

Résolution 3 : commission féministe de l'USS

Grève féministe 2027

Partout dans le monde, on observe une montée de l'extrême-droite et un renforcement du patriarcat, notamment à travers les mouvements masculinistes et l'augmentation des violences et des inégalités. En Suisse, l'immense mouvement de la Grève féministe continue à porter la lutte pour l'égalité dans la rue, mobilisation après mobilisation. C'est le plus large mouvement social de notre histoire. Après des Grèves féministes particulièrement massives les 14 juin 2019 et 2023, les collectifs féministes ont décidé le 22 mars 2025 de relancer l'organisation en vue d'une nouvelle grande Grève féministe le 14 juin 2027. La particularité est qu'il s'agit cette fois de porter un thème principal commun, celui du travail de care. Le mouvement féministe exprime une volonté de travailler en alliance avec les syndicats, dans l'objectif d'atteindre plus de grèves dans les lieux de travail.

Sur le plan syndical, ces grosses mobilisations amènent de la visibilité aux syndicats ainsi que l'engagement de militantes actives dans nos instances. Toutefois, l'image de syndicats « par et pour les hommes » est persistante, il y a encore du travail à faire pour répondre aux besoins des travailleuses et corriger cette image. Ainsi, nous récolterons à terme les réels fruits de notre travail acharné. Ce sont les femmes et les personnes migrantes qui sont aujourd'hui les plus disposées à se syndiquer et représentent le futur pour un mouvement syndical qui a besoin d'un nouveau souffle.

La Grève féministe nécessite l'engagement de tou-te-s au sein des syndicats, pas seulement celui des femmes et personnes queer : si on vise l'égalité, c'est parce qu'on croit au mouvement syndical et à la force collective des travailleuses, car sans nous cette force disparaît. Nous trouvons donc important que les syndicats se joignent au mouvement féministe et thématisent, entre autres, la question du travail de care, rémunéré comme non-rémunéré. En effet, les enjeux liés au travail de care nous concernent toutes en tant que travailleuses, que ce soit dans les branches qui s'occupent des soins au sens large ou que ce soit pour les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans les lieux de travail, nos revendications n'ont pas beaucoup avancé, les problèmes restent les mêmes. Avec l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, nos droits de travailleuses ont même reculé, et cette défaite nous a laissé un goût amer. Le lieu de travail continue à être l'un des premiers lieux où nous les femmes et personnes trans et non-binaires subissons des inégalités. En particulier dans une période politique marquée par une fascisation ambiante, nous devons renforcer notre résistance collective et le travail en alliance. Il est indispensable que la question des inégalités au travail et la lutte des classes féministe continuent à être présentes dans le mouvement social. C'est à nous, mouvement syndical, de porter cette thématique dans la rue lors de ces mobilisations. Les 14 juin, ce ne sont pas « que des étudiantes et universitaires » qui prennent la rue. Ce sont des dizaines de milliers de personnes qui travaillent ; celles qui subissent les inégalités salariales, les bas salaires et petites retraites, les discriminations autour de la maternité, ou le harcèlement sexuel.

Toutefois, nous reconnaissons également la difficulté d'organiser des grèves du travail rémunéré dans un pays où les protections syndicales sont pratiquement inexistantes et le droit de grève limité. Une grève nécessite un rapport de force, et le travail à accomplir pour nous organiser sur nos lieux de travail représente toujours un grand défi, ainsi que beaucoup de fatigue. Être en opposition sur son lieu de travail ou faire grève ne représente pas les mêmes obstacles et conséquences pour tout le monde : un statut de séjour précaire, un parcours migratoire, des barrières

linguistiques ou un bas salaire subvenant à toute une famille limitent les possibilités de mobilisation de nombreuses femmes, notamment dans les branches du care. Dans ce contexte, le simple fait de porter un badge peut déjà constituer une forme de résistance. La décision de faire grève ou non nous appartient donc et dépend des réalités sur nos lieux de travail.

Pour les raisons citées ci-dessus et pour toutes les autres revendications concrètes que nous portons sur nos lieux de travail, nous affirmons notre volonté à unir nos forces pour contribuer à une nouvelle mobilisation féministe d'envergure le 14 juin 2027.

Nous appelons l'USS à s'engager à nos côtés et travailler étroitement avec la Commission féministe pour :

- Développer et mettre en oeuvre dès à présent une stratégie syndicale en vue du 14 juin 2027, ainsi qu'un calendrier de travail avec des objectifs clairs dans les branches, afin d'améliorer nos conditions de travail, nos salaires, la conciliation travail/vie privée, et pour combler les différentes lacunes concernant l'égalité au travail tant au niveau des branches que de la politique
- Utiliser la mobilisation de la Grève féministe pour thématiser tout ce qui n'est pas encore atteint et faire de l'égalité une priorité de toutes les fédérations en 2027
- Organiser le 14 juin 2027 des actions voire des grèves sur nos lieux de travail, sur la base de cahiers de revendications qui touchent à notre quotidien.
- Renforcer nos relations avec le mouvement féministe et intersyndicales et développer des synergies visant à amplifier nos voix et nos revendications sur nos lieux de travail et au-delà.

Pour atteindre ces objectifs, l'USS et les fédérations mettent à disposition les moyens nécessaires en ressources financières et humaines.

Résolution 4 : commission féministe de l'USS

Davantage de moyens contre les violences sexistes et sexuelles

Contexte

En Suisse, les violences sexistes, sexuelles et domestiques sont largement répandues. Elles ont de lourdes conséquences sur la santé physique et psychique des personnes concernées ainsi que sur leur participation sociale et économique. Les féminicides représentent la forme la plus extrême de la violence patriarcale et ne constituent que la pointe de l'iceberg d'un ensemble de violences psychologiques, physiques et sexuelles exercées contre les femmes, les personnes trans et non binares.

Jusqu'en août 2025, le projet activiste de recherche « Stop Féminicide », créé parce qu'il n'existe en Suisse aucune statistique officielle sur les féminicides¹, avait déjà recensé 23 féminicides (femmes et filles), ainsi que plusieurs tentatives de meurtre. Ce chiffre dépasse déjà le total de l'année 2024, qui s'était clos avec 19 cas. Cette hausse dramatique en si peu de temps souligne non seulement l'urgence de mesures politiques, mais aussi l'échec persistant des autorités, dont l'inaction contribue à la responsabilité dans l'escalade de la violence.

Les féminicides ne sont pas des cas isolés tragiques ni des « drames familiaux », comme les médias suisses les qualifient souvent par euphémisme, mais bien des actes de violence ciblés contre les femmes. Dans la plupart des cas, ils sont précédés de violences, de menaces et de signaux d'alerte clairs trop souvent ignorés ou minimisés. Chacun de ces crimes illustre l'échec structurel du système : protection insuffisante des femmes, prévention lacunaire et passivité face à des auteurs connus. Cette spirale de violence peut pourtant être brisée.

Avec la ratification de la Convention d'Istanbul en 2017, la Suisse s'est engagée sur le plan international à lutter efficacement contre la violence faite aux femmes et contre la violence domestique. Mais malgré cet engagement, la protection, la prévention, la poursuite pénale et les offres de soutien restent insuffisantes et sous-financées, en particulier pour les groupes victimes de discriminations multiples, comme les femmes migrantes, les personnes queer ou les personnes en situation de handicap.

Les foyers pour femmes et les centres de consultation sont débordés dans de nombreuses régions et ne disposent pas des capacités nécessaires. Pour les personnes concernées, ces offres sont toutefois indispensables. Il est extrêmement difficile de se sortir d'une relation violente, c'est pourquoi elles ont besoin d'endroits fiables, facilement accessibles et sûrs où elles peuvent trouver protection et soutien.

