

Rapport d'activité de la Commission des femmes de l'USS 2018 - 2021



#Enough18, Foto: Annette Boutellier

À l'intention du 14^e Congrès des femmes de l'USS
des 12 et 13 novembre 2021, à Wabern (Berne)

Sommaire

1. Effectifs syndicaux : la part des femmes augmente	4
2. 13 ^e Congrès des femmes 2018 : « Notre temps vaut plus que ça ! »	4
2.1 Discussions animées au Congrès des femmes	4
2.2 Mise en œuvre des propositions du congrès	5
3. Commission des femmes de l'USS	6
4. Mobilisation et Grève des femmes* de 2019	9
5. Pandémie : effets sur les femmes et le travail syndical	11
6. Égalité salariale : deux pas en avant, un pas en arrière	13
7. Femmes et prévoyance vieillesse : il faut augmenter les rentes, pas l'âge de la retraite	15
8. Compatibilité entre activité professionnelle et travail d'assistance et de soins	17
9. Coprésidence	19

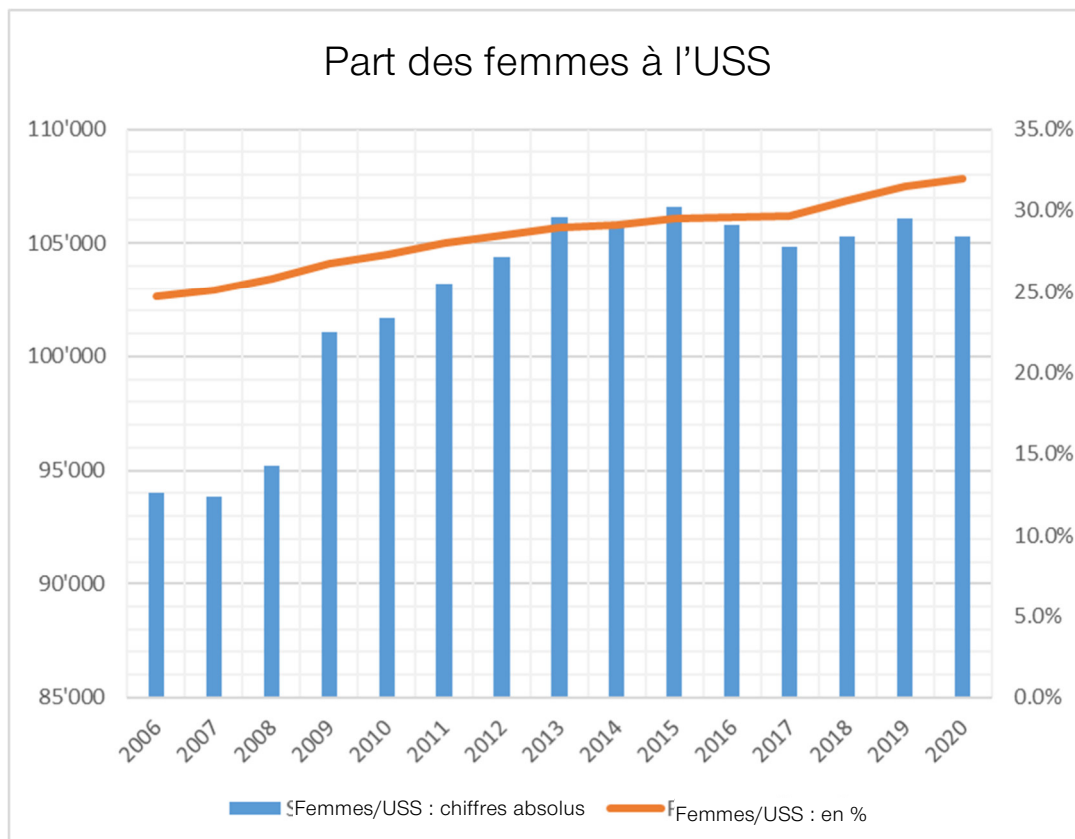
Annexes

A Congrès des femmes de l'USS et points forts politiques.....	20
B Présidentes de la Commission des femmes de l'USS	21
C Membres de la Commission des femmes de l'USS.....	22
D Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS en 2019/2020	23

1 Effectifs syndicaux : la part des femmes augmente

Fin 2020, l'USS comptait 105 312 membres féminins, soit 32 % de tous ses membres (2016 : 105 828, 29,6 %). Ces dix dernières années, la part des femmes dans les syndicats de l'USS n'a cessé de croître. Si leur nombre absolu a connu certaines fluctuations, il est quand même resté stable, contrairement à celui des membres masculins (voir annexe D).

Cette évolution ne reflète pas uniquement l'augmentation du taux d'occupation professionnelle des femmes, elle traduit aussi le développement des syndicats sur de longues années et l'engagement de l'USS ainsi que de sa Commission des femmes pour la cause de l'égalité entre femmes et hommes.



2 13^e Congrès des femmes 2018 : « Notre temps vaut plus que ça ! »

2.1 Discussions animées au Congrès des femmes

Le 13^e Congrès des femmes de l'USS s'est tenu les 19 et 20 janvier 2018 au siège de l'Union postale universelle, à Berne. Sous le slogan « Notre temps vaut mieux que ça ! », 260 congressistes et invitées y ont débattu de défis et de pistes de solutions en matière de travail d'assistance et de soins (« care »), de durée du travail et de valeur du travail des femmes.

Le matin du premier jour de congrès, la sociologue Sarah Schilliger nous a emmenées dans le monde du travail d'assistance et de soins : les personnes concernées doivent, pour pouvoir fournir un tel travail ou bénéficier de ces prestations, se débrouiller à l'intérieur du champ de tension qui existe entre marché du travail et famille. La syndicaliste suédoise, Elinor Odberg, a ensuite présenté un exposé sur des projets suédois en matière de réduction du temps de travail. Elle a souligné à cette occasion qu'il ne s'agit pas de mettre en place des horaires à temps partiel, mais bien un plein temps plus court. Mais ce dernier n'est pas la panacée, selon la syndicaliste. Elle estime qu'il faut absolument que des mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail – et en particulier les salaires des femmes – afin qu'une réduction au plan national du temps de travail contribue à plus d'égalité.

L'après-midi, les participantes ont approfondi les différentes facettes du thème du congrès au cours de cinq ateliers.

Le premier jour du congrès s'est terminé sur une note spectaculaire, avec une manifestation pour l'égalité des salaires sur la Theaterplatz. Par cette action, les participantes au congrès et d'autres femmes ont célébré la décision prise le jour même par la commission du Conseil des États d'entrer en matière sur la révision de la loi sur l'égalité et de débattre de mesures de lutte contre la discrimination salariale.

Le 13^e Congrès des femmes de l'USS a montré d'une part qu'il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à l'égalité, mais aussi – et surtout – que les femmes sont prêtes à continuer avec énergie et engagement sur cette voie.



13^e Congrès des femmes de l'USS de 2018, photo : Yoshiko Kusano

2.2 Mise en œuvre des propositions du congrès

Proposition 0 : Assez des inégalités et du sexisme : mobilisons-nous !

La proposition demandait qu'une manifestation soit organisée en septembre 2018 et que l'on examine la réalisation d'une Grève des femmes*. Ces deux demandes ont abouti. En particulier la 2^e Grève nationale des femmes* du 14 juin 2019 a été un énorme succès. La plus grande manifestation politique depuis la Grève générale de 1918 a mobilisé plus d'un demi-million de personnes qui ont manifesté pacifiquement et organisé des assemblées, des tables rondes, des actions et des marches. La Suisse s'est trouvée à l'arrêt et de nombreuses rues ont été bloquées par une foule impressionnante.

