

Rapport d'activité de la Commission féministe de l'USS 2021 - 2025



Congrès 2021, action avec drone, photo: Emanuel Ammon

**À l'attention du 15^e Congrès féministe de l'USS
des 21 et 22 novembre 2025, à l'Union postale universelle (Berne)**

Sommaire

1	Effectifs syndicaux : la part des femmes depuis 2000	4
2	14 ^e Congrès des femmes 2021 : « Pour un syndicalisme féministe ! ».....	5
2.1	Discussions stratégiques dans un contexte très particulier	5
2.2	Mise en œuvre des propositions du congrès.....	6
2.3	Mise en œuvre de la charte pour un travail syndical féministe	9
3	Commission féministe de l'USS.....	10
4	Mobilisation et Grève féministe du 14 juin 2023	11
5	Prévoyance vieillesse	14
6	Conciliation entre vie professionnelle et familiale	16
7	Egalité salariale.....	18
8	Harcèlement sexuel au travail	21
9	Coprésidence.....	22
Annexe A	Liste de tous les Congrès des femmes de l'USS passés	23
Annexe B	Commission féministe de l'USS	24
Annexe C	Membres de la Commission féministe de l'USS	25
Annexe D	Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS en 2023/2024.....	26

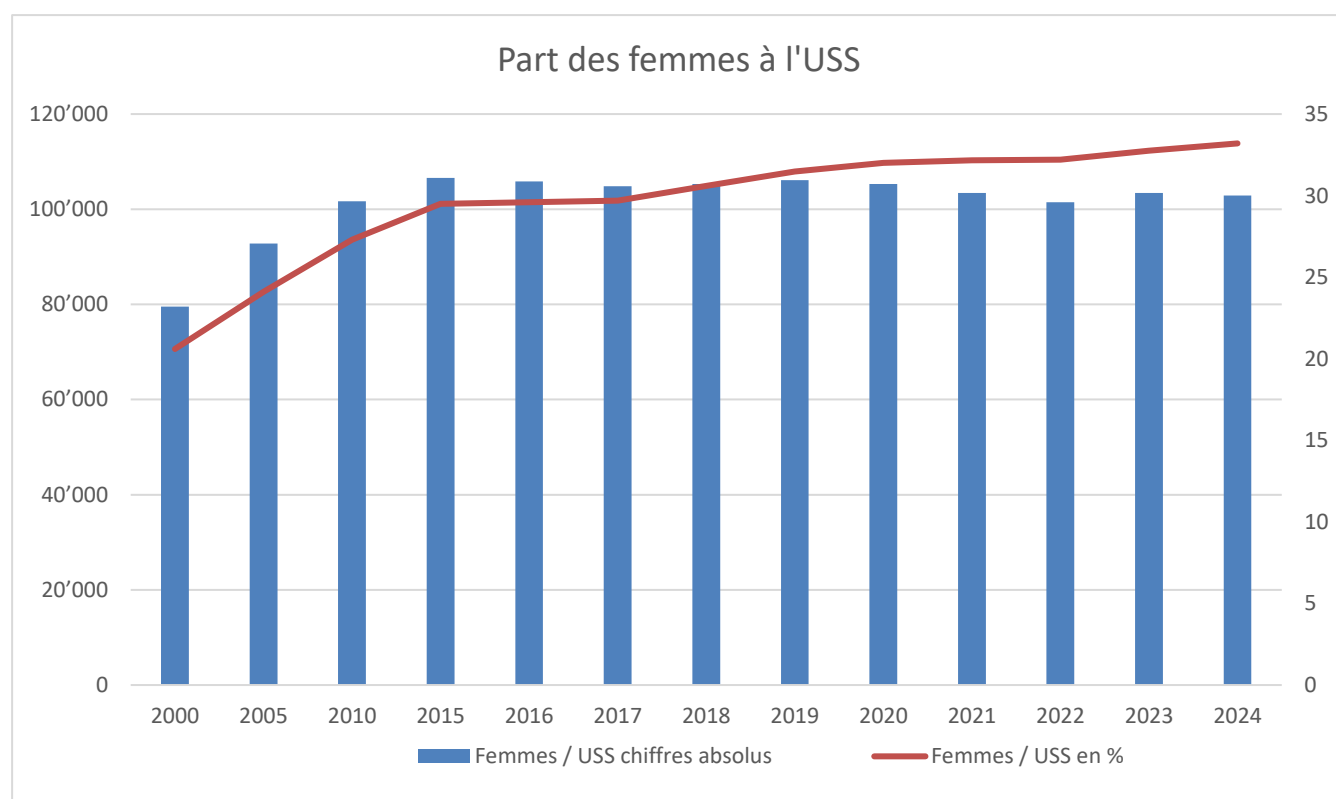
1 Effectifs syndicaux : la part des femmes depuis 2000

Fin 2024, la part des femmes au sein de l'USS s'élevait à un tiers pour atteindre 102'899 membres féminins. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, la part des femmes n'a cessé de croître depuis 2'000.

L'impact des années de grandes grèves féministes est difficile à évaluer avec précision. Il est cependant important de souligner un léger pic au niveau de l'effectif total de femmes à l'USS en 2019 et 2023. En 2023, le nombre d'hommes au sein de l'USS a diminué de 1'363 (-0.64%). En revanche, l'effet inverse s'observe chez les femmes : le nombre de femmes membres a augmenté de près de deux pour cent (1.93%), soit un total de 1'963 nouvelles membres.

Pour plus d'informations, voir l'annexe D (Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS en 2023/2024)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total des femmes à l'USS	79'526	92'796	101'675	106'564	105'828	104'856	105'289	106'101	105'312	103'391	101'479	103'442	102'899
Pourcentage des femmes à l'USS	20.6	24.1	27.3	29.5	29.6	29.7	30.6	31.47	32.00	32.17	32.2	32.76	33.2



2 14^e Congrès des femmes 2021 : « Pour un syndicalisme féministe ! »

2.1 Discussions stratégiques dans un contexte très particulier

Le 14^e Congrès des femmes de l'USS s'est tenu les 12 et 13 novembre 2021 sur le Gurten, à Wabern Berne. Le contexte était particulier. Deux ans auparavant, la grève féministe de 2019 avait rassemblé dans les rues plus de 500 000 femmes, personnes trans et non-binaires et hommes solidaires, à travers toute la Suisse. La pandémie de Covid-19 a commencé en mars 2020 et les dernières mesures ont été levées en Suisse en avril 2022. Les participantes avaient besoin d'un certificat covid. Sous le slogan « Pour un syndicalisme féministe ! », 260 congressistes et personnes invitées ont débattu des thématiques principales suivantes : la mobilisation après la grève, le travail du care mis en exergue durant le Covid-19, la numérisation et le monde du travail, la répartition du pouvoir entre les genres.

Le discours d'ouverture de Dore Heim, ancienne secrétaire centrale à l'USS, historienne et récemment retraitée a esquissé le travail des femmes dans les syndicats en cinq phases, du siècle passé à nos jours. Dore Heim a livré une analyse passionnante et engagée de l'histoire syndicale des femmes en Suisse et informé sur leurs réussites et échecs politiques. Sans fioritures, elle n'a pas glorifié les syndicats et a invité à la combativité sans relâche. Une table ronde a suivi avec, aux côtés de Dore Heim : Nora Back, présidente de la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (« Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg » - OGBL), Vania Alleva, présidente d'Unia et Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP. L'échange, basé sur les expériences et visions des participantes, a porté sur la manière d'optimiser l'engagement des femmes dans le milieu syndical pour faire avancer efficacement les dossiers concernant l'égalité. Quatre ateliers ont permis d'approfondir toutes ces thématiques l'après-midi. Les femmes se sont regroupées en fin d'après-midi pour une photo avec un drone permettant, ensemble, de représenter un poing fermé, le logo du congrès, le symbole de la lutte féministe et cela dans le contexte politique d'actualité de la prévoyance vieillesse.