De plus, la réforme du droit pénal en matière sexuelle est entrée en vigueur le 1er juillet 2024. Contrairement aux revendications féministes, elle repose sur le modèle « Non veut dire non » au lieu de « Seul un oui est un oui » – et son application varie d'un canton à l'autre, souvent de manière lacunaire. Il manque encore trop souvent des offres de conseil, des programmes pour les auteurs, des équipes de police spécialisées, ainsi que des mesures de formation et de sensibilisation allant de l'école au système judiciaire, en particulier dans les cantons plus petits et ruraux.

La violence sexiste et la violence sexuelle demeurent trop souvent banalisées, tuées ou insuffisamment poursuivies dans notre société. Leur prévention et leur lutte efficaces constituent pourtant une tâche collective qui exige de la volonté politique et des ressources structurelles. Or, ces deux

¹ En Suisse, il n'existe aucune donnée officielle sur les féminicides, car le terme n'apparaît pas dans le Code pénal et n'est pas recensé de manière standardisée par les autorités. Le collectif de recherche féministe [Stop Féminicide](#) documente et analyse les féminicides en Suisse en rassemblant des cas et en évaluant les articles de presse.

éléments continuent de faire défaut. Nous ne pouvons plus tolérer cette négligence. La violence contre une femme est une violence contre tout le monde ! Les syndicats doivent eux aussi renforcer leur engagement contre les féminicides et les violences fondées sur le genre.

Un changement de mentalité est nécessaire au sein même du mouvement syndical, car les auteurs ne sont pas des « monstres » : ce sont des hommes comme les autres, nos collègues, nos amis, nos proches. Pour briser le cercle vicieux de la violence masculine, nous devons agir dans chaque lieu où nous évoluons.

Revendications

Par conséquent, le Congrès féministe de l'Union syndicale suisse (USS) exige :

1. Davantage de moyens publics

Un accroissement substantiel des financements destinés à la prévention, au conseil, à la protection et au soutien des personnes concernées aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Il faut en particulier renforcer les ressources des foyers pour femmes, centres de consultation, hébergements d'urgence, hôpitaux et services d'urgences, et les doter du personnel et des moyens financiers nécessaires. L'offre actuelle est insuffisante. Les hôpitaux et services d'urgences doivent pouvoir prendre en charge rapidement, en toute sécurité et de manière globale les victimes de violences, tant sur le plan médical que psychologique. Cela inclut la préservation confidentielle des preuves ainsi que le soutien psychologique d'urgence par des spécialistes.

2. Un développement des offres d'aide à l'échelle nationale

Le développement d'offres de protection et de conseil adaptées aux besoins et librement accessibles, notamment en faveur des personnes marginalisées, queer et victimes de discriminations multiples, ainsi que pour leurs enfants. Il faut enfin une ligne téléphonique nationale d'urgence, disponible 24 heures sur 24, comme le demande l'article 24 de la convention d'Istanbul. Cette ligne pour les personnes concernées par la violence domestique ou de genre doit apporter une aide immédiate, être disponible dans toutes les langues nationales ainsi que dans les principales langues parlées par la population migrante, et être assurée par du personnel qualifié, en permanence et tous les jours de la semaine. Elle doit être connue dans toute la Suisse et affichée dans tous les lieux publics – y compris dans les entreprises.

3. Des investissements massifs dans la prévention, notamment en faveur des établissements de formation, sur les lieux de travail et dans l'espace public. La prévention des violences est une tâche collective qui commence bien avant le premier coup. Les rapports de pouvoir patriarcaux, les comportements discriminants à l'égard des personnes queer et les stéréotypes sexistes doivent être activement combattus par des programmes ciblés, des formations et une sensibilisation ancrée dans la loi.

4. Une sensibilisation obligatoire sur le lieu de travail

Mise en place de programmes de formation continue pour les employeurs, responsables RH et salarié-e-s – y compris sans fonction hiérarchique – sur la violence sexuelle au travail et soutien aux collaboratrices victimes de violences domestiques, y compris dans les écoles professionnelles. Aussi à l'intérieur des syndicats.

5. Un renforcement des droits et de la protection des victimes au travail

Un cadre de protection juridique indépendant du droit au séjour ou du type de relation de travail avec des mécanismes clairs de signalement, d'intervention et de protection en cas de violence ou de harcèlement au travail – contraignants, accessibles et contrôlés.

6. La mise en œuvre systématique de la Convention d'Istanbul

La mise en œuvre complète et le développement de la Convention d'Istanbul ainsi que du Plan d'action national afin de lutter contre la violence sexiste, avec des rapports de progrès réguliers et la participation active des syndicats et de la société civile.

7. Recherche et collecte de données ciblées

La collecte et l'analyse systématiques de données sur l'ampleur, les formes et les conséquences des violences sexistes et sexuelles. Les données publiques et transparentes manquent encore dans de nombreux domaines, notamment en ce qui concerne les féminicides et la violence dans le monde du travail.

La Suisse a le devoir de lutter de façon systématique contre la violence structurelle, non seulement sur le papier, mais au moyen de mesures concrètes, d'objectifs contraignants et d'un financement suffisant. La protection contre la violence est un droit humain – et ne doit dépendre ni du lieu de résidence, ni du titre de séjour, ni du genre.

En tant que mouvement syndical, nous nous engageons pour une société sans violence !

Résolution 5 : Commission féministe de l'USS

« En avant pour des retraites égalitaires et solidaires ! »

Alors qu'en 2022, on nous a imposé par une poignée de voix de travailler jusqu'à 65 ans au prétexte de l'égalité, et que le Tribunal fédéral a refusé d'annuler ce vote, pourtant obtenu sur la base d'une information erronée, le système de retraite dit des trois piliers reste très inégal. Toutes les promesses d'égalité faites durant la campagne d'AVS 21 pour convaincre les femmes d'accepter AVS 21 ont fini dans le vent. Pire, hormis la 13e rente que nous avons arraché grâce à notre initiative populaire et à notre lutte syndicale, les autres mesures annoncées vont toutes dans le sens d'une péjoration des prestations.

L'écart de rentes reflète les salaires et parcours professionnels inégaux qui sont nos réalités. Selon l'OFS, en 2023, la rente moyenne des femmes en Suisse est de 36'108.-. Celle des hommes de 52'488.-, soit un écart de 16'379.- ou 31,2%.

Enorme. Inadmissible. Injuste !

ASSEZ DE RECULS

Réunies, lors du Congrès féministe de l'USS, nous affirmons notre opposition à toute nouvelle péjoration de nos prestations de retraite :

- **Pas touche à la rente de veuve !** En 2022, la Cour européenne des droits de l'homme a rendu un jugement qui oblige la Suisse à éliminer la différence de traitement entre les veuves et les veufs, parents d'enfants. Grâce à cet arrêt, les veufs, pères ont actuellement droit à une rente jusqu'à la retraite et non plus seulement jusqu'à ce que leur cadet atteigne la majorité. Or, le Conseil fédéral a annoncé un projet qui vise à supprimer la rente de veuve et à introduire un système proche de celui qui était en vigueur pour les veufs. Les parents veufs auraient une rente jusqu'aux 25 ans du cadet de leurs enfants. Au-delà, la rente serait supprimée. Cette mesure est inacceptable, car elle plongerait des milliers de personnes, en particulier des femmes, dans la misère.