Proposition 1 : Déléguées à la Commission des femmes de l'USS

La proposition demandait qu'au moins la moitié des déléguées soient des membres de la base. Pendant la période sous revue, les sièges vacants ont été pour une grande partie attribués à des femmes de la base, dont la part se monte actuellement (septembre 2021) 54 %.

Proposition 2 : Avenir du travail – travail de l'avenir

La proposition demandait que l'USS se penche sur les nouvelles tendances de la numérisation et crée à cet effet un groupe de travail. La Commission des femmes est représentée au sein du groupe de travail de l'USS sur la numérisation qui a été mis en place depuis lors.

Proposition 4 : Fonds / indemnités pour les salarié-e-s ayant un enfant atteint dans sa santé pour une longue durée

La proposition demandait de combler la lacune qui fait que les parents n'ont pas de garantie lorsqu'ils doivent s'occuper d'un enfant malade. Depuis 2021, la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches est en vigueur. Grâce à elle, les parents d'enfants gravement atteints dans leur santé en raison d'une maladie ou d'un accident peuvent prendre 14 semaines de congé payé. L'USS s'était déclarée favorable à cette loi, mais demandait une solution plus généreuse.

Proposition 11 : Travail de soins et de prise en charge : un thème prioritaire pour l'USS

Lors de sa première conférence de presse après la Grève des femmes*, l'USS s'est prononcée pour un engagement plus soutenu en faveur de l'organisation en tant que service public des structures d'accueil (pour enfants et adultes dépendants de soins). Les premiers succès ont été enregistrés en matière de garde des enfants. C'est aussi grâce à la Coalition pour l'accueil des enfants mise en place par l'USS, que la Commission de la science de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) a déposé une initiative parlementaire (21.403) visant la pérennisation et l'augmentation des aides financières destinées aux structures d'accueil extrafamilial des enfants. Cette initiative a également été soutenue par la commission sœur du Conseil des États. Ce combat de l'USS sera poursuivi comme priorité, en plus de l'engagement en faveur d'une amélioration des rentes des femmes et contre le relèvement de leur âge de la retraite.

Proposition 12 : Combattre les obstacles que les femmes rencontrent sur le marché de l'emploi

L'USS se bat contre les obstacles rencontrés par les femmes sur les lieux de travail. Elle le fait en premier lieu à travers la priorité donnée au travail de prise en charge, une priorité que les délégué-e-s se sont fixée après la Grève des femmes* (cf. proposition 11).

Proposition 52 : Campagne contre le sexisme et le harcèlement sexuel au lieu de travail

L'USS a joué un rôle déterminant dans l'élaboration et l'adoption de la convention n° 190 de l'OIT lors de la conférence internationale du Travail en 2019. Elle exhorte maintenant la Suisse à ratifier cette convention.

Proposition 53 : Assurer la participation de la Commission des femmes de l'USS

La Commission des femmes est représentée au sein du Comité de l'USS par une coprésidente ; en outre, la secrétaire en charge de l'égalité à l'USS participe avec voix consultative aux séances de la Commission des femmes où elle reprend les préoccupations qu'elle fait valoir ensuite dans la mesure du possible dans le cadre de la politique de l'USS.

3 Commission des femmes de l'USS

La période depuis le dernier congrès a été marquée par d'importantes mobilisations, comme celle du 22 septembre 2018 (#Enough 18) et, surtout, celle du 14 juin 2019 (Grève des femmes*), ainsi que par la pandémie de coronavirus, de 2020 à 2021. Sur le plan thématique, c'est la prévoyance vieillesse, l'égalité salariale, la prise en charge de proches, le travail rémunéré et non rémunéré ainsi que la violence à l'encontre des femmes qui ont dominé durant cette même période.

Une grande diversité thématique

La durée du travail, la compatibilité travail/famille et le travail d'assistance et de soins ont été les priorités du 13^e Congrès des femmes de l'USS et ont accompagné la Commission des femmes durant toute la période qui a suivi ce 13^e congrès. Sur le premier sujet, la commission a régulièrement invité le secrétaire de l'USS en charge de la question, Luca Cirigliano. Mais l'activité politique a fait en sorte que c'est davantage sur la lutte contre des détériorations et le démantèlement de la loi sur le travail qu'il a fallu se focaliser plutôt que sur la réduction de la durée du travail. Cette dernière revendication a quand même été davantage reprise par les syndicats de l'USS depuis le 13^e Congrès des femmes et l'adoption de la proposition à ce sujet. À travers la décision prise par les délégué-e-s de l'USS en

novembre 2019 de focaliser les activités en faveur de l'égalité sur le travail d'assistance et de soins afin, par là, de combattre aussi les différences de salaires, le travail d'assistance et de soins est devenu un thème prioritaire de l'USS.

En matière de prévoyance vieillesse, la Commission des femmes a eu des échanges réguliers avec la secrétaire centrale responsable de ces questions à l'USS, Gabriela Medici. La commission a soutenu l'initiative pour une 13^e rente AVS décidée lors de l'Assemblée des délégué-e-s (AD) de l'USS du 15 novembre 2019 et déposée à la Chancellerie fédérale le 28 mai 2021. Lorsqu'en janvier 2021, la commission compétente du Conseil des États a dégradé encore davantage le projet AVS 21, l'USS a, avec le soutien actif de la Commission femmes, récolté en moins de deux semaines 314 187 signatures pour s'élever contre cet affront. Les paraphes ont été transmis le 15 mars 2021 au Parlement, juste avant les délibérations à ce sujet.



Anja Dräger (g.) avec Marília Agostinho Mendes lors de la Conférence internationale du Travail 2019 ; photo : OIT

La Commission des femmes a aussi été active dans la lutte contre la violence sexuelle et le sexisme. Lors de la conférence de l'OIT, à Genève, en même temps qu'avait lieu la Grève des femmes*, la convention n° 190 a été adoptée, grâce notamment à l'intervention d'Anja Dräger, membre de la Commission des femmes. Cette convention doit empêcher la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Depuis lors, les femmes de l'USS s'engagent pour que la Suisse ratifie cette convention. La commission est représentée par sa coprésidente Lucie Waser au sein du réseau Convention d'Istanbul, qui s'engage pour la mise en œuvre de cette convention.

La Commission des femmes avait suivi de près la révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, révision qui devait aboutir à plus d'égalité salariale. Elle a été déçue de voir que les revendications émises par les syndicats concernant les contrôles, les possibilités de sanctionner et leur meilleure participation à sa mise en œuvre n'ont pas été satisfaites. Cette déception, les femmes des syndicats l'ont exprimée dans la rue, d'abord lors de la journée internationale de lutte des femmes du 8 mars 2018 et, avec encore plus de force, lors de la manifestation nationale #Enough 18, du 22 septembre 2018. Avec 20 000 participant-e-s, cette mobilisation a été une vraie réussite, ce qui a persuadé l'USS qu'il était possible – et nécessaire – d'organiser une Grève des femmes*.