Le lendemain, Pauline Delage, militante et sociologue, scientifique, venue de la France, a questionné la manière dont le syndicalisme pouvait influencer le féminisme et vice-versa dans un monde ultra néolibéral. Une discussion axée sur le métier des soins ainsi que les grèves en France dans le domaine de la restauration avec la militante et secrétaire syndicale Tiziri Kandi et Pauline Delage a ensuite été animée par deux co-présidentes de la commission féministe.

Dans un amendement approuvé à l'unanimité, le congrès de 2021 a changé la terminologie pour tous les organes de l'USS : désormais, « femmes » est remplacé par « féministe ». Le 14^e Congrès fut donc le dernier congrès des femmes de l'USS, mais pas le dernier Congrès féministe.

Une charte « Pour un travail syndical féministe » de 14 points a été adoptée et remise au Président de l'USS, Pierre-Yves Maillard, à la fin du Congrès.

Finalement, il n'est pas habituel de mentionner le banquet de l'USS dans un rapport d'activité, mais celui de 2021 restera gravé dans les mémoires. L'accueil à la Heiterefahne, la musique du groupe Zapjevala, celle du duo DJ et l'élan donné par l'énergie née de la grève féministe de 2019, y ont contribué.



2.2 Mise en œuvre des propositions du congrès

Proposition 1 : Pour un syndicalisme féministe et combatif!

La proposition demandait d'une part la mise en œuvre de neuf revendications syndicales « pour faire face aux crises à l'avenir » et d'autre part quatre mesures pour « une organisation féministe des syndicats ». Les revendications et mesures proposées formaient ensemble un très vaste programme de travail. L'engagement de la commission féministe de l'USS a été plus important sur certaines revendications que d'autres. Nous pouvons souligner en particulier :

- **Pour des services publics forts** : L'USS s'est engagée pour le développement de places d'accueil extrafamilial des enfants, notamment en soutenant l'initiative pour les crèches lancée le 8 mars 2022 et dont le comité interpartis compte plusieurs représentant-e-s de l'USS, dont Pierre-Yves Maillard. La commission féministe de l'USS a discuté à plusieurs reprises de cette initiative et pour la dernière fois lors de sa séance du 29 avril 2025, afin d'échanger sur les attentes en vue de la votation qui pourrait avoir lieu déjà en mars 2026.
- **Pour une revalorisation salariale des fonctions exercées majoritairement par les femmes** : cette revendication a été et reste l'un des principaux axes de travail de l'USS, afin de diminuer les écarts de revenus entre les femmes et les hommes. Depuis le Congrès de l'USS 2022, l'USS a entamé des préparatifs pour une campagne demandant des salaires d'au moins 5000 francs par mois pour toute personne ayant fait un apprentissage, ce qui contribuerait significativement à la revalorisation de certaines professions majoritairement exercées par des femmes. Depuis lors, l'USS réitère cette revendication à chaque fois qu'elle communique sur les bas salaires. En mai 2023, en vue de la grève féministe, un dossier sur les salaires des femmes a été publié. Les bas salaires des femmes ont figuré parmi les thématiques centrales de la grève. En outre, la commission féministe a échangé avec divers-e-s invité-e-s, dont David Gallusser et Christina Klenner, sur la question de la revalorisation des salaires des femmes.
- **Pour un renforcement des protections prévues par la loi sur le travail et l'extension de l'application de cette loi à l'ensemble des travailleuses salariées** : depuis le dernier congrès des femmes, l'USS s'est battue avec force contre plusieurs attaques à la loi sur le travail, qui visent notamment à assouplir les protections légales relatives à la durée du travail et du repos, ce qui compliquerait encore davantage la conciliation entre vie professionnelle et obligations familiales. Parmi les plus récentes, encore en cours d'examen au parlement: l'autorisation de 12 ouvertures dominicales dans les magasins et l'assouplissement des conditions encadrant le télétravail. L'affaiblissement du statut de salarié-e par la légalisation des situations de fausse indépendance a pu être balayé de justesse au parlement grâce à l'engagement de l'USS. En outre, l'USS

s'est engagée au Parlement en faveur d'adaptations du droit du travail visant à mieux protéger les travailleuses de l'économie domestique qui vivent chez les personnes dont elles s'occupent (ce que l'on appelle « l'assistance Live in »).

Quant à **l'organisation féministe des syndicats**, le bilan de la mise en œuvre de la charte pour un syndicalisme féministe est détaillé au point suivant de ce rapport d'activité.

Proposition 2 : Pour une véritable protection des travailleuses enceintes et accouchées

La proposition demandait à l'USS de lancer, en collaboration avec ses fédérations, une campagne d'information des salarié-e-s enceint-e-s et accouché-e-s ainsi qu'une campagne de dénonciation des pratiques discriminatoires à leur égard, particulièrement à leur retour de congé maternité. L'USS s'est engagée au niveau du parlement pour améliorer la protection des salarié-e-s durant leur grossesse, notamment dans le cadre de la motion 24.3653 Wasserfallen, encore en cours d'examen au parlement. En novembre 2023, la commission féministe a discuté d'un document présentant les lacunes actuelles dans la protection de la maternité sur le lieu de travail et les revendications de l'USS. Ces revendications restent actuelles et figurent à nouveau parmi les revendications du Congrès féministe 2025.

Proposition 3 : Stratégie Égalité de l'USS : vers une nouvelle grève féministe

La proposition demandait que l'USS investisse les moyens nécessaires en ressources humaines et financières pour préparer la grève féministe du 14 juin 2023, ainsi que pour renforcer de manière permanente le travail féministe à l'USS. Elle exigeait un engagement de tous les syndicats – faitière et fédérations.

Cette proposition a été mise en œuvre avec succès, en ce qui concerne le volet du 14 juin. Le budget initial de la campagne intersyndicale de l'USS s'est élevé à 130'000 francs, conformément à la décision du comité du 1er février 2023. Finalement grâce à une collecte de fonds, des moyens à hauteur de 250'000 francs ont pu être utilisés pour la campagne de l'USS. Une nouvelle personne a été engagée à durée déterminée pour soutenir la campagne au sein du secrétariat. Des ressources humaines et financières importantes ont aussi été investies au niveau des fédérations. Un bilan plus détaillé de la grève féministe 2023 se trouve au point 5.

Proposition 4 : Amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel

Il était demandé à l'USS de mettre en œuvre une campagne de lobbying, afin d'élargir la portée de l'article 6 de la Loi sur l'égalité (LEg) au harcèlement sexuel, de sorte que les cas de harcèlement sexuel bénéficient aussi de l'allègement du fardeau de la preuve. Après analyse, l'USS a estimé que le lobbying en faveur d'une révision de la LEg devrait être entrepris ultérieurement, à partir de 2025, en lien avec la publication du rapport intermédiaire sur les analyses de l'égalité salariale (voir point 7). Ce sujet et ces revendications restent actuels et ont été repris dans le texte du Congrès féministe 2025.