On nous fait croire qu'on peut « rattraper » le temps, travailler à plein temps, faire carrière. C'est faux. Nous allons nous battre contre la suppression de la rente de veuve et pour son extension à tous les parents, quel que soit leur genre et leur état civil. La réforme vise à économiser sous le prétexte de l'égalité. Pour nous, l'égalité doit se réaliser dans le progrès social pour toutes et tous, pas en nivelant les prestations vers le bas !

- **Le splitting nous l'avons, nous le gardons !** Dans le contexte de l'initiative du Centre pour le déplafonnement des rentes de couples, une réflexion dangereuse a vu le jour : celle de supprimer le splitting au prétexte que l'état civil ne serait plus pertinent pour le calcul des rentes de l'AVS. La suppression du splitting serait une catastrophe pour les femmes et baisserait leurs rentes, alors qu'elles sont déjà globalement plus basses que celles des hommes. Le splitting avait été introduit lors de la 10e révision de l'AVS pour compenser l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 62 à 64 ans. Il consiste à cumuler les revenus que le couple a acquis durant le mariage pour calculer la rente AVS. En chiffres, avant splitting, la rente des femmes

mariées est en moyenne, en 2024, de 1572.- celle des hommes de 2035.-, soit un écart de 23%. Après splitting, la rente des femmes passe à 1719.- et celle des hommes à 1776.-, soit un écart de 3%. Ces chiffres parlent d'eux-mêmes : il n'est pas question de supprimer le splitting ! Au contraire, il faut introduire ce même mécanisme dans le 2e pilier afin de réduire l'inégalité des rentes entre les hommes et les femmes.

- **AVS 2030 ? Non à de nouvelles détériorations de nos retraites !** Même si le Conseil fédéral a compris qu'une augmentation de l'âge de la retraite est exclu, il veut péjorer le niveau des rentes AVS en cas de préretraite à 63 ou 64 ans. Cette mesure prétérite surtout les salarié-e-s modestes, majoritairement des femmes, qui ne peuvent pas compter sur leur 2e pilier pour se payer une préretraite. Tout recul sur nos droits ouvre la voie à de prochains démantèlements, c'est pourquoi nous refusons clairement toute réforme s'attaquant à nos acquis. Nous nous opposerons à toute veilléité d'augmentation (y.c. automatique) de l'âge de la retraite.

POUR UN SYSTÈME DE RETRAITES SOLIDAIRE ET EGALITAIRE

Le Congrès féministe de l'USS appelle l'USS et ses fédérations à s'engager pour un système de retraites féministe et solidaire, qui reconnaît le travail rémunéré et non rémunéré. Aujourd'hui encore, les femmes occupent la majorité des emplois à bas salaires, à temps partiel et précaires. Elles assurent également encore la majeure partie du travail domestique, éducatif et de soins gratuitement. C'est à cause de cela que leurs rentes sont en moyenne d'un tiers plus basses que celles des hommes. Mais au lieu de corriger l'écart de revenu accumulé pendant la vie active, le système de retraite des trois piliers - conçu par et pour les hommes avec un emploi stable, à plein temps et bien rémunéré - multiplie les inégalités.

C'est pourquoi, le mouvement syndical doit changer de cap en matière de système de retraite et se battre pour un système solidaire et égalitaire. Le 2e pilier est très inégalitaire, cher et peu fiable: depuis 20 ans, les rentes baissent, alors que les assuré-e-s payent toujours davantage. Les rentes du 2e pilier ne sont souvent pas indexées. Le 3e pilier est surtout un business et un moyen de baisser les impôts pour les salarié-e-s qui peuvent se le payer. Dès lors, nous demandons :

- **Le renforcement du premier pilier** : l'AVS doit enfin remplir le mandat constitutionnel et permettre à chaque personne retraitée de vivre dignement avec sa rente. L'introduction d'une 13e rente a été une victoire et un premier pas dans le bon sens, mais cela ne suffit pas. Maintenant, la 13e rente doit être financée de manière solidaire et les rentes doivent être augmentées;
- **Une réforme du deuxième pilier**: il faut mettre fin aux inégalités criantes dans le 2e pilier en introduisant des mécanismes du type splitting et bonus éducatif afin d'améliorer les rentes des femmes ;

À long terme, il est nécessaire de **passer à un système de retraite socialement équitable, écologiquement soutenable et garantissant l'égalité de genre**. La réflexion stratégique pour cette remise en question du système commence dès à présent. Nous ne pouvons laisser nos rentes dépendre des aléas des marchés financiers comme c'est le cas aujourd'hui pour le 2e pilier et les économies du 3e pilier. Nous devons concentrer nos efforts sur un 1er pilier fort : depuis son entrée en vigueur en 1948, l'AVS a traversé plusieurs crises financières et a supporté le vieillissement de la population sans prendre une ride. Alors qu'on a prédit à maintes reprises sa faillite, en 2024 l'AVS affiche une fortune de 55,4 milliards de francs. L'AVS est le modèle d'avenir pour nos retraites, mais une AVS avec davantage de ressources et des rentes plus élevées pour toutes et tous.

Résolution 6 : Commission féministe de l'USS

Pour le renforcement des alliances féministes et de la solidarité internationale !

Trente ans après l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, les femmes et les filles restent les premières victimes des conflits, de l'extrémisme violent, de l'insécurité alimentaire et de l'absence de soins de santé. Et pourtant, au lieu d'un effort collectif pour améliorer leur situation, les femmes sont aujourd'hui confrontées à une indifférence croissante et même à une résistance à leurs revendications.

Nous dénonçons la montée des politiques antiféministes dans les pays du Nord global !

Nous sommes profondément préoccupé-e-s par l'internationale antiféministe, qui gagne en puissance et agit de manière toujours plus coordonnée. Au nom des « valeurs traditionnelles » ou des « intérêts nationaux », des régimes autoritaires et des mouvements antidémocratiques s'acharnent à contrôler le corps des femmes et des filles. Aux États-Unis, en Russie, en Pologne, en Italie ou en Hongrie, le droit à l'avortement est attaqué, l'accès à la contraception restreint et l'interruption de grossesse criminalisée.

Dans le même temps, l'internationale antiféministe combat les revendications légitimes des personnes LGBTQI+ pour une participation sociale et juridique. La Russie criminalise le mouvement LGBTQI+, le Brésil a, du jour au lendemain, supprimé son organe de lutte contre les discriminations. Aux États-Unis, les attaques contre les personnes trans sont dramatiques. Sous Donald Trump, la reconnaissance juridique, l'accès aux soins médicaux, la protection et les programmes en faveur de la diversité ont été systématiquement démantelés.

En Suisse, l'UDC fait depuis longtemps partie de cette internationale antiféministe. Elle réclame régulièrement la suppression des bureaux cantonaux de l'égalité, attaque l'éducation sexuelle et les études de genre, et se concentre désormais sur la remise en question du langage inclusif. Ce mouvement de recul se manifeste aussi au Parlement : attaques contre le congé maternité et les rentes de veuves à vie, refus d'investissements pourtant urgents dans l'accueil extrafamilial des enfants et dans la lutte contre les violences patriarcales.

Nous dénonçons les violations des droits des femmes et des filles commises au nom de la religion et de la lutte culturelle anti-occidentale !

Sur tous les continents, et pas seulement dans les pays du Nord global, le droit des femmes et des filles à disposer de leur corps reste limité – souvent sous couvert de religion, de traditions culturelles ou d'opposition à l'impérialisme occidental. Nous dénonçons fermement ces violations !