Force de mobilisation

Lors du Congrès de l'USS des 30 novembre et 1^{er} décembre 2018, la commission a obtenu un OUI clair des délégué-e-s pour l'organisation de la Grève des femmes* du 14 juin 2019. Au même Congrès, les femmes de l'USS ont bien sûr été déçues qu'avec l'élection de Pierre-Yves Maillard, ce soit

un homme qui succède à Paul Rechsteiner à la présidence de l'USS, et non Barbare Gysi, recommandée par la Commission des femmes. Mais elles ne se sont pas laissées décourager. Dès sa première année de présidence, en 2019, Pierre-Yves Maillard a rendu visite à la Commission des femmes et eu avec elle à un échange amical et constructif.

Les préparatifs de la Grève des femmes* ont marqué les activités de la Commission des femmes durant la première moitié de 2019. L'engagement soutenu de nombreuses femmes des syndicats et d'hommes solidaires a valu la peine. Un mouvement féministe fort a refait surface dans toute la Suisse. Les collègues engagées ont inlassablement construit des ponts entre activistes féministes et mouvement syndical. Le slogan de la grève, « Salaire, temps, respect » a été largement repris par les médias et s'est maintenu jusqu'à ce jour sous différentes formes. La Grève des femmes* de 2019 représente, avec plus de 500 000 participant-e-s, la plus grande mobilisation de l'histoire suisse depuis la Grève générale.

En mode crise

En 2020, la crise du coronavirus a brusquement freiné cet élan des femmes. Les professions essentielles du commerce de détail, des soins, du nettoyage et de la prise en charge de tiers, qui sont pour une grande part exercées par des femmes, se sont tout à coup trouvées au centre de l'attention. Malheureusement, cette attention n'a pas dépassé le stade des applaudissements, au lieu de se traduire par de meilleurs salaires et conditions de travail. À la maison aussi, la double charge des femmes s'est encore accrue : du jour au lendemain, elles ont dû s'occuper des enfants ou les aider à suivre leurs cours à distance tout en faisant du télétravail. La Commission des femmes de l'USS a suivi et analysé de près les mesures politiques prises pour gérer la crise, a attiré l'attention sur des lacunes en matière d'égalité et soutenu l'engagement de l'USS en faveur d'améliorations.

Malgré des conditions devenues plus difficiles, la Commission des femmes a continué à s'engager pour les activités des syndicats en faveur de l'égalité, même si beaucoup de séances ont dû avoir lieu en ligne. Pour le premier anniversaire de la Grève des femmes*, l'USS a organisé une semaine violette en ligne avant le 14 juin, pendant laquelle les collègues ont parlé, à travers des portraits filmés, de leurs expériences au travail pendant la première semaine du semi-confinement. Le jour même du 14 juin, les femmes ont bravé la pandémie avec des actions et des manifestations créatives décentralisées qui ont pu être organisées en toute sécurité grâce à des plans de protection. Plus tard en 2020, des petites actions féministes ont eu lieu sur des sujets politiques d'actualité. Malheureusement, toutes les mobilisations n'ont pas pu se dérouler comme prévu, comme par exemple, la Grève du climat et la manifestation d'automne de l'USS.

2021 a également commencé en mode de crise. C'est que, le 8 mars, aucune mobilisation en présentiel n'a été possible. En lieu et place, l'USS a mandaté Movendo pour mettre sur pied une semaine féministe de cours en ligne, qui a commencé le 8 mars. Les réseaux féministes de la Grève des femmes* de 2019 aussi sont restés actifs et ont réussi à maintenir le cap même en ligne. Michela Bovolenta et Aude Spang, respectivement coprésidente et membre de la Commission des femmes, sont actives dans la coordination nationale de la Grève des femmes*. D'autres membres de la Commission des femmes participent régulièrement à des assises, assemblées et réunions en vue de participer à l'élaboration de l'agenda féministe. Et déjà le 14 juin 2021, 100'000 femmes étaient à nouveau dans les rues de toute la Suisse pour donner du poids à leurs revendications d'égalité, notamment en matière de retraites.

4 Mobilisation et Grève des femmes* de 2019

Genèse de la Grève des Femmes*

L'idée de faire une nouvelle grève des femmes a été lancée lors du Congrès des femmes des 18 et 19 janvier 2018. Cette décision faisait partie d'une stratégie de mobilisation pour contester l'immobilisme politique en matière d'égalité tant au niveau des salaires que des conditions de travail et des mesures pour concilier travail et famille. La Commission des femmes s'était beaucoup investie pour faire avancer l'égalité des salaires (Dialogue des salaires, Engagement égalité salariale ELEP) et pour obtenir une bonne révision de la Loi sur l'égalité. Le résultat – décevant – a ainsi convaincu l'USS d'appeler les femmes à une manifestation nationale pour l'égalité le 22 septembre 2018 et de monter ensuite en puissance jusqu'à aller vers une nouvelle grève des femmes, sur le modèle de la grève historique du 14 juin 1991, mais en s'inspirant aussi du renouveau international du mouvement féministe dans le monde et des *#niunamenos*, *#metoo* ou *#balancetonporc*. L'enthousiasme avec lequel les déléguées ont accepté à l'unanimité cette stratégie ne sera jamais démenti : l'adhésion des femmes à l'idée d'une grève féministe sera telle qu'elle dépassera toutes nos attentes.



Sion, le 14 juin 2019; photo : Anja Wurm/Freshfocus

Au printemps 2018, les discussions s'intensifient, particulièrement en Suisse romande : les femmes syndicalistes prennent l'initiative d'activer leurs contacts tant syndicaux que dans ce qui reste du réseau féministe. Le 2 juin, elles organisent à Lausanne des Assises romandes « Vers une grève féministe ? » et réunissent plus de 150 femmes et personnes LGBTIQ+. Le 8 septembre, des assises ont lieu également en Suisse alémaniques et au Tessin. Pendant ce temps, en Suisse romande, des collectifs se forment dans tous les cantons et un groupe de travail élabore un projet de Manifeste qui sera ensuite discuté dans tous les collectifs. Le Manifeste contient 19 revendications et servira de base à l'Appel national à la Grève féministe et des femmes* qui sera lancé le 10 mars 2019 lors des Assises nationales de la Grève féministe qui ont lieu à Bienne et réunissent 500 militantes. Ce sont les militantes syndicalistes qui expliquent comment faire une grève féministe et qui impulsent l'organisation de la journée.

À l'USS, la mobilisation bat son plein pour la manifestation nationale du 22 septembre, sous le slogan « Enough 18 » (Assez !) : une large coalition d'organisations féminines se réunit, un train spécial est organisé et une intense activité de communication est déployée. La manifestation est un énorme succès : plus de 20 000 personnes envahissent les rues de Berne et la Place fédérale pour exiger l'égalité salariale. Lors de cette manifestation, un tract national en quatre langues sera largement diffusé par les Collectifs de la Grève féministe et une prise de parole appelle à la grève. La mobilisation est lancée en vue du 14 juin 2019 !

Rôle des syndicats

Les femmes syndicalistes ont joué un rôle moteur non seulement pour lancer l'idée d'une grève féministe, mais aussi pour la faire connaître et l'organiser aux quatre coins du pays. Les femmes du SSP, qui tenaient leur conférence fédérative des femmes entièrement consacrée à la préparation de la grève, ont fait irruption au Centenaire de la Grève générale de 1918, célébré à Olten le 10 novembre 2018, pour faire connaître la grève du 14 juin 2019.