Proposition 5 : Diminution du temps de travail à 35 heures sans perte de salaire et sans intensification des tâches

Cette proposition priait l'USS de lancer une discussion sur une diminution du temps de travail au sein de ses fédérations et de rédiger un rapport analysant les conditions et les conséquences d'une réduction du temps de travail sur les diverses fédérations tout en fixant un calendrier. Lors de l'assemblée des délégué-e-s de l'USS en novembre 2024, une offensive concernant le temps de travail a été lancée, de sorte à obtenir des horaires de travail compatibles avec la vie privée, plus de temps de repos et de meilleures mesures de protection dans la Loi sur le travail. L'USS s'est également mobilisée pour lutter contre les dérégulations de la LTr en discussion au Parlement, notamment en ce qui concerne le télétravail et la multiplication des ouvertures dominicales dans la vente.

Proposition 6 : Pour la possibilité de prévoir une suppléance pour les membres élus dans tous les organes et commissions de l'USS en cas d'absence, notamment en cas de maladie ou de parentalité

Cette proposition a été mise en œuvre dans la commission féministe.

Proposition 7 : Atelier 4 - Évolution dans le monde du travail : corona, numérisation et ubérisation

Cette proposition issue de l'atelier 4 du Congrès des femmes 2021 demandait l'introduction de quotas de femmes dans la branche CTI et des attraits financiers pour les femmes afin qu'elles puissent toutes se permettre de suivre des formations dans ce domaine. L'USS a laissé Syndicom, représentant la branche CTI, décider du suivi de cette revendication.



Congrès 2021, action avec drone, photo: Emanuel Ammon

2.3 Mise en œuvre de la charte pour un travail syndical féministe

La Charte pour un travail syndical féministe a été approuvée au Congrès ordinaire de l'USS en novembre 2022. Elle est divisée en trois parties : thématiques féministes sur lesquelles doivent travailler les syndicats, fonctionnement inclusif des syndicats et activisme syndical féministe. Au niveau des thématiques féministes de travail, la commission a joué un rôle important en offrant un espace intersyndical de discussion et de réflexion sur ces sujets. L'USS s'est engagée et continue à s'engager sur toutes ces thématiques, tout comme la commission qui a régulièrement l'occasion de faire entendre son point de vue.

En ce qui concerne le fonctionnement inclusif des syndicats, la déconstruction des mécanismes patriarcaux et discriminatoires internes est un travail de longue haleine qu'il convient de poursuivre.

Quant au troisième point portant sur le soutien à l'activisme féministe, cet objectif a été mis en œuvre avec attention dans le cadre des grèves féministes, notamment en 2023. L'USS et ses fédérations ont veillé à cultiver de bonnes relations avec les collectifs féministes et ce travail a porté ses fruits : la collaboration avec les collectifs féministes s'est améliorée par rapport à 2019. Les co-présidentes de la commission féministe de l'USS entretiennent des échanges réguliers avec les collectifs féministes. Elles participent aux séances de coordination romande, alémanique ou nationale, et les coordonnent même parfois.

Toutefois, au niveau des moyens financiers engagés par les syndicats pour développer de nouvelles formes d'organisation et de possibilités d'activisme politique, la commission féministe a relevé à diverses reprises, lors de ses séances, qu'ils étaient insuffisants. En particulier la commission a souligné le manque de ressources à disposition pour renforcer l'organisation des femmes dans certaines branches où elles sont majoritaires, ainsi que pour poursuivre à long terme le travail initié dans le cadre des grèves féministes.



Remise de la charte pour un travail syndical féministe ; Photo Benoît Gaillard

3 Commission féministe de l'USS

La commission féministe a siégé en moyenne quatre fois par année à Berne, généralement deux fois à Unia et deux fois au SEV (chaque fois au secrétariat central). Les séances ont été présidées par les quatre Co-Présidentes à tour de rôle. Le nombre de membres ainsi que la présence aux séances est restée stable, avec en moyenne 15 à 20 participantes (annexe C). Les séances se sont tenues sur des journées entières avec un repas de midi en commun. Durant la période écoulée, la secrétaire centrale pour l'égalité à l'USS, Regula Bühlmann a quitté son poste après plus de 8 ans début 2023. Sa prédécesseuse, Christina Werder l'a remplacée ad interim pendant deux mois jusqu'à l'arrivée de Julia Maisenbacher. Cette dernière est restée une année. Gabriela Medici a pris le dossier ad interim jusqu'à l'arrivée de Cyrielle Huguenot en janvier 2025. La co-présidence s'est presque entièrement renouvelée en cours de période (annexe B).

Participation active aux campagnes à thématiques féministes de l'USS

Durant la période écoulée, diverses initiatives, référendums et campagnes importantes pour les droits des travailleuses ont occupé la commission féministe. Parmi les thématiques les plus récurrentes, la commission s'est penchée sur des projets de lois et développements liés à la prévoyance vieillesse, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité salariale et les violences sexistes et sexuelles. L'engagement de la commission et de l'USS sur ces diverses thématiques sera traité en détail dans les chapitres suivants.

Mobilisations féministes récurrentes des 8 mars, 14 juin et 25 novembre

Chaque année, les mobilisations du 14 juin ont occupé une place importante des séances de la commission, en vue de développer des synergies entre les fédérations et de recueillir les besoins et attentes envers l'USS pour cette date clé pour l'activisme féministe. La grève féministe de 2023 a mobilisé tout particulièrement la commission féministe. Un compte-rendu détaillé se trouve au chapitre 5.

Hormis le 14 juin, le 8 mars et le 25 novembre sont des dates clés à l'occasion desquelles plusieurs fédérations de l'USS organisent chaque année des mobilisations en mettant en avant des sujets d'actualité liés à l'égalité. Les séances de la commission ont permis d'échanger sur les diverses actions planifiées. Les projets des unes ont pu inspirer les autres et des synergies ont pu être développées lorsque cela était pertinent.

Échanges avec les commissions de la migration et queer

Dans la même optique de développement de synergies, la commission a également eu à cœur de s'entretenir avec les autres commissions de l'USS. Lukas Krupitza lui a ainsi présenté le travail de la commission queer, en particulier en ce qui concerne les modèles de clauses favorables aux personnes LGBTI à introduire dans les CCT. Quant à la commission migration, elle a été représentée par Marie Saulnier qui a parlé des besoins et revendications des femmes issues de la migration. Marie s'est montrée favorable à la poursuite de la collaboration entre les deux commissions, soulignant que de nombreux combats se recoupent.

4 Mobilisation et Grève féministe du 14 juin 2023

Point de départ et préparatifs de la grève féministe de 2023

Après l'immense vague violette du 14 juin 2019, l'idée de rejouer un rôle moteur dans l'organisation d'une nouvelle grande grève féministe en 2023 est née d'une proposition adoptée au Congrès des femmes 2021 (voir la proposition 3 sous le point 2.2). La commission féministe a ensuite soumis cette proposition au Congrès de l'USS les 25 et 26 novembre 2022 qui l'a adoptée.