En Afghanistan, les droits fondamentaux des femmes et des filles sont piétinés depuis le retour au pouvoir des talibans. Les femmes ne peuvent plus voyager sans être accompagnées, ne peuvent pas posséder de biens, et peuvent être mariées à tout moment à un homme choisi par leur famille. L'accès à l'éducation et à de nombreux métiers leur est interdit. Leur corps et leur voix sont traités comme des objets et sexualisés de manière extrême. Les femmes et les filles afghanes sont ainsi exclues de la vie sociale, politique, économique et juridique – et privées de leur dignité.

En Iran, les femmes subissent de plein fouet la crise économique et la répression du régime islamiste. Nous exprimons notre solidarité avec celles qui, malgré le risque constant d'arrestations arbitraires, de châtiments corporels ou de peine de mort, continuent à lutter sans relâche contre la discrimination et le contrôle systématique des femmes.

Nous dénonçons les violences faites aux femmes et aux filles dans les zones de guerre et le recul de la solidarité internationale !

Nous sommes choqué·es par le génocide à Gaza ! Parmi les dizaines de milliers de morts causées par les actes de guerre, la majorité sont des femmes, des enfants et des personnes de plus de 65 ans. À cela s'ajoutent la destruction systématique de quartiers entiers, d'infrastructures de santé et de près de 90 % des surfaces agricoles, ainsi que le blocage de l'aide humanitaire – ce qui rend la vie impossible à Gaza, quels que soient le sexe, l'âge ou l'opinion politique des personnes.

Nous dénonçons la détention et l'enlèvement de civil·e·s par des parties au conflit, qu'il s'agisse d'armées régulières, d'organisations para-étatiques ou de groupes armés. Nous sommes choqué·es par la banalisation, la glorification et l'utilisation ciblée du viol par des belligérants ou groupes terroristes – comme cela a été documenté en Éthiopie, au Soudan, en République centrafricaine, en Ukraine, ainsi que par l'État islamique, Boko Haram et lors de l'attaque terroriste du Hamas du 7 octobre 2023.

Nous sommes profondément préoccupé·es par les crises humanitaires et les déplacements massifs de populations causés par des conflits prolongés. Au Yémen et au Soudan, plus de 50 millions de personnes dépendent de l'aide humanitaire. Au Soudan seulement, plus de 14 millions de personnes sont déplacées à l'intérieur du pays ou dans les pays voisins. Les femmes et les filles en sont les premières victimes. Les ménages dirigés par des femmes souffrent particulièrement de la pénurie alimentaire et de la famine. Les chiffres provenant du Yémen, du Soudan et de la République centrafricaine indiquent de plus une augmentation dramatique des mariages forcés et de mineures. Mais au lieu d'intensifier leur engagement en faveur des zones en conflit, les pays du Nord global sabrent leurs budgets de coopération et réduisent leurs programmes de développement.

Nous condamnons la traite des femmes et des filles au niveau mondial !

Nous sommes choqué·es. Le trafic d'êtres humains et le travail forcé continuent de générer des milliards de profits ! Malgré les connaissances disponibles et l'engagement de la société civile, la traite des femmes et des filles est en augmentation. Selon les dernières estimations de l'OIT, environ 11 millions de femmes et de filles ont été victimes de traite et de travail forcé dans le monde en 2021, dont 5 millions dans la prostitution forcée.

La traite des femmes et des filles existe partout. En Suisse, la Plateforme contre la traite des êtres humains a recensé 201 nouvelles victimes identifiées pour l'année 2024. Elles viennent de tous les continents, principalement d'Europe de l'Est, mais aussi de plus en plus du Nigeria et de Colombie. La majorité d'entre elles sont des personnes FINTA (73 %) et sont majoritairement victimes d'exploitation sexuelle. Il faut cependant partir du principe que la réalité est bien plus vaste et que les cas connus ne représentent que la pointe de l'iceberg.

Ces chiffres sont sans appel : les accords et les mesures existants pour prévenir la traite, sanctionner les responsables et protéger les victimes sont insuffisants. Nous exigeons des autorités qu'elles intensifient leurs efforts pour repérer, identifier, protéger et indemniser les personnes concernées. À ce jour, pas un seul travailleur ou une seule travailleuse reconnu·e par la justice comme victime de traite n'a obtenu d'indemnisation pour les salaires non versés. C'est un scandale. Cela viole les engagements internationaux de la Suisse, dissuade les victimes de participer aux procédures pénales et civiles, et les expose au risque d'être à nouveau victimes de traite.

Nous exigeons le renforcement des alliances féministes, de la solidarité internationale et de la démocratie !

Pour arrêter cette dynamique et enfin garantir les droits humains des femmes et des filles, nous appelons l'USS et ses fédérations à soutenir et renforcer les alliances féministes, en Suisse comme à l'international. La solidarité reste aujourd'hui un axe fondamental du mouvement syndical – un axe que nous devons activer. Car ce n'est qu'ensemble que nous pourrons stopper l'internationale antiféministe !

Nous appelons l'USS et ses fédérations à renforcer leurs structures démocratiques et à combattre les mécanismes patriarcaux et discriminatoires en leur sein. Historiquement, le mouvement syndical a toujours constitué un contrepoids essentiel aux régimes autoritaires et aux forces antidémocratiques. Plus que jamais, il est nécessaire de faire vivre la démocratie au sein des syndicats et de les développer à travers des formes d'organisation ouvertes et participatives !

Résolution 7 : Syndicom

« Nous ne sommes pas bon-nes pour la casse ! Il faut davantage soutenir les travailleur-euses de 55 ans et plus ! »

La commission des femmes de syndicom s'engage en faveur de la promotion ciblée des personnes FINTA* (femmes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres et agenres) âgées de 55 ans et plus dans tous les domaines de la société, en particulier dans la vie professionnelle. Nous appelons les autres associations présentes au congrès féministe 2025 de l'Union syndicale suisse à faire de même. Ces travailleur-euses possèdent une expérience et des compétences précieuses, et leur participation active est un enrichissement essentiel pour notre société ! La Suisse compte de plus en plus de personnes âgées. De nombreuses femmes² âgées de 55 à 64 ans participent de plus en plus au marché du travail. Le taux d'activité de cette tranche d'âge a considérablement augmenté ces dernières années, et cette augmentation a été encore plus forte chez les femmes que chez les hommes.

Néanmoins, les personnes de 55 ans et plus, en particulier les femmes, sont plus souvent que la moyenne touchées par la pauvreté ou menacées de pauvreté. La discrimination fondée sur l'âge reste également un problème social répandu. Les personnes de 55 ans et plus ont souvent plus de difficultés à trouver un nouvel emploi, et les femmes de plus de 50, 55 ou 60 ans sont particulièrement touchées. Mais même avant d'entrer dans la vie active, les femmes sont victimes de discrimination dans leur recherche d'emploi, par exemple lorsqu'elles souhaitent reprendre le travail après une interruption pour s'occuper de leurs enfants. À cela s'ajoute le fait que le travail à temps partiel est très répandu chez les femmes, en particulier dans les groupes d'âge plus élevés. À long terme, cette forme de travail a un impact négatif sur les droits à la retraite, la participation sociale et l'indépendance économique.

Il ne s'agit pas seulement d'une question de justice, mais aussi de la reconnaissance d'une partie importante et croissante de la population. Les femmes de 55 ans et plus apportent des connaissances, une expérience et un potentiel inestimables pour la société, mais ces ressources sont encore trop rarement encouragées et exploitées de manière ciblée.

Nous demandons :

- **La promotion d'offres de formation et de formation continue adaptées à l'âge**

Les personnes FINTA* âgées de plus de 55 ans ou qui reprennent une activité professionnelle doivent bénéficier d'un soutien ciblé afin de maintenir, d'actualiser et d'élargir leurs compétences et leurs connaissances. Les interruptions dans le parcours professionnel dues à des obligations familiales ou à des tâches de soins ne doivent pas pénaliser les travailleurs bien formés et compétents. Au contraire, les tâches de soins doivent également être considérées comme une expérience professionnelle et un élargissement des compétences.