Les 30 novembre et 1^{er} décembre 2018 se tenaient le Congrès de l'USS. La Commission des femmes était fortement présente avec sa proposition de grève féministe et son soutien à la candidature féminine à la présidence de l'USS en la personne de Barbara Gysi. Malgré l'élection du candidat masculin, la Commission des femmes a pu convaincre les délégué-e-s de soutenir la Grève des femmes. La décision du Congrès, bien que pas entièrement satisfaisante pour les militantes qui s'attendaient à recevoir davantage de moyens et de soutien, permet néanmoins d'enclencher la vitesse supérieure : au secrétariat de l'USS, un poste à 80 % est créé dès janvier pour une durée de six mois. Anne Fritz est engagée pour coordonner le mouvement et soutenir la secrétaire centrale responsable, Regula Bühlmann. De plus, un Comité stratégique est créé pour donner plus d'impulsion à la grève sur les lieux de travail. Le Comité stratégique est présidé par Vania Allewa, vice-présidente de l'USS et présidente d'Unia. Il réunit les présidentes ou vice-présidentes des fédérations SSP, SEV et syndicom, ainsi que la coprésidence de la Commission des femmes de l'USS et Anne Fritz et Regula Bühlmann du secrétariat central de l'USS. Le Comité stratégique joue un rôle important et donne une légitimité à la grève féministe, de facto et de jure, puisque la Constitution fédérale considère qu'une grève doit être soutenue par un syndicat pour être licite.

La vague violette

Le 14 juin 2019, la mobilisation a été immense. Elle a dépassé tout ce que nous pouvions imaginer. Dès minuit, des actions ont eu lieu dans certaines villes avec des milliers de personnes déjà mobilisées. Dès le matin du 14 juin, la grève féministe est partout : dans la rue, sur les lieux de formation, dans les quartiers, sur les lieux de travail. La vague violette grandit d'heure en heure : à 15h24, moment symbolique à partir duquel les travailleuses ne sont plus payées compte tenu des inégalités salariales, les places débordent, et en fin d'après-midi, des manifestations géantes rassemblent plus de 500 000 personnes. Jamais la Suisse n'avait connu une telle mobilisation, aussi massive, au point que sur le moment, on peine à évaluer le nombre de personnes présentes. Mais, le jour même, nous



Bienne, le 14 Juin 2019 ; photo : Sabine Buri/Freshfocus

avons su que cette Grève féministe et des femmes*, née d'un congrès des femmes de l'USS, allait s'inscrire pour toujours dans l'histoire des mouvements syndical et féministe suisses.

Revendications et suites

Les femmes de l'USS adhèrent à l'Appel de Bienne, mais elles élaborent aussi leurs revendications propres sous le slogan « Plus de temps, plus d'argent. Respect ! ». Le constat des inégalités est clair et net : les travailleuses cumulent la double journée de travail, car en plus de leur travail rémunéré, elles assurent le 70 % des tâches domestiques, éducatives et de soins, gratuitement. Elles ont moins de temps, gagnent moins, et à la fin de leur vie professionnelle, elles ont des rentes plus basses. Les structures d'accueil pour les enfants et le soutien aux proches aidants sont insuffisants. En plus, les femmes subissent la violence sexiste sur le lieu de travail comme à la maison et dans la rue. Aujourd'hui, les revendications du slogan sont encore valables. Pour les réaliser, la Commission des femmes a fait de la question de l'accueil des enfants et du soutien aux proches aidants une priorité.

La grève du 14 juin 2019 a mis au premier plan les questions des inégalités, des discriminations et des violences sexistes. Elle a permis d'ouvrir un espace pour porter ces problématiques dans le débat public et politique et a grandement contribué à une large prise de conscience féministe au sein de la société. Par contre, cette grève féministe historique n'a pas permis de changer les rapports de forces : selon les dernières données à disposition, l'écart salarial s'est encore creusé entre 2014 et 2018, la droite et le patronat veulent imposer aux femmes de travailler jusqu'à 65 ans, la notion de consentement n'est pas près d'être acceptée par le Parlement. Les féminicides se suivent et se ressemblent dramatiquement. C'est pourquoi après le 14 juin, nous avons continué notre combat, d'une autre manière, notamment en raison des mesures sanitaires qui nous ont été imposées par la pandémie. Mais avec la même détermination à ne rien lâcher. Et deux ans après la grève des femmes*, le 14 juin 2021, 100 000 personnes sont à nouveau descendues dans la rue pour exprimer leurs revendications.

5 Pandémie : effets sur les femmes et le travail syndical

Le travail des femmes est essentiel

En mars 2020, le monde s'est arrêté. Mais quand la crise sanitaire du COVID-19 est arrivée et que le Conseil fédéral a décidé de confiner le pays, des milliers de personnes n'ont pas pu rester chez elles et ont subi la peur du risque d'infection. Ces personnes étaient des travailleurs, mais surtout des travailleuses des secteurs « essentiels », car, comme les syndicats et les mouvements féministes l'affirment depuis longtemps, il y a des métiers sans lesquels la société ne peut pas fonctionner, et ces métiers sont occupés en majorité par des femmes, pour la plupart sans passeport suisse : elles travaillent dans les hôpitaux, les homes, les services sociaux et de garde d'enfants, la vente dans le commerce de détail ou le nettoyage. Ces travailleuses sont restées au front durant les phases même les plus restrictives de confinement, et ce, dans le monde entier. Ainsi, le regard sur le travail des femmes a changé. On l'a reconnu comme « essentiel » et on a pris conscience de leur importance systémique et de la non-valorisation de leurs métiers. Celles dont le travail a toujours été invisible sont devenues visibles et le soir, à la fenêtre, la société a applaudi ses « héroïnes ».

Les remerciements n'ont toutefois pas été suivis de mesures concrètes concernant les conditions de travail ou la rémunération de ces travailleuses. Au contraire, le travail syndical a été fortement freiné par le manque d'accès aux lieux de travail, où leur présence était justement le plus cruellement requise. Dans les hôpitaux, la loi sur le travail a même été suspendue pendant la première vague de la pandémie, ce qui constituait une attaque contre les conditions de travail du personnel soignant faisant face à une crise sanitaire mondiale. Confronté au COVID-19, le personnel de santé a fait face, au mépris de sa propre santé et parfois jusqu'à l'épuisement. Dans un contexte où le manque de personnel, les bas salaires et les conditions de travail étaient déjà critiques avant la crise sanitaire, la pandémie a mené le système de santé au bord du gouffre. Ce fut le cas en particulier lorsque les places en soin intensifs sont presque venues à manquer en novembre 2020, Mais aussi dans les homes, où, en particulier durant la première vague, le personnel manquait de tout, y compris de masques et de blouses de protection. Que ce soit dans le domaine des soins aigus, de longue durée, ou dans d'autres

lieux d'accueil, le travail durant la crise a été extrêmement dur et le personnel s'est surpassé pour prendre soins des patient-e-s. Pourtant, les syndicats ont dû se battre ne serait-ce que pour obtenir une prime pour le personnel. À l'heure actuelle, cette prime n'a de loin pas été versée partout ni à tout le monde.

Concilier télétravail et « Care »

La pandémie a également mis à rude épreuve le domaine du travail de *care* non-rémunéré, qui est l'autre face de la même médaille, celle d'un travail essentiel accompli essentiellement par des femmes et auquel la société n'attribue que peu de valeur. La fermeture des écoles, l'augmentation des inégalités dans l'accès à l'éducation et à la formation ont ainsi été portées par les femmes, mettant les travailleuses des métiers essentiels dans une double situation de crise. Quant aux mères ayant eu le « privilège » de télétravailler, elles ont été confrontées au peu de valeur accordée au travail de prise en charge familiale. Les grands-parents n'étant pas disponibles, beaucoup de parents ont dû cumuler leur travail rémunéré et la garde des enfants ou le soin aux malades, restés à la maison. Enfin, le confinement s'est accompagné d'une recrudescence des violences sexistes, les victimes femmes et LGBTIQ+ se retrouvant enfermées avec leurs potentiels bourreaux.