Suite à cette décision de l'USS, des ressources importantes ont été déployées pour organiser la grève féministe du 14 juin 2023. Le secrétariat de l'USS s'est attelé à l'élaboration d'un concept de campagne et à la production du matériel de communication. Quant à la commission féministe, elle a constitué un groupe de travail chargé de coordonner les activités des fédérations, d'échanger avec l'équipe de campagne au sujet des contenus de cette dernière, comme l'appel à la grève et le matériel produit, ainsi que de représenter les syndicats lors des réunions de coordination interrégionale de la grève.



Appel à la grève 2023, photo: Monika Flückiger

300'000 personnes mobilisées lors d'actions décentralisées le 14 juin 2023

La journée du 14 juin 2023 a été marquée à la fois par de nombreuses activités et actions dans les entreprises, et par des manifestations décentralisées en fin d'après-midi ou soirée. Au total, plus de 300'000 personnes, dont de nombreuses très jeunes femmes, se sont mobilisées à travers toute la Suisse. La frustration et la colère contre la hausse de l'âge de la retraite des femmes (AVS21) et les récentes détériorations de leur prévoyance vieillesse ont contribué à cette grande mobilisation.

Au niveau du contenu, l'USS a misé sur le slogan « Du respect, du temps, de l'argent – l'égalité maintenant ! ». Le slogan « Du respect, du temps, de l'argent » avait déjà fait ses preuves en 2019, et s'est à nouveau avéré être pertinent et convaincant. Les revendications ont été regroupées sous ces trois thématiques et portaient sur l'égalité salariale, des salaires minimaux de 4'500 francs, des rentes plus élevées, une réduction du temps de travail et des horaires planifiables et compatibles avec la vie familiale, une offre de garde d'enfants suffisante organisée en tant que service public, la tolérance zéro en cas de violence sexiste et sexuelle, assortie de mesures de prévention et de la ratification de la Convention 190 de l'OIT. L'USS a élaboré plusieurs documents de fond en lien avec ces thématiques, notamment des dossiers sur les salaires des femmes, le harcèlement sexuel, la protection des travailleuses enceintes et les femmes dans la formation. Ces dossiers ont alimenté le site web de la grève, en plus d'autres articles comme un FAQ sur la grève et une carte recensant les diverses actions à travers la Suisse. Ce site internet a été visité plus de 525'000 fois et le grand intérêt pour les contenus

préparés par l'USS s'est confirmé également dans le taux d'ouverture exceptionnellement élevé des newsletters envoyées.

Au niveau de la forme, parmi les actions menées dans les entreprises, il y a eu la création de groupes syndicaux d'entreprise, le lancement de pétitions, la collecte de revendications et dans certains endroits des arrêts de travail, comme des écoles qui ont fermé plus tôt et des négociations avec la partie patronale. Bien que le nombre d'actions en entreprises n'ait pas été systématiquement recensé par toutes les fédérations de l'USS, on peut citer à titre indicatif les 130 actions et activités de mobilisation sur des lieux de travail en Suisse romande recensées par le SSP et les 48 actions collectives dans des entreprises et des branches organisées par Unia.

En ce qui concerne la couverture médiatique, l'accent mis sur les divisions au sein du mouvement des femmes et les critiques des employeuses et employeurs, notamment leur tentative de minimiser les inégalités salariales, n'ont apparemment pas eu d'effet négatif sur la mobilisation. C'est surtout dans les dernières semaines avant le 14 juin que nos arguments et revendications ont pu être médiatisés.

Bilan pour l'USS et suite

Parmi les éléments qui ont fait leurs preuves pour l'organisation de cette grève féministe 2023, nous pouvons citer la planification précoce et la coopération globale sur les dossiers au sein des différentes fédérations. Des forums d'échange et de coordination suprarégionaux ont aussi contribué de manière décisive au succès de la mobilisation. Et d'une manière générale, la collaboration avec les collectifs était meilleure qu'en 2019, avec une plus grande compréhension mutuelle. Il mérite également d'être souligné que les activités autour du 14 juin ont permis d'initier un travail syndical dans certaines entreprises ou branches, ont pu être utilisées comme catalyseur pour mobiliser de nouveaux groupes cibles (p. ex. campagne d'Unia « Les femmes dans la construction » ; personnel des hautes écoles de l'Université de Zurich et des EPF (SSP et APC)) ou pour donner plus de visibilité à des revendications déjà existantes (p. ex. la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans l'industrie horlogère et le secteur de l'hôtellerie et de la restauration).

Pour la mobilisation au sein des entreprises, il a été utile de définir des entreprises cibles et de focaliser les revendications et le matériel de campagne sur la réalité de ces entreprises. Pour faire ce travail, plusieurs fédérations ont dû investir des ressources supplémentaires. Le webinaire de Movendo « Grève féministe 2023 », animé par les coprésidentes de la Commission féministe s'est également avéré positif : il a été très suivi et a même dû être répété en raison d'une forte demande.

Pour la mobilisation aux manifestations et rassemblements publics, les mesures suivantes ont fait leurs preuves : la distribution de flyers dans les entreprises avec une approche personnalisée et des informations sur les manifestations; la sensibilisation aux thèmes et à la journée de la grève sur les réseaux sociaux, les conférences de presse, ainsi que l'organisation de blocs par branche pour les défilés dans la rue. Globalement, la visibilité syndicale dans la rue a été beaucoup plus forte qu'en 2019.

En revanche, certaines choses ont moins bien marché, comme des lacunes dans la coordination entre l'USS et les fédérations qui ont débouché sur des doublons entre les campagnes des syndicats et celles de l'USS, le manque de clarté dans le mandat et les compétences du groupe de travail de la commission féministe et des attentes irréalistes concernant la visibilité syndicale et le recrutement de nouvelles membres. Il a également été en partie difficile de réunir sur une seule date (journée d'action) les activités syndicales dans les différentes branches. Les actions en entreprise ont souvent été planifiées de manière plus ciblée et plus stratégique qu'en 2019, mais les arrêts de travail effectifs n'ont été que partiels et n'ont pas tous pu être menés comme attendus.

Suite à la grève féministe du 14 juin 2023, plusieurs fédérations ont mené des activités syndicales correspondant aux revendications, comme des actions contre le harcèlement sexuel ou une revalorisation des salaires des femmes dans les négociations de CCT.



Appel à la grève 2023, photo: Monika Flückiger

5 Prévoyance vieillesse

La prévoyance vieillesse a été au cœur des travaux tout au long de la période écoulée depuis le dernier congrès, de la part tant de l'USS en général que de la Commission féministe. Entre septembre 2022 et septembre 2024, les rentes ont fait l'objet de pas moins de quatre votations. À chaque fois, la question des rentes des femmes a été déterminante. Car une chose est claire : l'écart de rente est bien réel et constitue un véritable scandale politique. Les femmes effectuent plus de travail non rémunéré¹, gagnent moins² et sont systématiquement désavantagées dans la prévoyance professionnelle³. Toute tentative de s'en prendre encore à leurs rentes se heurte à une résistance déterminée. C'est précisément ce qu'a fait l'USS en assurant une mobilisation forte, visible et efficace. La commission a échangé à plusieurs reprises avec les responsables des campagnes et les responsables thématiques et s'est engagée activement dans les campagnes de l'USS.