- **Le soutien aux personnes FINTA* de plus de 55 ans dans leur rôle de salariées et de bénévoles dans les entreprises et les syndicats**

Les travailleur-euses doivent pouvoir mettre à profit leur expérience et leurs compétences, par exemple à travers des projets spécifiques ou des programmes de mentorat. Il faut également encourager les échanges intergénérationnels ! La richesse de l'expérience des femmes de 55 ans et plus, combinée aux nouvelles perspectives et idées de la jeune génération, peut déboucher sur des solutions durables et ciblées.

² Dans les statistiques, on parle de femmes plutôt que de personnes FINTA*, car celles-ci sont malheureusement enregistrées de manière binaire (homme-femme).

▪ **Lutter de manière ciblée contre la discrimination liée à l'âge**

Chaque année, les partis bourgeois et de droite réclament un relèvement de l'âge de la retraite. Pourtant, les travailleurs et travailleuses de plus de 55 ans ont du mal à trouver un emploi. Cela doit changer. Il faut lutter de manière ciblée contre la discrimination liée à l'âge et promouvoir une société respectueuse des personnes âgées, qui tienne compte des besoins et des droits de toutes les tranches d'âge.

En soutenant les travailleur-euses de 55 ans et plus, la société bénéficie de leurs connaissances et de leur expertise et favorise une communauté inclusive et respectueuse des personnes expérimentées. Nous voulons façonner une société respectueuse des personnes de 55 ans et plus, solidaire et inclusive.

Résolution 8 : Syndicom

« 404 Égalité introuvable – Promotion des personnes FINTA* dans le secteur des technologies et de l'informatique et égalité des chances dans la numérisation ! »

La GI Femmes de syndicom s'engage résolument en faveur de la promotion des personnes FINTA*, c'est-à-dire les femmes, les personnes intersexuées, non binaires, transgenres et agenres, dans le domaine de la numérisation. Nous appelons les autres associations présentes au congrès féministe 2025 de l'Union syndicale suisse à faire de même. Les personnes FINTA* restent nettement sous-représentées dans l'économie numérique et le secteur technologique. Bien que la numérisation touche tous les domaines de la vie et soit devenue un élément central de l'économie et de la société, tous les groupes de population ne profitent pas de la même manière des nouvelles opportunités et évolutions.

En Suisse, la proportion de femmes³ dans les métiers techniques est de 25 %, ce qui est certes légèrement supérieur à la moyenne européenne, mais reste néanmoins beaucoup trop faible ! Comme le montrent différentes études, les femmes sont particulièrement sous-représentées dans les postes de direction. Dès la formation, seuls 16,4 % des contrats d'apprentissage dans le domaine des TIC sont conclus par des femmes. Dans les hautes écoles également, la proportion de femmes dans les filières techniques et scientifiques est faible. L'absence de femmes accentue encore davantage l'écart salarial entre les sexes, car les salaires sont parfois plus élevés dans ces professions et ces secteurs dits masculins.

La transformation numérique menace en outre d'accentuer encore davantage les inégalités existantes. Les femmes et les personnes âgées ont moins de possibilités d'investir dans le développement de leurs compétences numériques et risquent d'être laissées pour compte en raison des exigences professionnelles toujours plus élevées. Cela est particulièrement évident chez les personnes de plus de 60 ans : les hommes de cette tranche d'âge possèdent beaucoup plus souvent des compétences numériques avancées que les femmes. Ces différences sont moins marquées dans les jeunes générations, mais elles ne disparaissent pas complètement. Cela doit changer !

En effet, sans l'implication active des personnes FINTA*, la transformation numérique reste unilatérale. La diversité n'est pas un simple « plus », mais un moteur de progrès et d'innovation. Ce n'est que lorsque tous les individus, indépendamment de leur sexe, de leur origine ou de leur identité, auront un accès égal à l'éducation numérique, à l'emploi et aux postes décisionnels que la numérisation pourra devenir une opportunité pour tous. Et ce n'est que si les personnes FINTA* sont également encouragées et soutenues dans les secteurs et les professions technologiques que les inégalités et la discrimination pourront être combattues efficacement.

Nous demandons :

■ Promotion des personnes FINTA* dans l'éducation et la formation numériques

Les personnes FINTA* doivent être explicitement encouragé·e·s et soutenu·e·s dans l'éducation et la formation numériques, en particulier dans les professions MINT. De même, un soutien et une promotion spécifiques des compétences numériques sont nécessaires dans la carrière professionnelle des personnes FINTA*. Cela peut se faire, par exemple, par le biais d'ateliers ou de formations visant à développer les compétences numériques et à faciliter l'accès aux nouvelles technologies, aux langages de programmation et aux outils numériques.

³ Dans les statistiques, on parle de femmes plutôt que de personnes FINTA*, car celles-ci sont malheureusement enregistrées de manière binaire (homme-femme).

▪ **Suppression des obstacles structurels, des inégalités salariales et de l'écart salarial entre les sexes, ainsi que des stéréotypes liés aux rôles attribués à chaque sexe**

Il faut enfin mettre un terme aux obstacles structurels, aux inégalités salariales et aux stéréotypes liés aux rôles attribués à chaque sexe. Nous avons besoin d'égalité des chances dans les domaines professionnels numériques et de plus en plus numérisés. L'écart salarial entre les sexes dans les professions informatiques et scientifiques, mais aussi dans les professions informatiques en général, doit enfin être comblé.

▪ **Mise en place de programmes de mentorat et de réseaux**

Ensemble, nous sommes plus forts. La mise en place de programmes de mentorat et de réseaux permet de soutenir, de renforcer et de rendre visibles les personnes FINTA* dans l'économie numérique et le secteur technologique. Au sein des syndicats également, il est nécessaire que les personnes FINTA* soient représenté·e·s de manière adéquate aux postes de direction, dans les conseils d'administration et dans les instances décisionnelles.

▪ **Compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle**

Une grande partie des tâches liées aux soins continue d'être assumée par les personnes FINTA*. Pour tenir compte de cette situation, les personnes FINTA* comme les hommes doivent avoir la possibilité de réduire leur temps de travail, mais aussi d'occuper un poste de direction à temps partiel.

Les personnes FINTA* doivent non seulement avoir leur mot à dire dans le monde numérique, mais aussi participer à son élaboration. L'égalité ne doit pas rester un vœu pieux : il est temps d'agir. L'avenir numérique doit refléter la diversité de notre société. Nous appelons les responsables politiques, les employeurs, les établissements d'enseignement et les syndicats à prendre leurs responsabilités et à mettre en œuvre de manière cohérente l'égalité des chances. Ce n'est que si les personnes FINTA* participent sur un pied d'égalité à tous les niveaux de la transformation numérique qu'une société juste, innovante et durable pourra voir le jour.

Résolution 9 : SSP-VPOD

Solidarité avec les femmes palestiniennes

Le congrès féministe de l'USS exprime sa profonde solidarité avec les femmes et les personnes appartenant aux minorités de genre à Gaza, victimes d'une crise humanitaire sans précédent, en raison des bombardements, du blocus et la destruction des infrastructures civiles.