Face à cette situation, les féministes ont réagi rapidement. Le 1^{er} Mai 2020, la grève féministe romande a présenté ses revendications pour une sortie de crise féministe faisant passer la vie avant les profits, mettant le *care* au centre. Les femmes de l'USS ont lancé une coalition pour faire pression sur le Conseil fédéral pour obtenir des aides financières pour le secteur de l'accueil des enfants. Les syndicats se sont engagés aussi, notamment pour obtenir des APG pour les personnes qui devaient laisser leur emploi pour garder leurs enfants, ou encore pour la reconnaissance des femmes enceintes comme personnes vulnérables. Un appel au Conseil Fédéral a suivi au printemps, signé par de nombreuses organisations politiques défendant l'égalité. Comme d'habitude, les femmes n'ont pas été la préoccupation des politiques.

Une réalité internationale

Après une marée humaine féministe en 2019 et une grande visibilité des femmes dans la société, 2020 a représenté un réel retour à la norme masculine. Les femmes ont été très sous-représentées dans la gestion de la crise par les hommes, pour les hommes. Avec une grande majorité d'« experts » masculins s'exprimant sur la situation, c'est comme toujours la reprise économique qui a été placée au centre de l'agenda politique, au mépris des besoins spécifiques des femmes et des groupes discriminés.

Cette réalité fut partagée au-delà de nos frontières. En comparaison internationale, la Suisse fait par ailleurs figure de privilégiée. Si chez nous, les syndicats ont permis d'obtenir l'extension de la protection RHT (réduction d'horaire de travail ou chômage partiel) à 100 % du salaire pour les contrats précaires et les salaires les plus bas, ce genre d'instrument favorable aux femmes est peu existant à l'étranger. Mais la présence de syndicats fait la différence : dans les homes où les femmes sont organisées syndicalement, l'impact de la pandémie sur les patients a pu être réduit, avec un taux de mortalité de 30 % moins élevé à New York, grâce au fait, par exemple, que le personnel était mieux protégé. La lutte syndicale démontre ainsi son bénéfice pour la société dans son ensemble : les syndicats sauvent littéralement des vies, entre autres celles du personnel soignant et celles des patient-e-s.

Partout dans le monde, les femmes se sont ainsi retrouvées en première ligne. Elles sont généralement plus précarisées sur le marché du travail et moins bien couvertes par la sécurité sociale. L'impact des crises économiques est toujours particulièrement fort sur les femmes, notamment les migrantes, et encore plus pour celles qui travaillent dans l'économie informelle, comme dans les soins aux enfants et aux personnes âgées, dans le ménage ou dans le travail du sexe. Cela représente une forte violence économique et structurelle. Et cela se voit jusqu'en Suisse : dans les files pour recevoir des sacs de nourriture gratuits, déjà existantes avant la crise mais encore plus nécessaire depuis, ce sont surtout des femmes migrantes qui attendent. Nous sommes plus que jamais confrontées aux mêmes injustices partout.

6 Égalité salariale : deux pas en avant, un pas en arrière



Action lors du 13^e Congrès des femmes de 2018 ; photo : Yoshiko Kusano

Se mobiliser pour répondre aux écarts de salaire

L'égalité salariale reste un thème central du travail syndical. Les résultats alarmants de la toute dernière analyse de l'égalité salariale réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) montrent bien qu'il y a encore beaucoup à faire sur cette question : entre 2014 et 2018, la différence entre salaires masculins et salaires féminins n'a non seulement pas diminué, elle a même augmenté ! En 2018, les femmes gagnaient, pour l'ensemble de l'économie (secteurs privé et public), en moyenne 19 % de moins que les hommes (2016 : 18,3 % ; 2014 : 18,1 %). Dans le secteur privé, cet écart était même de 19,6 %, avec de grandes différences entre les branches : 8,1 % dans l'hôtellerie-restauration, 17,7 % dans le commerce de détail, 21,7 % dans l'industrie des machines ou encore 33,4 % dans le secteur des activités financières et des assurances. Cette différence s'explique en partie par des facteurs comme le niveau de formation, le nombre d'années d'ancienneté ou l'exercice d'une fonction de cadre. Mais, pour 45 %, elle n'a aucune raison objective. Il s'agit tout simplement de discrimination salariale. Celle-ci se montait à 8,6 % en 2018.

Afin de rendre de nouveaux groupes cibles attentifs à cette problématique et de faire passer jusque dans les bistrotts le message : « Égalité salariale, mettons la pression ! », l'USS a lancé sa propre bière en 2018, une bière qui a également servi à la manifestation pour l'égalité salariale #Enough 18, lors de laquelle 20 000 participant-e-s ont réclamé sur la Place fédérale aux politiques et à l'économie un signe fort et l'égalité salariale entre les femmes et hommes. L'égalité salariale faisait aussi partie des revendications centrales de la Grève des femmes* du 14 juin 2019, de même que cela avait déjà été le cas lors de la Grève des femmes de 1991.

Révision de la loi sur l'égalité

La loi révisée sur l'égalité est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Désormais, les entreprises qui comptent au moins 100 collaboratrices et collaborateurs doivent analyser, jusqu'en juin 2021, leurs salaires sous l'angle de la discrimination. Si une discrimination est constatée, elles devront répéter l'exercice après quatre ans. La loi a malheureusement été terriblement affaiblie par le Conseil fédéral et pendant les délibérations du Parlement. C'est ainsi qu'elle ne prévoit ni contrôle par la Confédération, ni sanction. La participation des syndicats n'est pas non plus prévue impérativement, elle n'est qu'une option.

La solution alternative – malheureusement préférée par la majorité des entreprises – est l'examen formel de l'analyse par un organe de révision. Cet examen doit être réalisé jusqu'en juin 2022, son résultat communiqué au personnel et mentionné dans le rapport annuel des entreprises cotées en bourse.

Même si les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les partenaires sociaux à ces analyses, l'USS s'engage dans le projet ELEP, qui promeut et accompagne les analyses faites par les partenaires sociaux, et les fédérations membres de l'USS s'engagent dans leurs branches pour que les représentations du personnel y participent. Depuis le printemps 2020, l'USS propose avec Movendo des cours sur les analyses de l'égalité salariale, afin que les militant-e-s et les secrétaires syndicales* et syndicaux soient aptes à accompagner le processus. Jusqu'à ce jour, plusieurs cours, bien fréquentés, ont déjà eu lieu en allemand et en français, en majorité sous forme de webinaires en raison de la pandémie. L'offre a été rapidement reprise depuis lors dans le programme « normal » de Movendo.



#Enough 18 ; photo : Johannes Wartenweiler

Cependant, en plus de la discrimination salariale que doit combattre la loi révisée sur l'égalité, la différence dite « expliquée » entre salaires masculins et salaires féminins inquiète aussi. Elle est en rapport avec le travail non rémunéré, principalement assumé par les femmes. Ainsi, ces dernières renoncent à des plans de carrière et à un revenu professionnel. Mais les bas salaires des professions davantage exercées par les femmes que les hommes contribuent à ce qu'en moyenne, celles-ci gagnent énormément moins que les hommes. C'est pourquoi l'USS combat les discriminations dans la vie professionnelle, s'engage pour des salaires minimaux et une hausse des salaires des femmes, et demande que le travail d'assistance et de soins soit organisé sur une base solidaire afin que le travail rémunéré et le travail non rémunéré soient équitablement répartis entre les genres.