Forte opposition à la réforme AVS 21 : non au démantèlement des rentes sur le dos des femmes

L'offensive a commencé en 2021 avec la réforme AVS 21, qui cherchait à relever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, alors que leurs rentes sont déjà inférieures d'un tiers à celles des hommes. L'USS a opposé une résistance déterminée, récoltant plus de 314 000 signatures en un seul week-end⁴ – un temps record – en pleine période de semi-confinement. Nous avons mobilisé l'opinion publique, mené une campagne percutante et porté un message clair sur tous les lieux de travail. La défaite serrée dans les urnes a laissé un goût très amer. Pour les femmes, le sentiment d'injustice reste vif, après des années de lutte contre un projet obstinément défendu par Alain Berset. L'erreur de calcul de l'OFS dans les projections financières de l'AVS n'a malheureusement pas suffi à faire annuler la votation par voie judiciaire. L'âge de la retraite des femmes a été définitivement fixé à 65 ans. Mais malgré la défaite, la large mobilisation contre AVS 21 a révélé une chose essentielle : la résistance est bien vivante.



Remise de l'appel contre le projet de réforme de l'AVS au détriment des femmes, 2021, photo: Yoshiko Kusano

¹ OFS (2024) Conciliation travail et famille, travail non rémunéré <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere.html>

² OFS (2022) Les raisons des écarts salariaux entre les femmes et les hommes <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>

³ OFS (2023) Écart de rente <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu/ecart-rente.html>

⁴ USS (2021) Appel urgent : Pas touche aux rentes des femmes ! <https://www.rentes-des-femmes.ch/retrospective/appel/>

La 13^e rente AVS : une victoire historique pour toutes et tous, en particulier pour les femmes

Les femmes ont besoin non pas d'une rente diminuée, mais d'une rente qui couvre les besoins vitaux. C'est précisément ce que nous avons revendiqué avec l'initiative pour une 13^e rente AVS : un versement AVS supplémentaire chaque année, financé de manière solidaire et réparti équitablement. Lancée et portée par l'USS, l'initiative a été menée avec succès jusqu'à la votation, grâce à l'appui d'un large front uni. L'USS a su rassembler une vaste coalition de femmes issues des milieux économique, culturel, social et politique en faveur de la 13^e rente AVS – jusqu'à rallier même alliance F, pourtant proche des milieux bourgeois. Avec plus de 58 % de oui en mars 2024, cette victoire a marqué un tournant et constitué une avancée concrète – surtout pour les femmes. Car l'AVS est la principale forme de prévoyance vieillesse pour les femmes, notamment celles qui travaillent à temps partiel, les mères célibataires et les personnes engagées dans les soins et l'accompagnement (travailleuses du care)¹. Les femmes à bas revenus en sont donc les premières bénéficiaires.

Réforme LPP : dénoncer l'escroquerie

Une nouvelle régression menaçait également la prévoyance professionnelle : la réforme LPP, sous couvert d'améliorer les petites rentes, risquait en réalité d'amputer encore les prestations de nombreuses femmes. L'USS a dévoilé cette escroquerie et l'a appelée par son nom. Soutenir cette réforme, c'était trahir les intérêts des femmes : tel est le message que nous avons martelé haut et fort, avec une campagne percutante et une pression publique ciblée. Notre travail d'information a porté ses fruits, puisque les critiques se sont multipliées et le référendum a été remporté par un résultat sans appel.

La lutte continue

Depuis le dernier congrès féministe, l'USS a mené un combat résolu et durable pour des rentes équitables en faveur des femmes. Nous avons combattu AVS 21, arraché la 13^e rente AVS, et dénoncé la supercherie de la réforme LPP. Ces campagnes ne se sont pas contentées de répondre aux attaques : elles ont façonné le débat. Pour autant, la lutte est loin d'être terminée. L'écart de rente persiste. La réforme annoncée des rentes de veuves, tout comme les projets bourgeois d'une AVS indépendante de l'état civil, laissent présager un nouveau démantèlement sur le dos des femmes. En réponse à cela, nous devons continuer à développer des idées pour un système de retraite féministe et solidaire. Il est temps d'élargir la réflexion et de se demander à quoi pourrait ressembler un système de rentes féministe et solidaire. L'engagement pour des rentes dignes en faveur des femmes, notamment dans le 2^e pilier, va se poursuivre au sein de l'USS.



Manif «Pas touche à nos rentes!», 21.09.2021, photo: Lucas Dubuis

6 Conciliation entre vie professionnelle et familiale

En comparaison internationale, la Suisse accuse un retard inquiétant en ce qui concerne les conditions cadres permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. Selon le « Glass ceiling index 2025 » du magazine britannique « The Economist », la Suisse est le quatrième pire pays au monde⁵ pour les travailleuses, notamment en raison des coûts faramineux des services d'accueil extrafamilial des enfants et le ridicule congé maternité. Parmi les pays de l'OCDE, la Suisse se classe donc en queue de peloton, juste avant le Japon, la Corée du Sud et la Turquie. Selon l'UNICEF, la Suisse fait partie des trois pays où les coûts liés à la l'accueil extrafamilial des enfants sont les plus élevés pour les personnes ayant un revenu moyen.⁶

Initiative pour les crèches soutenue activement par l'USS

L'USS s'engage depuis des années pour améliorer les conditions cadres en vue d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, sans laquelle une véritable égalité entre hommes et femmes dans le monde professionnel ne peut pas être atteinte. Depuis le dernier congrès, l'USS s'est mobilisée à divers niveaux pour une offre d'accueil suffisante et de qualité pour tous les enfants, la revalorisation de la prise en charge de ces derniers par de bonnes conditions de travail et de salaire, ainsi que pour un financement suffisant par les pouvoirs publics, afin que les places disponibles soient abordables pour toutes les familles.

En 2022 et 2023, la commission féministe a participé à la récolte de signatures pour l'initiative pour les crèches soutenue par le PS et les syndicats. Les collègues du SSP ont toutefois déploré en commission ne pas avoir été consultées plus tôt sur un sujet qui les concerne si directement. Cette initiative prévoit le droit à une place d'accueil pour chaque enfant, une base constitutionnelle pour un accueil extrafamilial de qualité ainsi que de bons salaires et de bonnes conditions de travail pour le personnel. De plus, les parents ne devraient pas consacrer plus de 10 % de leur revenu à l'accueil de leurs enfants.

Actuellement, les conditions de travail pâtiennent du sous-financement des structures d'accueil : pénurie de personnel, surmenage et bas salaires entraînent des fluctuations élevées dans le personnel. En outre, tant l'offre que les coûts et la qualité diffèrent considérablement au niveau local⁷.



Congrès des femmes 2021, Photo: Yoshiko Kusoano

⁵ I am expat (2025) Switzerland ranked as the 4th-worst country for working women by The Economist:

<https://www.iamexpat.ch/career/employment-news/switzerland-ranked-4th-worst-country-working-women-economist>

⁶ UNICEF (2021) Pas d'accueil extrafamilial des enfants à prix abordable et de haute qualité en Suisse <https://www.unicef.ch/fr/actualites/news/2021-06-18/pas-daccueil-extrafamilial-des-enfants-prix-abordable-et-de-haute>

⁷ Voir par exemple kibesuisse (2023) Enquête au sein de la branche de l'accueil de l'enfance : le point faible réside dans le sous-financement <https://www.kibesuisse.ch/fr/news-detail/communiqu%C3%A9-de-presse-enqu%C3%Aate-au-sein-de-la-branche-de-laccueil-de-lenfance-le-point-faible-reside-dans-le-sous-financement-1>

Or en cas de manque de places d'accueil ou si les familles ne peuvent se les offrir, ce sont en général les femmes qui réduisent leur activité professionnelle⁸ pour effectuer le travail d'accueil des enfants de façon non-rémunérée. Sans surprise, les femmes touchent alors des revenus moins élevés et auront plus tard du mal à obtenir une rente couvrant leurs besoins vitaux.