Tenant compte des considérations suivantes

1. Selon ONU Femmes⁴, depuis le début du conflit en octobre 2023, environ 28 000 femmes ont été tuées à Gaza, dont beaucoup sont des mères, qui laissent derrière elles de nombreux enfants orphelins. Beaucoup sont veuves. Plus d'un million de femmes et de filles n'ont pas accès à la nourriture et à l'eau potable, ce qui entraîne des conséquences particulièrement dramatiques pour les femmes enceintes et allaitantes. Elles n'ont pas accès aux toilettes ou aux produits d'hygiène menstruelle. Les femmes doivent accoucher sans eau, sans anesthésie, sans électricité, dans des conditions d'extrême précarité. Les violences sexuelles et sexistes sont en augmentation, notamment en raison de la vie dans des abris surpeuplés et dépourvus d'intimité.

2. La destruction systématique des infrastructures de soins et du personnel médical empêchent une prise en charge décente des grossesses et des accouchements mettant en danger la vie des mères et des enfants. La famine provoquée par le blocus rend l'allaitement difficile, voire impossible prénatalisant les chances de survie des nouveau-nés.

3. Les violences physiques, sexuelles et psychologiques sont exacerbées par la guerre et l'effondrement des structures de protection, les souffrances et les violences subies par les minorités de genre sont souvent invisibilisées dans les contextes de guerre et de crise humanitaire.

Le Congrès féministe de l'USS exige :

- Un cessez-le-feu effectif et permanent, ainsi que le respect du droit humanitaire international ;
- La fin du blocus et l'acheminement sans entrave de l'aide humanitaire, alimentaire, médicale, mais aussi l'accès à l'eau et aux produits d'hygiène intime ;
- Le soutien de la Suisse aux ONG qui œuvrent en faveur des femmes et des minorités de genre et leur implication dans le processus d'auto-détermination du peuple palestinien, conformément à la résolution 1325 de l'ONU ;
- L'amplification de l'accueil sur notre territoire des enfants blessés et de leurs familles afin qu'ils puissent bénéficier de soins adéquats ;
- La levée des restrictions imposées à l'UNRWA et la restauration du financement complet à l'UNRWA, qui joue un rôle crucial dans la protection des droits fondamentaux des femmes et des minorités de genre.

Solidarité avec les femmes palestiniennes. Solidarités avec les femmes du monde entier. Solidarité queer partout et toujours !

⁴ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2025/05/un-women-estimates-over-28000-women-and-girls-killed-in-gaza-since-october-2023>

Résolution 10 : SSP-VPOD

Solidarité avec la manifestation du personnel de la santé

Le Congrès féministe de l'USS exprime sa totale solidarité avec la mobilisation du personnel du secteur de la santé, qui manifeste aujourd'hui samedi 22 novembre, ici à Berne devant le Palais fédéral pour exprimer sa déception et sa colère dans la manière dont les autorités ont décidé de mettre en œuvre ou plutôt de saboter l'initiative des soins.

Toutes les déléguées présentes sont invitées à participer à cette manifestation qui aura lieu à l'issue du congrès (préciser heures) afin d'apporter par notre présence un soutien à nos collègues du secteur de la santé

Reconnaître le travail de soins

Si la majorité du peuple a accepté l'initiative des soins c'est que la majorité de la population est consciente d'une part que les métiers de soins sont essentiels pour nous toutes et tous et d'autre part que ces métiers ne sont pas assez reconnus et valorisés. Or, pour valoriser ce secteur, il faut changer de cap et mettre les moyens au lieu d'économiser de l'argent, non pas imposer des économies sur le dos du personnel

Valoriser un secteur majoritairement féminin

Est-ce un hasard que ce soit un secteur comme les soins avec un personnel majoritairement composé de femmes qui est dévalorisé ? Nous ne le pensons pas. Dans notre société la reconnaissance du travail de soins ne compte toujours pas. Certes on peut chanter les louanges et remercier le personnel, comme pendant le covid, mais ce ne sont que des mots dans le vent. Ce qu'il faut, c'est changer les priorités, arrêter de jeter de l'argent par la fenêtre en versant des milliards à l'armée et investir dans les domaines qui prennent soin de nos vies : la santé, l'éducation, la lutte et la prévention des violences, les assurances sociales et les retraites.

2027 : grève du care

Parce que ce n'est toujours pas comprise et parce que nous ne lâchons rien, nous marchons ensemble vers une nouvelle grève féministe. Nous voulons mettre le travail de soins (care) au centre de la mobilisation. Le travail de «care», qu'il soit rémunéré ou non, reste en majorité une affaire de femmes.

Résolution 11 : SSP-VPOD

Solidarité avec le personnel en grève dans le secteur public

Le Congrès féministe de l'USS) exprime sa solidarité pleine et entière avec les grèves et mobilisations en cours dans les secteurs publics et parapublics contre les politiques d'austérité cantonales et fédérales.

Les coupes budgétaires annoncées dans les cantons de Vaud, Genève, Fribourg et ailleurs, ainsi qu'au niveau fédéral, menacent les services publics, les conditions de travail et péjorent les prestations aux usagères et usagers. Ces mesures ne sont pas inévitables : elles sont le résultat de choix politiques, notamment celui de réduire les impôts des plus riches et des entreprises ces dernières années, privant volontairement les collectivités de ressources essentielles. Cela étant dit, en 2025, les cantons présentent globalement un excédent de 1,1 milliards de francs, alors qu'ils avaient annoncé 1,3 milliards de déficit, soit une erreur monumentale de 2,4 milliards. Ainsi les politiques d'austérité sont justifiées par des déficits qui n'existent pas.

Ces politiques d'austérité interviennent dans des secteurs qui souffrent déjà aujourd'hui d'un manque de moyens, notamment dans les secteurs de la santé, de la formation et du social. Les salaires du personnel baissent, les effectifs sont réduits, les conditions de travail sont dégradées. La logique néolibérale affaiblit les services publics avec des conséquences sur les prestations qui sont revues à la baisse, voir supprimées, avec des effets néfastes sur les usagers et usagères, en particulier sur les populations pauvres et précarisées.

Les politiques d'austérité frappent particulièrement les femmes :

- Elles sont majoritaires dans des secteurs comme la santé, le social ou encore l'accueil des enfants. Aussi, les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires, à temps partiel et avec des salaires bas.
- La réduction des prestations se traduit par un transfert de la charge de travail sur les ménages, et, on le sait, le travail non rémunéré, domestique éducatif, de proche aidant est majoritairement assuré par les femmes.

Les politiques d'austérité renforcent les inégalités sociales et les inégalités de genre, alors que nous aurions besoin d'investissements massifs, par exemple pour améliorer l'accueil extrafamilial des enfants ou pour implémenter des mesures contre les violences de genre.

Aux mesures cantonales, il faut ajouter celles prévues par la Confédération qui prépare des coupes massives de plusieurs milliards de francs. Il s'agit de près de 60 mesures, dont une vingtaine de mesures sont déjà discutées dans le cadre du budget fédéral 2026 et les autres sont à venir l'année prochaine. Un référendum pourrait être nécessaire. Ces mesures touchent au cœur l'éducation, la formation, la science, les transports, l'aide aux victimes, les personnes migrantes. Les Hautes Ecoles sont particulièrement impactées, notamment le corps intermédiaire déjà précarisé, mais aussi les étudiant-e-s et leurs familles puisqu'une des mesures allant du doublement au quadruplement des taxes d'études.

Dans un autre train de mesures, la Poste risque d'être démantelée avec une remise en cause des emplois et des prestations et une accélération de la privatisation qui nuit tant aux conditions de travail du personnel, déjà fortement sous pression qu'aux usagères et usagers, notamment aux populations âgées et/ou qui vivent dans des zones moins urbaines.