7 Femmes et prévoyance vieillesse : il faut augmenter les rentes, pas l'âge de la retraite

Projets de réforme et initiative pour une 13^e rente AVS

La prévoyance vieillesse a été un des thèmes centraux de la période qui s'est écoulée depuis le dernier congrès, soit de 2018 à 2021. Après le rejet, en septembre 2017, du projet Prévoyance vieillesse 2020, qui aurait aussi entraîné le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, les femmes de l'USS se sont une fois de plus prononcées en faveur d'un renforcement de l'AVS sans relèvement de l'âge de la retraite : lors de leur Congrès des 19 et 20 janvier 2018, elles ont adopté la résolution « L'AVS doit être renforcée et développée, sans élever l'âge de la retraite des femmes ! ».

L'initiative pour une 13^e rente AVS, décidée par l'Assemblée des délégué-e-s de l'USS du 15 novembre 2019, prévoit un tel renforcement. Grâce à un complément, les rentes de l'AVS augmenteront et la situation s'améliorera pour les des bas salaires, ce qui concerne surtout des femmes. Malgré les restrictions sanitaires imposées pendant la récolte de signatures, l'initiative a abouti et a pu être déposée dans les délais à la Chancellerie fédérale au printemps 2021.

Peu avant la Grève des femmes* de 2019, le peuple suisse a accepté le projet Réforme fiscale et financement de l'AVS (RFFA). Même si ce projet comportait des privilèges fiscaux délicats, on espérait au moins que grâce au financement additionnel apporté, le relèvement de l'âge de la retraite des femmes serait pour le moment enterré. Mais cet espoir a été rapidement douché : juste après le refus de l'augmentation de leur âge de la retraite par des centaines de milliers de femmes lors de la Grève des femmes* du 14 juin 2019, le Conseil fédéral adoptait le 3 juillet 2019 un projet qui prévoit à nouveau cette mesure. Une gifle pour toutes les femmes qui, parce qu'elles assument la part du lion du travail non rémunéré, ne parviennent pratiquement pas à joindre les deux bouts à l'âge de la retraite avec des rentes bien trop basses. Et qui devront, en plus, travailler encore plus longtemps professionnellement. Les mesures provisoires beaucoup trop maigres envisagées par le Conseil fédéral pour une courte génération de transition n'y changeront rien.

Pour de meilleures rentes sans relèvement de l'âge de la retraite des femmes

Depuis lors, les femmes de l'USS ont intensifié leur engagement pour une augmentation des rentes des femmes sans relèvement de l'âge de la retraite de celles-ci. Gabriela Medici, secrétaire centrale responsable de ce dossier à l'USS, a régulièrement été invitée par la Commission des femmes de l'USS et l'a informée de l'évolution en cours. Dans les réseaux syndicaux des femmes, mais aussi dans les comités de la Grève des femmes*, les femmes des syndicats discutent des lacunes du système suisse de prévoyance et de pistes de solution pour y remédier. Et elles se mobilisent également pour des améliorations et contre des détériorations comme le relèvement de l'âge de la retraite.

Le débat au Parlement sur la réforme de l'AVS, désormais appelée AVS 21, a crûment montré à quel point ce combat est nécessaire. Lors de la session de printemps, le Conseil des États a maintenu le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, mais a une nouvelle fois nettement réduit les « mesures de compensation » prévues par le Conseil fédéral et destinées à la génération transitoire. Tout compte fait, ce projet n'est rien d'autre qu'un démantèlement flagrant des rentes des femmes sur le dos desquelles il s'agit, une fois de plus, d'assainir l'AVS.

En l'espace de quelques jours, plus de 300 000 personnes ont signé un appel lancé par l'USS contre ce projet de démantèlement, ce qui signale clairement que les femmes ne sont pas prêtes à payer le financement de l'AVS avec un démantèlement des rentes. Les signatures ont été transmises au Conseil des États le 15 mars 2021. À cause des mesures sanitaires liées au coronavirus, seules 50 femmes étaient présentes à cette occasion, mais l'écho médiatique a néanmoins été important. Pour la Commission des femmes de l'USS, sa coprésidente, Michela Bovolenta, a tenu des propos clairs à l'intention des député-e-s du Conseil des États. Bien que ceux-ci aient persisté dans leur idée de démantèlement, ils savent désormais que les femmes s'y opposeront de toutes leurs forces.



Appel pour les rentes des femmes, mars 2021 ; photo : Yoshiko Kusano

Améliorations dans le 2^e pilier

Après l'échec en 2017 du projet « Prévoyance vieillesse 2020 », il a été prévu de séparer à nouveau les révisions des 1^{er} et 2^e piliers. Ainsi, une réforme de la LPP, appelée LPP 21, est aussi actuellement débattue au plan politique. Ce projet est le fruit d'un compromis trouvé par l'Union patronale suisse, Travail.Suisse et l'USS. Le taux de conversion devra passer de 6,8 à 6 %. Mais comme le maintien du niveau des rentes est un objectif commun, confirmé par la consultation à ce sujet, on a prévu des mécanismes de compensation qui équivalent à une petite révolution pour la LPP. Ainsi, un supplément de rente financé sur une base solidaire servira à maintenir le niveau de la prestation et à combler les lacunes de prévoyance. Il est aussi prévu de diviser par deux la déduction de coordination, si bien qu'une plus grande partie du salaire des travailleurs et travailleuses sera assurée dans le 2^e pilier ; c'est un avantage notamment pour les petits revenus ou les faibles taux d'occupation, et donc surtout pour les femmes. Ce projet a fait l'objet d'un débat controversé au sein de la Commission des femmes de l'USS. Celle-ci a jugé que le supplément de rente solidaire, repris du système de l'AVS, ainsi que le fait que les salaires féminins soient mieux assurés dans la LPP étaient des points positifs, mais la baisse du taux de conversion ainsi que la charge supplémentaire supportée par les bas salaires ont aussi suscité des interventions critiques. La Commission des femmes de l'USS a par conséquent concentré ses forces sur un renforcement de l'AVS sans relèvement de l'âge de la retraite des femmes, toutefois sans combattre le projet LPP 21. Elle suit cependant l'évolution de ce projet. Le Parlement n'en a pas encore débattu, mais il est fortement critiqué par une partie des organisations de droite et des associations économiques, qui ne veulent pas que le 2^e pilier contienne un élément de solidarité.

Pendant la période depuis le dernier congrès, l'Alliance des femmes pour l'AVS, emmenée par l'USS, a été réactivée et a désormais pris le nom d'Alliance des femmes pour la prévoyance vieillesse. Elle s'est engagée à plusieurs reprises en s'adressant aux parlementaires pour leur demander d'améliorer les rentes des femmes. Cependant, ses membres s'accordent moins que par le passé sur le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, si bien qu'une position claire de l'alliance n'est pas possible à ce sujet. C'est la raison pour laquelle les activités de l'alliance se limitent actuellement à des informations mutuelles et à des échanges ainsi qu'à la défense de meilleures rentes pour les femmes.