Malgré cette réalité avérée, et comme un affront à la grève féministe, le Conseil fédéral a choisi la date du 14 juin 2024 pour publier son message dans lequel il rejette cette initiative, sous prétexte qu'elle va à l'encontre de la répartition des tâches en vigueur entre la Confédération, les cantons et les communes, qu'elle engendre des coûts supplémentaires trop importants pour la Confédération et que cette dernière n'aurait pas la responsabilité d'alléger la charge financière des parents.

Contre-projet très insatisfaisant au Parlement

Dans le cadre des délibérations parlementaires, les Commissions de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national et du Conseil des Etats ont décidé d'opposer à l'initiative pour les crèches l'initiative parlementaire 21.403 « Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles » en tant que contre-projet indirect. Le secrétariat de l'USS avait participé à la procédure de consultation sur cette initiative parlementaire en 2022, avec le soutien actif du SSP. Or, malgré les critiques émises par l'USS, le modèle qui s'est imposé au Parlement consiste à modifier la loi sur les allocations familiales (LAFam) pour créer une allocation de garde pour parents actifs ou en formation s'élevant à 100 francs par mois par enfant jusqu'à 8 ans pour chaque jour de garde (50 francs par demi-jour supplémentaire).

Demeure une question ouverte, largement débattue durant le processus de règlement des divergences entre les deux chambres : le maintien ou non de subventions fédérales aux cantons, notamment dans le but d'encourager le développement et d'améliorer la qualité des offres d'accueil pour enfants. Déjà durant la consultation, l'USS s'est prononcée en faveur d'un financement solide de la Confédération et de l'organisation de l'accueil extrafamilial en tant que service public, comme l'école. La commission féministe soutient résolument cette revendication et a signalé qu'elle attend de l'USS un engagement déterminé dans la future campagne de votation sur l'initiative sur les crèches.

Controverses autour de l'instauration d'un congé parental

En plus de ces développements politiques autour de l'accueil extrafamilial des enfants, la commission féministe s'est penchée sur l'introduction d'un congé parental en Suisse. Des échanges avec diverses invitées comme des représentantes de la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) et de l'association « Eidg. Kommission dini Mueter » (EKdM) lui ont permis de développer une prise de position avec des revendications et des lignes rouges. Malheureusement, les discussions menées par l'USS dans le cadre d'alliances pour une initiative pour un congé familial commune n'ont pas permis de se mettre d'accord sur un modèle commun qui prenne en compte cette position. C'est pour cette raison qu'un comité s'est constitué sans l'USS pour lancer l'initiative pour un congé familial en avril 2025. Il y a en particulier un désaccord entre les initiant-e-s et l'USS sur le modèle de congé parental à instaurer. La commission féministe souhaite un congé familial qui soit additionnel aux congés maternité et paternité existants, ainsi qu'un plus long congé maternité pour les mères.

Début 2025, le parlement a donné suite à deux initiatives déposées par les cantons de Genève⁹ et du Jura¹⁰ demandant la création d'un congé parental au niveau fédéral. Bien que la formulation générale et ouverte proposée par les deux initiatives offre aux chambres la liberté de choisir quel modèle de congé elles souhaitent instaurer, la commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national a voté en faveur d'une « solution axée sur une flexibilisation des congés maternité et paternité déjà existants plutôt que sur leur extension ». Cela signifie que les 16 semaines actuelles de congé pourraient être partagées librement entre les deux parents. Cette dangereuse proposition a provoqué la colère de la commission féministe. Elle a souligné les dangers d'un retour en arrière et appelé l'USS à s'engager en faveur de la défense du congé maternité existant.

⁸ OFS (2022) <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr.assetdetail.23329580.html>

⁹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20240301>

¹⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20240310>

7 Egalité salariale

La question des salaires des femmes a occupé une place importante au sein de l'USS et de la commission féministe durant la période écoulée. La commission a notamment échangé avec divers-e-s invité-e-s, tels que Marc Stöckli du BFEG, la chercheuse Christina Klenner et David Gallusser de l'USS.

La société et l'économie accordent moins de valeur au travail des femmes. Selon les derniers chiffres publiés par la Confédération, les femmes gagnent actuellement en moyenne 1'364 francs par mois de moins que les hommes (secteurs privé et public confondus)¹¹. Cet écart a quelque peu diminué ces dernières années : il s'élevait à 1'500 francs en 2020 et 1'512 en 2018. Or, cette diminution est bien trop lente ! L'écart s'étant réduit de 170 francs seulement en 10 ans, entre 2012 et 2022.

Les raisons principales de cet écart salarial persistant résident d'une part dans le taux d'activité plus bas des femmes, notamment en raison de la très inégale répartition du travail non rémunéré au sein des couples, et d'autre part, dans les plus bas salaires en vigueur dans les branches et les professions dans lesquelles les femmes sont surreprésentées comme le domaine des soins, du commerce de détail, du nettoyage et de la restauration-hôtellerie. S'ajoutent à cela le fait que les femmes sont moins souvent promues à des postes de direction. La proportion de personnes qui touchent un salaire faible reste fortement liée au genre: en 2022, dans les secteurs privé et public, 8,7 % des hommes salariés devaient vivre avec un bas salaire, contre 16,0 % des femmes salariées.¹² Un bas salaire correspond aux deux tiers du salaire brut médian standardisé. Bien qu'au bénéfice d'un apprentissage, quatre femmes sur dix touchent un salaire inférieur à 5'000 francs par mois, si l'on extrapole le salaire pour un poste à plein temps en incluant le 13^e salaire.¹³



Action pour les cinq ans de l'obligation des analyses salariales, juin 2025, photo : Unia

Ces facteurs n'expliquent néanmoins pas toute l'ampleur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Reste une part importante de discrimination salariale directe qui persiste : près de la moitié de l'écart salarial moyen (48,2 %) ne s'explique pas par des facteurs dits « objectifs » tels que la branche, la formation, l'âge, etc. En outre, la part de la différence non explicable a même augmenté (passant de 44% en 2012 à 48,2 % en 2022).

¹¹ OFS (2025). Salaires : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.html>

¹² OFS (2025) Bas salaires : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>

¹³ USS (2023). Dossier N°156. De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/156f_salaires_femmes.pdf

Revaloriser les métiers typiquement « féminins »

Depuis le dernier Congrès des femmes, l'USS s'est engagée à plusieurs niveaux pour revaloriser les métiers où les femmes sont surreprésentées. L'USS a notamment suivi de près les discussions autour de la mise en œuvre de l'initiative pour des soins infirmiers forts et a fortement critiqué, avec l'ASI, le SSP, Unia, SCIV, Syna et Travail.Suisse les propositions insuffisantes contenues dans le message du Conseil fédéral.¹⁴ Les commissions féministes du SSP et de l'USS ont également porté ensemble le manifeste féministe contre EFAS¹⁵ (modification de la Loi fédérale sur l'assurance-maladie pour un financement uniforme des soins ambulatoires et stationnaires) qui mettait l'accent sur les effets négatifs de la politique de privatisation dans le secteur de la santé, en particulier pour les femmes. Dans le sillon de la grève féministe 2023, l'USS a beaucoup mis en avant la nécessité de revaloriser les salaires des femmes, s'appuyant sur tout un dossier spécialement publié pour l'occasion.