Le Congrès féministe de l'USS :

- Refuse les mesures d'austérité alors que les finances publiques se portent bien et que les cadeaux fiscaux aux riches se succèdent ;

- Affirme qu'un service public fort est nécessaire pour garantir l'égalité et la justice sociale.
- Exprime tout son soutien aux grèves et manifestations du secteur public et parapublic !

Résolution 12 : USVD

« Quels outils et droits pour réaliser la Grève féministe de 2027 ? » : renforcement des droits syndicaux et des protections contre les licenciements

Ces dernières années, la Suisse a connu une vague exceptionnelle de mobilisations sur les lieux de travail. Celle-ci est la conséquence de la présence du nouveau mouvement social, celui de la Grève féministe, né en 2018 grâce à la pugnacité des femmes syndicalistes de l'USS qui, fortes de l'exemple de la Grève des femmes de 1991, ont décidé de lancer le processus pour une Grève féministe, le 14 juin 2019. Ce mouvement a dépassé toutes les attentes et a continué d'exister et de mobiliser, malgré le coup d'arrêt dû au confinement. Ce mouvement d'envergure nationale constante, force l'admiration toutes ces années, en sa capacité de se maintenir actif, insufflant régulièrement de nouvelles revendications comme des appels à mobilisation. L'USS, sa Commission féministe et surtout ses fédérations, répondent présentes, depuis 2019 et collaborent sans exception jusqu'à ce jour, avec les collectifs féministes, pour organiser des journées d'actions et de protestations à la date symbolique du 14 juin, dans les secteurs et branches féminisés comme dans la rue.

Néanmoins, et au-delà de notre enthousiaste et bonne volonté, l'expérience faite lors des grands moments de grève que furent le 14 juin 2019 et le 14 juin 2023 nous enseigne la difficulté à réaliser les arrêts de travail dans certains secteurs (*services : enfance, santé, transports, commerce de détail, hôtellerie-restauration, nettoyage ; pour en prendre que quelques exemples*). Cela est dû à la fois à la faible organisation collective des salariées dans ces secteurs (s'agissant parfois de réels déserts syndicaux dus aux décisions syndicales du passé) mais surtout aux insuffisantes protections en cas de représailles et de licenciement dans le droit du travail suisse. Cela va de pair avec le cadre légal très restrictif en matière de grève, s'agissant d'un droit non-étendu et souvent limité par la paix du travail présente dans nos CCT. Dès lors, se pose la question de comment arracher les acquis et mobiliser les salarié-e-s sur des revendications syndicales certes légitimes et nécessaires, si le cadre légal est semé d'obstacles importants.

Rappelons que suite à la plainte que l'USS a déposé à l'OIT en 2022, la Suisse a été mise sur la liste noire, une médiation avait été lancée, puis bloquée par le Conseil fédéral. Une mesure de protection est en discussion dans le cadre des Bilatérales, mais son acceptation reste à confirmer et elle est de toute façon insuffisante. Unia a discuté de lancer une initiative, mais là aussi le processus semble en suspens.

De ce fait et étant donné :

- la perspective d'une nouvelle Grève féministe en 2027 ;
- la nécessité et la légitimité du combat syndical, y compris les mesures de luttes et de grève sur les lieux de travail ;
- la situation de précarité que vivent une majorité de travailleuses qui ont des emplois flexibilisés, à durée déterminée voire sur appel ;

le Congrès féministe considère qu'il est temps de prendre soin de nos droits syndicaux, en les développant davantage et en renforçant les protections existantes. Développer des meilleurs droits syndicaux signifie concrètement une plus grande adhésion des salarié-e-s à des journées d'actions et de protestations, ces dernières étant indispensables pour une amélioration concrète des conditions de travail actuelles.

En conséquence, le Congrès féministe de l'USS :

- mandate formellement l'USS d'agir concrètement et rapidement sur le plan légal, politique et syndical afin de développer davantage les droits syndicaux existants en Suisse comme

de renforcer les protections contre le licenciement - non seulement pour les délégué-e-s syndicaux et syndicales - mais pour l'ensemble des salarié-e-s ;

- demande à l'USS de mener une campagne offensive portant sur les droits syndicaux (*organisation collective, droit de grève, droit de participation*) et de thématiser la question des protections insuffisantes contre le licenciement

Résolution 13 : UNIA

Non aux attaques ciblant la protection de la santé dans la loi sur le travail !

À l'heure actuelle, plusieurs attaques massives sont dirigées contre la protection et les droits des travailleuses et travailleurs ancrés dans la loi sur le travail. Or, la loi sur le travail est celle qui, en priorité, régit la durée du travail et la protection de la santé. Les détériorations projetées mettent réellement en danger la santé des salarié-e-s. En effet, les horaires de travail à rallonge et les périodes de repos raccourcies constituent un facteur de risque direct d'épuisement professionnel, de troubles du sommeil, de maladies cardiovasculaires et de dépression. Avec 42 heures de travail par semaine, les salarié-e-s à plein temps en Suisse travaillent le plus longtemps de toute l'Europe. C'est trop ; nous voulons repenser le travail en profondeur afin de pouvoir disposer d'une manière accrue de notre temps en fonction de nos besoins. Nous voulons plus de temps pour vivre !

Dangereuse érosion de la loi sur le travail

Lors de la session d'automne, le Conseil national a voté une révision de la loi sur le travail qui pourrait toucher des millions de salarié-e-s et porter une atteinte considérable à leur quotidien professionnel et familial. Le projet prévoit qu'à l'avenir, l'employeur pourra ordonner à son personnel de travailler jusqu'à neuf dimanches par an pendant cinq heures, sans devoir obtenir une autorisation préalable ni verser de supplément de salaire. En outre, le nombre d'heures de travail de jour et du soir serait élargi à 17, et le temps de repos prescrit par la loi à neuf heures seulement, avec la possibilité de l'interrompre. Pour être touché par cette déréglementation massive, il suffit de bénéficier d'un peu d'horaire flexible et de pouvoir effectuer une toute petite partie de son travail hors de l'entreprise (c.-à-d. en « télétravail »). Les patrons sont pratiquement invités à introduire cette mesure, car elle leur permet de disposer de leurs salarié-e-s entre 6 h et 23 h, mais aussi de les faire travailler le dimanche sans supplément de salaire. Le modèle proposé pour le télétravail pose problème, lui aussi, car les employé-e-s courent le risque d'être définitivement écartés de leur poste de travail sans avoir le droit d'y revenir. Des millions de salarié-e-s pourraient donc tomber dans le piège de modèles de travail où la frontière entre vie professionnelle et temps libre est complètement floue.

À l'initiative du canton de Zurich, le Parlement fédéral travaille également sur un projet de loi qui a pour but d'élargir de quatre à douze le nombre d'ouvertures dominicales dispensées d'autorisation spéciale. Et ce, alors que le quotidien dans la branche de la vente se distingue déjà aujourd'hui par le stress et les horaires irréguliers. L'initiative met en danger la santé et la vie sociale du personnel de vente ainsi que des employé-e-s du nettoyage, de la logistique et de la sécurité.

Ces deux projets constituent un danger pour la santé des employé-e-s. Ils risquent d'entraîner des journées de travail plus longues, moins de repos, plus de pression, une disponibilité permanente et un nouvel affaiblissement du congé du dimanche. Or, la santé mentale des employé-e-s s'est déjà fortement détériorée ces dernières années. Le stress et l'épuisement émotionnel, et donc le risque de burn-out, ont fortement augmenté. Les femmes sont particulièrement touchées, car elles sont plus exposées que les hommes au risque d'épuisement émotionnel et de burn-out.

