie se terminait à Eupen. Reste à observer comment les choses vont se développer. Une chose est claire, la CSC, Vie Féminine et la FGTB resteront vigilantes.



Tatort: Equal Pay Day

Erfolgreiche Spurensuche durch die Eupener Innenstadt am 23. März 2012

Bei herrlichem Sonnenschein und frühlingshaften Temperaturen begab sich eine Delegation aus CSC, FGTB, Frauenliga, dem FridA-Kurs „Fit für den Job“ aus St. Vith, Landfrauen und Sozialistischen Frauen am 23. März auf einen „Stadtrundgang“ der besonderen Art. Mehr als 30 Frauen und ein Mann begaben sich auf Spurensuche nach dem 23%igen Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Dabei suchten sie mehrere „Tatorte“ in der Eupener Innenstadt auf, die in direkten oder indirekten Zusammenhang zur Lohnungleichheit stehen. Prioritäres Ziel war die Sensibilisierung und die Ursachenforschung. Dabei hatten sie die Gelegenheit mit den Verantwortlichen ins Gespräch zu kommen.

Tatort Berufsorientierung – Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Um 9.00 Uhr begab sich ihre Gruppe vor das Arbeitsamt, um hier die Spurensuche zu beginnen. Denn ein wichtiger Grund für die Lohnungleichheit ist die horizontale Segregation. Dies bedeutet, dass es auf dem Arbeitsmarkt Berufssparten gibt, wo hauptsächlich Frauen oder Männer beschäftigt sind. Wobei die Frauenberufe schlechter bezahlt sind,



als die klassischen Männerberufe.

Die verschiedenen Sektoren spiegeln die klassischen gesellschaftliche Rollenverteilung wider und dies schlägt sich auf die Berufswahl der SchülerInnen nieder.

Da das Arbeitsamt einen Einfluss auf den Arbeitsmarkt, die Berufsorientierung und die Weiterbildung von Arbeitssuchenden hat, war es ein Muss zu diesem Tatort zu gehen. Vor Ort wurden sie dann auch vom Direktor Herrn Nelles und Frau Bong, Fachbereichsleiterin für die Aus- und Weiterbildung, mit einem offenen Ohr empfangen. Herr Nelles versprach, die Genderproblematik wieder verstärkt ins Gespräch zu bringen und bei den nächsten Weiterbildungen des Personals diesen Aspekt mit einzubeziehen. Auch betonte er, dass es in den Reihen der Führungskräfte im ADG, bei den fünf Fachbereichsleitern, drei Frauen gäbe.

Tatort Statutenlos – RZKB

Weiter ging es zum Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB), wo Frau Threis, stellvertretende Direktorin, sie vor der Kinderkrippe empfing. An diesem „Tatort“ wollten sie darauf aufmerksam machen, dass es meistens die Frauen sind, die sich um die gemeinsamen Kinder kümmern und aus diesem Grund nicht weiter an ihrer Karriere arbeiten. Damit sie dies aber tun könnten, braucht es genügend Kinderbetreuungsplätze und genügend ausgebildetes Personal. Hier wiederum arbeiten auch hauptsächlich Frauen, die derzeit kein richtiges Sozialstatut haben: das bedeutet, dass sie weder Anrecht auf einen Tariflohn haben, Arbeitslosenunterstützung, 13. Monatsgehalt, usw. noch Anerkennung des Dienstalters, bezahlten Bildungslaub, Vorteile, die sie in Anspruch nehmen könnten, hätten sie ein korrektes Statut.

Das alles macht diesen Beruf so unattraktiv,

dass es sehr schwierig ist, genügend Personen zu finden, die mit Freuden Tagesmutter oder warum nicht Tagesvater werden möchten. Frau Threis bestätigte dann auch, dass noch ein Stück des Weges zu einem Statut zu gehen sei und sie freute sich sichtlich, Schützenhilfe zu erhalten.

Tatort Stereotype – die Alternative

Ihre nächste Station war die Alternative, ein Unternehmen, das über Dienstleistungsschecks Haushaltshilfen beschäftigt, ein Bügel- und ein Nähatelier betreibt und über 350 Frauen beschäftigt. Diese Berufssparten vereinen gleich mehrere Elemente auf ein Mal: Es handelt sich um einen frauentypischen Beruf, wo die Frauen meist Teilzeit arbeiten und wo Männer keine Chance bekommen, wie uns Herr Rousseau, der Direktor, im Gespräch mit Bedauern mitteilte musste.

Es ist so, dass sich pro Jahr etwa 10 Männer als Haushaltshilfen bei der Alternative bewerben, sie würden auch mit Kusshand eingestellt werden, würden die Kunden sie als Haushaltshilfe akzeptieren. Leider ist es aber so, dass viele Kunden nicht damit umgehen können, wenn ein Mann zum Putzen käme, sodass sich für die Männer nicht genügend Kunden finden lassen.

Unser Hauptaugenmerk legten wir jedoch auf die Tatsache, dass Frauen

viel häufiger Teilzeit arbeiten, meist ungewollt. Und die Alternative ist ein gutes Beispiel dafür, es gibt keine Vollzeitverträge und das hat den Grund, dass es körperlich sehr anstrengend ist 8 Stunden am Tag ohne Pause zu putzen. Wer das einmal gemacht hat, der weiß das. Leider steht Reinigungsfachkraft aber nicht auf der Liste der schweren Berufe, obwohl man den Job mit Fug und Recht als beschwerlich bezeichnen kann.