8 Compatibilité entre activité professionnelle et travail d'assistance et de soins

Sous l'égide du slogan « Notre travail vaut plus que ça ! », le 13^e Congrès des femmes de l'USS a mis l'accent sur la conciliation entre activité professionnelle et travail de soins et d'assistance. Un peu plus d'un an après, à l'occasion de la Grève des femmes*, les femmes de l'USS ont réaffirmé les revendications qui découlent de ces débats, exigeant de meilleures conditions-cadres pour le travail de soins et d'assistance (« *care* »).

En 2020, la pandémie de COVID-19 a encore mis davantage de bâtons dans les roues de toutes ces femmes et de tous ces hommes qui tentent de concilier travail et vie de famille. Même les personnes qui vantaient le télétravail comme solution ont dû déchanter : elles se sont vite rendu compte que s'occuper des enfants ou les aider pour l'école à distance ne permet guère de faire, en même temps, du travail de bureau.

Raccourcir le temps de travail rémunéré

La revendication du 13^e Congrès des femmes de l'USS pour une réduction du temps de travail standard avec une charge de travail à temps plein sans réduction de salaire a été adoptée comme proposition par le Congrès de l'USS en décembre 2018. Pendant la période du Congrès, le secrétaire central de l'USS en charge notamment des questions de droit du travail, Luca Cirigliano, a été invité à plusieurs reprises à la Commission des femmes et a informé la commission des derniers développements politiques en la matière.

Le travail politique de l'USS se concentre actuellement -- jusqu'ici avec succès -- sur la lutte contre l'extension, la flexibilisation et la déréglementation du temps de travail souhaitées par les employeurs. Mais la revendication d'une réduction générale du temps de travail gagne également du terrain, tant à l'intérieur qu'en dehors des syndicats. Elle est indispensable pour que le travail non rémunéré puisse se répartir plus équitablement entre les femmes et les hommes. Des mouvements militants tels que les collectifs de Grève des femmes* et la jeunesse climatique ont également repris la revendication.

Travail de soins et d'assistance au cœur du travail syndical

Suite à la Grève des femmes*, l'Assemblée des délégué-e-s de l'USS du 15 novembre 2018 a décidé de concentrer ses efforts en matière de politique d'égalité sur l'amélioration des conditions-cadres du travail de soins et d'assistance : l'offre en la matière, ou plutôt son organisation sociale, est une clé pour davantage d'égalité, notamment au niveau des salaires et des revenus. Les places d'accueil pour enfants et pour adultes dépendants de soins déchargent en particulier les femmes de la responsabilité du travail de soins, pour qu'elles puissent atteindre un revenu couvrant les besoins vitaux.

La Commission des femmes de l'USS exige que le travail de prise en charge rémunérée de tiers soit considéré comme relevant du service public et soit accessible à tout le monde, qu'il soit de bonne qualité, à prix abordable et lié à de bonnes conditions de travail. Les syndicats doivent lutter contre les mesures d'économie et de démantèlement dans ce domaine et s'engager pour un financement public suffisant, afin que les familles ne doivent plus assumer l'essentiel des frais et que le personnel ne souffre plus de mauvaises conditions de travail et de bas salaire, à cause d'une innommable logique d'économie.

Crise et avancées politiques

Cette revendication des femmes de l'USS a trouvé un soutien inattendu lors de la première vague de pandémie en 2020 : si les institutions d'accueil pour enfants ont soudainement été reconnues d'importance systémique par le Conseil fédéral et obligées de rester ouvertes, le financement de leur fonctionnement de crise est longtemps resté non réglementé. Des faillites et des fermetures de crèches menaçaient, ce qui aurait réduit à néant les résultats d'un long travail de développement et fait reculer l'égalité de plusieurs années. Avec la Coalition pour l'accueil des enfants, rapidement constituée par plus de 40 organisations membres, l'USS a réussi à faire pression pour que la Confédération apporte aussi un soutien financier aux institutions privées d'accueil d'enfants.

En 2021, les parlementaires fédéraux ont également saisi la question de l'accueil extrafamilial pour enfants en la développant : la demande de l'USS d'augmenter et de pérenniser les contributions de la Confédération a été reprise par l'initiative parlementaire 21.403 « Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles » de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N, de sorte qu'un texte de loi est en cours d'élaboration. Là aussi, l'USS s'implique pour que les aides financières soient liées à des critères relatifs au montant prise en charge.



Manifestation de poussettes lors de la Grève des femmes*, photo : Regula Bühlmann

Nouveaux congés pour prise en charge de tiers

L'entrée en vigueur en 2021 de la loi fédérale pour soutenir les proches aidants constitue un pas supplémentaire vers une meilleure conciliation entre travail et famille : des absences de courte durée sont désormais possibles pour s'occuper aussi de proches adultes lorsqu'elles ou ils sont malades, et les parents peuvent prendre jusqu'à 14 semaines de congé pour s'occuper d'enfants gravement malades ou blessés. Les bonifications pour tâches d'assistance sont également étendues dans l'AVS. Lors de la consultation, l'USS a plaidé pour des mesures qui vont plus loin (durée plus longue du congé et congé de plusieurs semaines aussi pour s'occuper de proches adultes). Mais même ainsi, la loi apporte une grande amélioration dans la prise en charge de proches.

Le 27 septembre 2020, les citoyennes et citoyens suisses ont approuvé un congé paternité de deux semaines. La Commission des femmes de l'USS soutient un congé paternité de huit semaines et regrette que l'initiative pour un congé de quatre semaines ait été retirée au profit du contre-projet. Malgré cela, le succès dans les urnes a donné un coup de pouce au congé parental, une revendication de longue date des femmes de l'USS. L'USS a donc dans un premier temps participé à une alliance qui veut lancer une initiative sur le congé parental soutenue par de nombreuses organisations. Malheureusement, une courte majorité de l'alliance s'est prononcée en faveur d'un modèle de congé parental qui est contraire aux décisions de la Commission des femmes de l'USS, et vise à remplacer le congé maternité et paternité. L'USS s'est donc retirée de l'alliance et concentre ses efforts sur la prise en charge des tiers, son organisation et son financement en tant que service public, convaincue

que cela apporte davantage à la conciliation qu'un congé parental trop court qui met en péril les congés existants.

9 Coprésidence

L'élection des coprésidentes suivantes a été confirmée lors du 13^e Congrès des femmes (voir aussi l'annexe B) :

- **Michela Bovolenta**, secrétaire centrale du SSP, Lausanne (sortante)
- **Corinne Schärer**, Unia, membre du comité directeur (sortante, bis 2020)
- **Patrizia Mordini**, syndicom, secrétaire central (nouvelle)
- **Lucie Waser**, SEV, déléguée aux questions d'égalité des chances (nouvelle)
- **Corinne Schärer**, Unia (sortante)

Corinne Schärer s'est retirée en 2020 du poste de coprésidente. Nous lui devons un grand merci. Elle a dirigé la commission avec compétence et avec un bon esprit de coopération et elle a fait progresser les thématiques de politique d'égalité.

Lors de sa réunion du 31 août 2021, la Commission des femmes de l'USS a élu les personnes suivantes à la coprésidence de la Commission féminine pour la période jusqu'au prochain Congrès :

- **Michela Bovolenta**, secrétaire centrale du SSP, Lausanne (sortante)
- **Patrizia Mordini**, syndicom, membre du comité directeur (sortante)
- **Lucie Waser**, SEV, déléguée aux questions d'égalité des chances (sortante)
- **Aude Spang**, Unia, secrétaire femmes (nouvelle)

Cette élection sera présentée au 14^e Congrès des femmes de l'USS 2021 pour ratification.