Des revendications syndicales claires adressées au législateur

Il faut stopper ces attaques. Nous exigeons donc :

- Une délimitation claire du temps de travail journalier : pas d'allongement à 17 heures
- Un temps de repos garanti d'au moins onze heures, sans exception.
- Pas de relativisation de l'interdiction du travail dominical.

- Pas de dispositif obligeant les salarié-e-s à travailler à domicile définitivement.
- Le renforcement plutôt que l'affaiblissement de la protection de la santé et de la compatibilité entre vie professionnelle, vie familiale et loisirs.
- Une diminution générale de la durée du travail sans baisse de salaire pour plus d'égalité et pour une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré.

Les révisions prévues de la loi sur le travail constituent une attaque frontale contre les acquis fondamentaux de la protection des travailleuses et des travailleurs. Nous nous défendrons par tous les moyens contre ces attaques massives à l'encontre de la protection de la santé et des droits des salarié-e-s y compris, si nécessaire, par le biais d'un référendum.

Résolution 14 : APC-PVB**Appel pour un service public fort**

Le congrès féministe demande à l'USS de faire pression sur la Confédération pour qu'elle assume pleinement son rôle de modèle. Le service public est actuellement fortement malmené et le personnel constamment confronté à de nouveaux plans d'austérité. La Confédération doit montrer l'exemple en matière d'intégrité personnelle et de santé au travail, et s'engager clairement en faveur d'une politique de tolérance zéro.

Pour que cette politique devienne réalité, il faut des ressources supplémentaires, et non davantage d'économies, afin de pouvoir notamment élaborer des lignes directrices contraignantes, proposer des formations continues et mettre en place des points de contact accessibles.

Un tel rôle exemplaire aurait par ailleurs un impact positif sur les cantons et sur le secteur privé.

Résolution 15 : Syndicom

Revendications syndicales visant à améliorer la situation des femmes réfugiées et étrangères et des personnes FINTA* en Suisse

Sans le travail des personnes sans passeport suisse, la Suisse ne fonctionnerait pas. Leur travail permet au système de santé de fonctionner, ils s'occupent des enfants et des personnes âgées, approvisionnent la Suisse en denrées alimentaires et veillent au bon fonctionnement des bus, des trains et des transports. En bref, elles contribuent de manière significative au succès de l'économie suisse. Un tiers des heures travaillées sont effectuées par des personnes sans passeport suisse, et pourtant, ces personnes sont victimes de discrimination, de racisme et de xénophobie. Les personnes FINTA* (femmes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres et agenres) sont également victimes de sexisme et de violence sexiste.

Elles perçoivent souvent des salaires plus bas, ont des conditions de travail plus précaires, connaissent des inégalités en matière d'évolution professionnelle et sont particulièrement touchées par la violence, l'exploitation et la privation de leurs droits. L'insécurité liée au statut de séjour renforce et favorise les rapports de force inégaux, la violence et l'exploitation dans les couples et sur le lieu de travail. Les obligations familiales et les tâches domestiques compliquent les mesures de promotion ou d'intégration ciblées, tandis que la bureaucratie suisse rend difficile l'accès au marché du travail ou la reconnaissance des diplômes étrangers. De plus, la droite politique sème l'insécurité, la jalousie et la peur au sein de la population avec ses débats xénophobes. Il est donc de plus en plus difficile pour les migrant-e-s en Suisse de se défendre contre l'exploitation ou les mauvaises conditions de travail.

En tant que syndicalistes et en tant qu'êtres humains, il est de notre devoir de défendre les droits de tous.

Nous demandons :

- **Une protection contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel.**

La norme 190 de l'OIT doit être pleinement mise en œuvre. Cela inclut la mise en place de centres de signalement obligatoires dans les entreprises et de centres de conseil indépendants pour les migrant-e-s, même celles et ceux qui n'ont pas de statut de séjour garanti, ainsi qu'une protection totale contre les représailles à l'encontre des personnes concernées. En outre, il doit être possible de sanctionner les employeurs qui refusent de mettre en œuvre ces mesures de protection. De même, comme le stipule la Convention d'Istanbul, des zones protégées pour les personnes FINTA* doivent être mises en place dans les centres d'asile ou d'hébergement collectif, le personnel de ces centres doit être formé en conséquence et, en cas de signalement de violence, les personnes concernées doivent être immédiatement orientées vers des lieux de protection.

- **Accès garanti au marché du travail avec protection collective contre l'exploitation et le dumping salarial**

Les réfugié-e-s et les migrant-e-s doivent être intégrés le plus rapidement possible au marché du travail, en tenant compte des conventions collectives de travail. Une « deuxième classe salariale » ou le dumping salarial pour les réfugié-e-s sont inacceptables il est donc nécessaire de respecter systématiquement la protection salariale, les conventions collectives de travail et d'effectuer des contrôles réguliers, en particulier dans les secteurs précaires où la proportion de FINTA* est supérieure à la moyenne (nettoyage, soins, restauration). En outre, des sanctions doivent être prises à l'encontre des employeurs abusifs et les possibilités de consultation juridique anonyme doivent être développées, indépendamment du statut de séjour des personnes concernées. Nous nous opposons également à toute nouvelle détérioration de la loi sur les étranger-e-s et l'intégration (LEI).

- **Développement des offres intégratives et reconnaissance rapide des diplômes et des qualifications**

Les offres intégratives telles que les cours de langue ou les programmes de qualification ciblés doivent être développées et davantage subventionnées. Il faut également mettre en place une reconnaissance rapide, peu coûteuse et non bureaucratique des diplômes et des qualifications étrangers. C'est en effet le seul moyen d'éviter que des personnes FINTA* hautement qualifiées se retrouvent dans des situations professionnelles atypiques et précaires, au chômage ou dépendantes de l'aide sociale. L'accès à des places de formation de haute qualité doit également être encouragé de manière ciblée, notamment par le biais de programmes et du soutien des syndicats.

- **Promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et accès aux structures d'accueil pour les enfants**

Nous exigeons des structures d'accueil pour les enfants bien développées, abordables et de haute qualité, indépendamment du statut de séjour, car cela favorise l'intégration et les chances sur le marché du travail des migrant·e·s et des demandeur·euse·s d'asile. Les personnes FINTA* assument une part disproportionnée du travail de soins, ce qui limite leur participation à la vie active et les pousse vers des emplois précaires ou vers une dépendance à l'aide sociale.

En outre, il est nécessaire de développer l'offre de cours de langue ou de programmes de qualification ciblés aux heures creuses, afin de pouvoir s'adresser spécifiquement aux personnes FINTA* ayant des responsabilités familiales et mieux les accueillir.

- **Représentation syndicale et autonomisation**

Ce n'est qu'en impliquant les migrant·e·s dans les débats et les décisions politiques, sociaux et syndicaux que les choses pourront changer. Nous revendiquons donc les mêmes droits civiques pour les migrant·e·s, que ce soit sur le plan social, économique ou politique. Nous demandons également une promotion accrue des migrant·e·s et des personnes FINTA* dans les instances syndicales et l'organisation ciblée des travailleur·euse·s dans les secteurs à prédominance féminine. Les employeurs et les collègue·s de travail doivent être sensibilisé·e·s aux questions de discrimination, de racisme, de harcèlement ou de violence sexuelle sur le lieu de travail.

En outre, il est nécessaire de recenser systématiquement la participation au marché du travail, les salaires, le travail à temps partiel et les expériences de discrimination en fonction du sexe et de l'origine. Ce n'est qu'en disposant de données complètes et équitables en matière de genre que nous pourrions apporter des améliorations ciblées. Les syndicats et la confédération syndicale doivent s'engager en faveur d'un tel recensement des données.