Malheureusement, l'USS a également dû se battre avec force contre une atteinte frontale aux salaires minimums qui affecterait particulièrement les femmes. Une motion discutée actuellement au parlement fédéral vise à faire primer les CCT déclarées de force obligatoire sur les règles cantonales en matière de salaire minimum. Ce changement de loi aurait pour conséquence une baisse de salaire dans les cantons où un salaire minimum prime actuellement sur les CCT, notamment dans plusieurs branches où les bas salaires concernent particulièrement les femmes comme la coiffure, l'hôtellerie-restauration, les shops de stations-services, le nettoyage des textiles, la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale.¹⁶ Cette dangereuse attaque contre les salaires minimaux continuera à occuper l'USS et la commission féministe, un référendum en cas d'acceptation définitive par le parlement étant inévitable.

Mise en œuvre insuffisante des analyses de l'égalité salariale

La révision de la LEg entrée en vigueur en juillet 2020 oblige toutes les entreprises comptant plus de 100 salarié-e-s à procéder à une analyse des salaires pour déceler d'éventuelles inégalités de traitement entre les hommes et les femmes. Elles doivent ensuite faire vérifier cette analyse par un organe indépendant agréé ou une représentation des travailleuses et travailleurs et en communiquer les résultats à leurs employé-e-s¹⁷. Ces dispositions légales ont une portée limitée : d'une part, elles concernent seulement 0,84% de toutes les entreprises en Suisse, employant au total environ 45% des travailleuses et travailleurs du pays, et d'autre part, leur mise en œuvre dépend de la bonne volonté des employeuses et employeurs, car la loi ne prévoit ni contrôles ni sanctions en cas de non-respect des dispositions.

Cette portée limitée a été confirmée par un bilan intermédiaire publié en mars 2025 qui a révélé que plus de la moitié des employeuses et employeurs concernés n'ont pas pleinement respecté les dispositions prévues dans la LEg.¹⁸ C'est l'obligation d'information qui a été la moins respectée, ceci même dans le secteur public. Et c'est dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration que les analyses ont été plus rarement menées. Ce sombre bilan a malheureusement confirmé ce que les syndicats ont martelé depuis le début des débats sur la révision de la LEg : les mesures non assorties de contrôles ni sanctions ne suffisent pas.

L'union des forces avec la Coalition contre la discrimination salariale

Début mars 2025, sur impulsion de Travail.Suisse, 52 organisations, dont l'USS et diverses fédérations, ont adressé une lettre ouverte au Conseil fédéral lui demandant notamment de réviser à nouveau la loi sur l'égalité pour en éliminer les nombreuses lacunes. C'est avec cette initiative qu'est née « la Coalition contre la discrimination salariale ». Depuis lors, la Coalition prévoit de développer une stra-

¹⁴ USS (2025) <https://www.uss.ch/themes/politique-sociale/detail/mise-en-oeuvre-de-linitiative-sur-les-soins-infirmiers-le-message-du-conseil-federal-est-insuffisant>

¹⁵ SSP (2024): <https://ssp-vpod.ch/news/2024/manifestefeministe-contre-efas/>

¹⁶ Motion 20.4738 (Ettlin) Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204738>

¹⁷ Voir par exemple <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/archiv/lohngleichheit/faq.html>

¹⁸ OFJ (2025). Rapport. Bilan intermédiaire de la mise en œuvre des art. 13a à 13i de la loi sur l'égalité (LEg) : <https://www.ad-min.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-104390.html>

tégie commune pour lutter contre la discrimination salariale directe persistante. Une action symbolique commune a déjà été menée le 30 juin 2025 pour marquer les 5 ans de l'entrée en vigueur des analyses de l'égalité salariale dans la LEg.

8 Harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel au travail a occupé la commission féministe à plusieurs reprises. La revendication d'une tolérance zéro a été mise en avant lors de la grève féministe 2023, ainsi qu'en réaction à diverses études publiées par la Confédération. Ce fut notamment le cas à la publication des résultats de l'enquête suisse sur la santé 2012-2022 en mai 2024¹⁹ ou encore lors de la publication d'une nouvelle étude du SECO et du BFEG en décembre 2024²⁰ qui a montré que plus de la moitié des femmes subissent du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Suite à ces chiffres alarmants, les co-présidentes de la commission ont entamé des échanges avec Movendo pour proposer une série de webinaires pour informer les travailleuses sur leurs droits et le personnel syndical sur l'accompagnement des personnes concernées. Ces webinaires devraient voir le jour début 2026.

Premier accord international à interdire explicitement la violence et le harcèlement au travail, la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a également revêtu une importance particulière pour la commission féministe de l'USS qui soutient activement sa ratification par la Suisse. La commission en a discuté à plusieurs reprises durant la période écoulée, notamment avec Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS chargé des affaires internationales, et les co-présidentes se sont engagées avec le secrétariat de l'USS et des allié-e-s pour influencer les débats au parlement. Malheureusement, bien que le Conseil fédéral ait proposé dans son message de mai 2022 la ratification de cette convention, le parlement a finalement décidé de renvoyer le projet au Conseil fédéral en le chargeant de présenter un rapport complémentaire, puis de mener une procédure de consultation ordinaire. Les co-présidentes de la commission féministe ont soutenu le secrétariat de l'USS dans l'élaboration d'une prise de position adoptée par le comité de l'USS début juillet 2025.

¹⁹ OFS (2024) Enquête suisse sur la santé: travail et santé 2012-2022 <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2024-0181>

²⁰ Seco / BFEG (2024) Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : de nouveaux chiffres montrent un besoin d'action <https://www.ebg.admin.ch/fr/nsb?id=103407>

9 Coprésidence

Lors du 14^e et dernier Congrès des femmes du 12 et 13 novembre 2021, l'élection de la co-présidence suivante a été ratifiée : (voir aussi l'annexe B) :

- **Sortante : Michela Bovolenta**, secrétaire centrale, SSP
- **Sortante : Patrizia Mordini**, secrétaire centrale, syndicom
- **Sortante : Lucie Waser**, déléguée aux questions d'égalité des chances, SEV
- **Nouvelle : Aude Spang**, secrétaire à l'égalité, Unia

Depuis ce 14^e Congrès, trois d'entre elles se sont retirées de cette coprésidence. Ce sont, Michela Bovolenta (retrait en 31.10.2023), Patrizia Mordini (retrait formel en mai 2025) et Lucie Waser (retrait en 30.06.2024). Nous les remercions vivement pour leur immense travail et persévérance. Elles ont dirigé la commission avec beaucoup d'engagement, mettant leur grande expertise au profit des thématiques de la politique d'égalité.

À la suite de ces retraits, les femmes ci-dessous ont pris la relève avec Aude Spang à la co-présidence, sans qu'il n'y ait d'interruption :

- **Xenia Wassihun**, secrétaire centrale du SSP (successeuse de Michela Bovolenta)
- **Jeannine Bossard**, syndicom (successeuse de Patrizia Mordini)
- **Sibylle Lustenberger**, déléguée aux questions d'égalité des chances, SEV (successeuse de Lucie Waser)

Xenia Wassihun a démissionné de son poste au SSP et quitté la co-présidence par la même occasion à la fin du mois d'août 2025. Elle aussi est remerciée vivement pour son engagement sans faille, sa grande fidélité et son expertise sur les dossiers liés à l'égalité dans les syndicats et la société.