Aude Spang, Michela Bovolenta, Patrizia Mordini, Lucie Waser, photo: màd

Annexes

A Congrès des femmes de l'USS et points forts politiques

La politique syndicale des femmes : passé et futur :

1^{er} Congrès des femmes : 3/4 mars 1962, Berne

- Loi sur le travail (état des délibérations parlementaires)
- Protection de la maternité
- Les activités syndicales concernant les femmes en Autriche

2^e Congrès des femmes : 13 octobre 1968, Berne

- Révision de la Constitution fédérale
- Soutien au postulat Leuenberger (président de l'USS), à savoir la création d'une commission fédérale déterminer quelle position la femme suisse occupe dans les domaines économique, politique, culturel et social

3^e Congrès des femmes : 19 novembre 1975, Bâle

- Objectif et réalité du chapitre consacré au « Travail féminin » dans le programme de travail de l'Union syndicale suisse

4^e Congrès des femmes : 13 octobre 1982, Lausanne

- Famille – monde du travail

5^e Congrès des femmes : 24/25 janvier 1986, Berne

- Économie saine – mais pas aux dépens de notre santé !

6^e Congrès des femmes : 9/10 mars 1989, Berne

- Actions positives pour les femmes – une nécessité syndicale
- Le travail de nuit (dans le cadre de la révision de la loi sur le travail et de et de la convention internationale)

7^e Congrès des femmes : 19/20 mars 1993, Bâle

- Nouveau partage de l'argent, du travail du temps et du pouvoir !

8^e Congrès des femmes : 23/24 mai 1997, Bienne

- L'économie est l'affaire des femmes

9^e Congrès des femmes : 23/24 novembre 2001, Berne

- Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes !

10^e Congrès des femmes : 4 novembre 2005, Berne

- Le travail est fait, le travail est au rabais. Égalité des salaires maintenant !

11^e Congrès des femmes : 20/21 novembre 2009, Berne

- Emploi et famille : un casse-tête au quotidien !
- Nos revendications !

12^e Congrès des femmes : 15/16 novembre 2013, Berne

- Gute Arbeit - Gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro !
Ce n'est pas aux femmes de payer la crise !

13^e Congrès des femmes : 19/20 novembre 2018, Berne

- Notre temps vaut plus que ça !

B Commission des femmes de l'USS

Présidentes

Edith Nobel-Rüefli (FCTA, Winterthour)	13.3.1959 – 18.4.1970
Maria Zaugg-Alt (FCTA)	18.4.1970 – 31.12.1977 †
Helga Kohler (FTMH) <i>également 1^{ère} vice-présidente de l'USS (28.10.1978-15.11.1986)</i>	1.1.1978 – 31.12.1985
Rita Gassmann (FCTA)	1.1.1986 – 20.3.1993 †
Michèle Jeanrenaud (FTMH) et Bettina Kurz (SSP)	20.3.1993 – 30.4.1997
Edith Gwerder - Gasser, (ASFTT - depuis le 1.1.1999 : syndicom)	1.5.1997 – 30.11.2001
vacant	1.12.2001 – 31.3.2003
Ginevra Signer (FTMH ; depuis le 1.1.2005 : Unia)	1.7.2003 – 30.9.2007

Coprésidence

Christine Flitner (SSP)	1.4.2003 - 16.11.2013
Franziska Teuscher (SIB ; depuis le 1.1.2005 : Unia)	1.4.2003 – 16.11.2013
Christine Michel (Unia)	1.6.2007 – 16.11.2013
Toya Krummenacher (syndicom)	16.11.2013 – 31.12.2014
Nani Moras (SEV)	1.4.2003 – 20.1.2018
Corinne Schärer (Unia)	16.11.2013 – 31.3.2020

Michela Bovolenta (SSP) depuis le 16.11.2013

Lucie Waser (SEV) depuis le 20.1.2018

Patrizia Mordini (syndicom) depuis le 20.1.2018

■ Secrétares en charge de l'égalité à l'USS, Secrétariat de l'USS

Ruth Dreifuss	1.11.1981 – 30.4.1990
Margrit Meier	1.5.1990 - 31.9.2001
Regula Rytz (par intérim)	1.10.2001 – 31.7.2002
Natalie Imboden	15.8.2002 – 31.7.2007
Christina Werder	1.1.2008 – 31.01.2015
Regula Bühlmann	depuis le 1.1.2015

C Membres de la Commission des femmes de l'USS

(septembre 2021)

Membres avec droit de vote

NOM	PRÉNOM	FÉDÉRATION
BORLOZ-SCHALLER	Valérie	VPOD/SSP
BOVOLENTA	Michela	VPOD/SSP
DINTER	Katharina	VPOD/SSP
DRÄGER	Anja	SSM
FAILLA	Eleonora	UNIA
FANJAK	Brigitte	SEV
GIANNETTA	Norma	PVB
GROB	Annina	AVENIR SOCIAL
HALLER	Jocelyne	UNIA
KAUFMANN	Ingrid	SYNDICOM
MAISENBACHER	Julia	VPOD/SSP
MATTMANN ALBERTO	Ursula	UNIA
MEILE	Alexandra	KAPERS
MORDINI	Patrizia	SYNDICOM
NIKOLIC-FUSS	Sandrine	KAPERS
NÖTHIGER	Anna-Maria	UNIA
PASCOAL-FARINHA	Maria	UNIA
PFISTER	Carmen	GARANTO
PINTO	Clotilde	UNIA
SCHOLL	Brigitte	SMPV
SCHMITTER	Leena	UNIA
SCHWEIZER	Brigitte	UNIA
SPANG	Aude	UNIA
TRABER	Jacqueline	PVB
WASER	Lucie	SEV
WEISSMÜLLER	Hanny	SEV
WEY	Natascha	VPOD/SSP

D Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS en 2019/2020

Fédération	2020	2019	+/- nombres absolus	+/- en %	Hommes 2020	Femmes 2020	Part des femmes en % du total
Unia	182 716	188 259	-5543	-2,94	133 667	49 049	26,84
SEV	38 082	39 225	-1143	-2,91	30 325	7757	20,37
SSP	33 874	33 911	-37	-0,11	14 483	19 391	57,24
syndicom	30 181	30 911	-730	-2,36	20 685	9496	31,46
SIT	9518	9511	7	0,07	4538	4981	52,32
APC	8248	8436	-188	-2,23	5876	2372	28,76
ASEB	7341	7768	-427	-5,5	4783	2558	34,85
AvenirSocial	3754	3668	86	2,34	1040	2714	72,30
Kapers	2995	2981	14	0,47	792	2203	73,56
garaNto	2971	3112	-141	-4,53	2544	427	14,37
SSM	2872	2954	-82	-2,78	1613	1259	43,84
SSPM	2683	2821	-138	-4,89	1023	1660	61,87
USDAM	1713	1680	33	1,96	1015	698	40,75
ScèneSuisse*	1236	1195	41	1,96	532	704	56,96
Nautilus	649	665	-16	-2,41	630	19	2,93
ESPA	293	-	-	-	280	13	4,44
New Wood	23	17	6	35,29	11	12	52,17
Total	329 149	337 114	-7965	-2,36	223 837	105 312	32,00

* Le 23 novembre 2020, la fusion entre le SBKV (artistes dramatiques de Suisse alémanique) et l'association partenaire tessinoise TASI a été approuvée par l'assemblée des délégué-e-s afin de former la nouvelle association professionnelle SzeneSchweiz – ScèneSuisse – ScenaSvizzera.