Tatort Lohngefälle – Friseursalon New Time

Der nächste Halt führte sie zum Friseursalon New Time, wo sie von den beiden Inhaberinnen, Anke Haag und Severine Heeren empfangen wurden. Hier ging es um das

Lohn-
gefälle
und die Fra-
ge, wie es sein
kann, dass das
Friseurhandwerk
(typischer Frauenberuf), wo eine mindestens 3
jährige Lehrzeit vorgesehen
ist, nur knapp über dem Mindestlohn bezahlt wird, während ein Maurer, der auch
eine 3 jährige Lehre hinter sich hat, um einiges mehr verdient oder ein Garagist (typische Männerberufe).

Die beiden zeigten sich sehr erfreut ausgewählt worden zu sein und plauderten dann auch so gleich aus dem Nähkästchen und über ihre Arbeitsbedingungen, als sie noch vertraglich angestellt waren.

Tatort gläserne Decke - Regierung

Zum Abschluss empfingen sie Harald

Mollers, Minister für Familie, Gesundheit und Soziales, sowie zwei seiner Beraterinnen in der Regierung. Dort sprachen sie zunächst die vertikale Segregation an, das bedeutet, dass es Frauen deutlich schwerer fällt, gewisse Stufen in der Hierarchie zu erreichen, es also eine gläserne Decke gibt, die verhindert, dass sie weiter nach oben gelangen können. Dies konnte die Delegation auch im öffentlichen Dienst feststellen und an einigen Beispielen festmachen: Es gibt 4 Kabinettschefs, einer von 4 Ministern ist eine Frau, es gibt keine einzige weibliche Bürgermeisterin in den 9 deutschsprachigen Gemeinden und die administrativen Chefs der Gemeinden sind bis auf die Gemeinden Lontzen und St.Vith Männer. Jede Gemeinde hat genau 1 Schöffin, die häufig den sozialen, kulturellen und die Freizeit betreffenden Ressort inne hat.

Anschließend hatten sie Gelegenheit, die von ihnen „ermittelten“ Ursachen der Lohnungleichheit darzulegen und auf einige Maßnahmen einzugehen, die in ihren Augen zeitnah umsetzbar sind und die Chancen von Frauen verbessern würden.

Minister Mollers sprach ihnen sein ausdrückliches Lob für ihre Aktion aus und betonte wie wichtig Sensibilisierungsarbeit sei, um Veränderungen herbeizuführen und neue Wege einschlagen zu können. Auf ihrer Spurensuche haben sie es sich nicht nehmen lassen, selbst eine Spur zu hinterlassen. An allen fünf „Tatorten“ haben sie ihre Emma – eine weiße Frauenfigur aus Holz mit einer umgehängten roten Tasche – überreicht, je nach Betrachtungsweise als Zeichen der Anerkennung oder als Gedächtnisstütze.

Somit ging eine erfolgreiche Spurensuche gegen Mittag zu Ende, bleibt abzuwarten, wie sich die Dinge entwickeln werden. Eins ist klar, die CSC, die FGTB und die Frauenliga bleiben am Ball.



Quelques outils qui font avancer l'égalité:

- le « Carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes », 2010;



- « Crée une atmosphère favorable à l'égalité, c'est pas compliqué. », 2011;



- le « Carnet de route des équipes syndicales », 2010 ;

*existiert auch auf Deutsch

- la « check-list genre et formation », 2011



- l'argumentaire de recrutement des Femmes.

*existiert auch auf Deutsch

- le tract « j'efface les clichés, je bosse pour l'égalité »



femmesCSC CONTACTS: / KONTAKTE:

PERMANENTES FEMMES CSC/ VERANTWORTLICHE FÜR DIE FRAUEN

CSC Brabant Wallon

Blanche Garcia
067 88 46 49
blanche.garcia@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Halle-Vilvorde

Kaoutar Boustanî
02 557 80 00
kaoutar.boustanî@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme

Mathilde Collin
04 340 72 35
mathilde.collin@acv-csc.be

CSC Luxembourg

Isabelle Michel
063 24 47 52
isabelle.michel@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière

Géraldine Garofalo
0474 05 80 24
geraldine.garofalo@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant

Carine Massaux
081 25 40 77
carine.massaux@acv-csc.be

CSC Verviers

Rebecca Peters
087 85 98 84 – 0495 49 89 73
rebecca.peters@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre et Meuse

Andy Solimando
Responsable égalité
071 23 09 89
andy.solimando@acv-csc.be

CSC Services Publics

Silvana Bossio,
Secrétaire permanente - Secteur Fédéral, Com-
munautés et Régions
02/208.24.63 - 0477/900.120
silvana.bossio@acv-csc.be

CSC Confédération/ CSC National

Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles
Patricia Biard - Responsable Femmes
CSC et égalité de genre/ Verantwortliche für Frauen und gender.
02 246 32 23
patricia.biard@acv-csc.be
Julie Replyuk - Secrétariat Femmes CSC et égalité de genre/ sekretariat für Frauen und gender
02 246 32 24
julie.replyuk@acv-csc.be

Notre boulot
défendre le vôtre



Ihre Arbeit, unser Job!