Le 18 septembre 2025, la commission féministe de l'USS a élu à la co-présidence les personnes mentionnées à continuation. Cette élection sera présentée au 15^e Congrès féministe de l'USS 2025 pour ratification :

- **Sortante : Aude Spang**, Unia, secrétaire à l'égalité
- **Nouvelle : Sibylle Lustenberger**, SEV, déléguée aux questions d'égalité des chances
- **Nouvelle : Jeannine « Jane » Bossard**, syndicom
- **Vacance** : secrétaire centrale du SSP



De gauche à droite : Aude Spang, unia, Jane Bossard Syndicom, Sibylle Lustenberger, SEV

Annexe A Liste de tous les Congrès des femmes de l'USS passés²¹

14° Congrès des femmes : 11/12 novembre 2021, Berne, Wabern, Gurten

- Pour un syndicalisme féministe !

13° Congrès des femmes : 19/20 janvier 2018, Berne

- Notre temps vaut plus que ça !

12° 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 !

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

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

10° Congrès des femmes : 4 novembre 2005, Berne

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

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

- Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes !

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

- L'économie est l'affaire des femmes

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

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

6° 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 la convention internationale)

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

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

4° Congrès des femmes : 13 octobre 1982, Lausanne

- Famille – monde du travail

3° 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

2° 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

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

²¹ A partir de 2021, la nomenclature a changé, passant de "Congrès des femmes" à "Congrès féministe"
Rapport d'activité de la Commission des femmes de l'USS 2018 - 2021

Annexe B Commission féministe de l'USS

Coprésidence

Xenia Wassihun (SSP)	1.11.2024 – 31.08.2025
Jane Bosshard (Syndicom)	1.06.2025
Sibylle Lustenberger (SEV)	1.09.2024
Aude Spang (Unia)	4.03.2020
Patrizia Mordini (syndicom)	20.01.2018 – 31.05.2025
Lucie Waser (SEV)	20.01.2018 – 03.07.2024
Michela Bovolenta (SSP)	16.11.2013 – 31.10.2023
Corinne Schärer (Unia)	16.11.2013 – 31.03.2020
Nani Moras (SEV)	01.04.2003 – 20.01.2018
Toya Krummenacher (syndicom)	16.11.2013 – 31.12.2014
Christine Michel (Unia)	01.06.2007 – 16.11.2013
Christine Flitner (SSP)	01.04.2003 – 16.11.2013
Franziska Teuscher (SIB ; depuis le 1.1.2005 : Unia)	01.04.2003 – 16.11.2013

Présidentes

Ginevra Signer (FTMH ; depuis le 1.1.2005 : Unia)	01.07.2003 – 30.09.2007
vacant	01.12.2001 – 31.03.2003
Edith Gwerder - Gasser, (ASFTT - depuis le 1.1.1999 : syndicom)	01.05.1997 – 30.11.2001
Michèle Jeanrenaud (FTMH) et Bettina Kurz (SSP)	20.03.1993 – 30.04.1997
Rita Gassmann (FCTA)	01.01.1986 – 20.03.1993 †
Helga Kohler (FTMH) <i>également 1^{ère} vice-présidente de l'USS</i> <i>(28.10.1978-15.11.1986)</i>	01.01.1978 – 31.12.1985
Maria Zaugg-Alt (FCTA)	18.04.1970 – 31.12.1977 †
Edith Nobel-Rüefli (FCTA, Winterthur)	13.03.1959 – 18.04.1970 †

Secrétaires en charge de l'égalité à l'USS, Secrétariat de l'USS

Cyrielle Huguenot	01.01.2025
Gabriella Medici (par intérim)	01.08.2024 – 31.12.2024
Julia Maisenbacher	02.05.2023 – 31.07.2024
Regula Bühlmann	01.10.2015 – 17.02.2023
Christina Werder	01.01.2008 – 31.01.2015
Natalie Imboden	15.08.2002 – 31.07.2007
Ruth Dreifuss	01.11.1981 – 30.04.1990
Margrit Meier	01.05.1990 – 31.09.2001

Annexe C Membres de la Commission féministe de l'USS

(Septembre 2025)

Membres avec droit de vote

NOM	PRÉNOM	FÉDÉRATION
BARELLA	Renata	SSM (STV)
BOSSARD	Jeannine	SYNDICOM
BOVOLENTA	Michela	VPOD/SSP
CATELLANI	Claudia	UNIA
DINTER	Käthi	VPOD/SSP
DURAKI	Vanessa	UNIA
ERMATINGER	Eva	SSM
FLORES	Sarah	UNIA
GIANNETTA	Norma	PVB
GÖRING	Elisabeth	SMV (STV)
HALLER	Jocelyne	UNIA
HOURIET	Erin	UNIA
KAUFMANN	Ingrid	SYNDICOM
LIECHTI	Mirjam	KAPERS
LUSTENBERGER	Sibylle	SEV
MATTMANN	Ursula	UNIA
NOBLE	Muriel	SMV
OBIMO	Lillian	KAPERS
PFISTER	Carmen	GARANTO
PINTO	Clotilde	UNIA
PREZIOSO	Grazia	UNIA (STV)
SCHMITTER	Leena	UNIA
SCHWEIZER	Brigitte	UNIA
SINNER	Sibylle	PVB (STV)
SPANG	Aude	UNIA
VAN DOK	Rhea	UNIA
WEBER	Esther	SEV
WOLF	Hanna	PVB

Annexe D Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS en 2023/2024

Fédération	2024	2023	+/- nombres absolus	+/- en %	Hommes 2024	Femmes 2024	Part des femmes en % du total
Unia	171'581	174'450	-2'869	-1.64	123'133	48'448	28.24
SEV	36'506	36'916	-410	-1.11	29'440	7'066	19.36
SSP	31'257	32'037	-780	-2.43	13'179	18'045	57.73
syndicom	27'864	29'034	-1'170	-4.03	18'997	8'867	31.82
SIT	9'167	9'165	2	0.02	4'260	4'907	53.53
APC	7'168	7'378	-210	-2.85	5'025	2'143	29.90
ASEB	5'226	5'691	-465	-8.17	3'455	1'771	33.89
AvenirSocial	3'907	3'785	122	3.22	1'120	2'787	71.33
Kapers	3'136	2'842	294	10.34	819	2'315	73.82
SSM	2'735	2'666	69	2.59	1'566	1'169	42.74
garaNto	2'400	2'614	-214	-8.19	2'013	387	16.13
SSPM	2'428	2'476	-48	-1.94	909	1'519	62.56
SPV	2'111	2'232	-121	-5.42	258	1'853	87.78
USDAM	1'702	1'687	15	0.89	983	719	42.24
ScèneSuisse	1'306	1'350	-44	-3.26	569	737	56.43
Nautilus	535	530	5	0.94	510	25	4.67
ESPA	288	262	26	9.92	278	10	3.47
HelvetiCa	642	652	-10	-1.53	523	119	18.54
New Wood	23	23	0	0.00	11	12	52.17
Total	309'982	315'790	-5'808	-1.84	207'048	102'899	33.20