

Proposition 1 : SSP-VPOD**Le Congrès féministe de l'USS exige une prévention et une intervention active en cas de discrimination intersectionnelle sur le lieu de travail**

Le Congrès féministe demande à l'USS de s'engager davantage en faveur de lieux de travail sensibles à la discrimination - en mettant particulièrement l'accent sur les expériences de discrimination intersectionnelle des personnes FLINTA (femmes, lesbiennes, inter*, non-binaires, trans* et personnes agenes).

Nous, les personnes FLINTA, sommes souvent exposé-e-s à des désavantages multidimensionnels, par exemple en raison de notre identité de genre ou de notre orientation sexuelle, de notre accent ou de notre permis de séjour, de notre classe sociale ou de notre âge, de notre handicap ou de préjugés racistes.

L'USS doit obliger les employeurs à mettre en œuvre des mesures de prévention structurelles et à agir de manière conséquente contre les discriminations.

Propositions concrètes:

1. **Formation et sensibilisation:** Organisation de Workshops obligatoires pour le personnel d'encadrement et les équipes sur les questions des discriminations intersectionnelles, y inclus la perspective spécifique aux personnes FLINTA ;
2. **Structures de reporting:** Mise en place de systèmes de plaintes anonymes avec un accompagnement externe par du personnel spécifiquement formé afin d'éviter les situations traumatisantes à répétition ;
3. **Concept de prévention :** développement de plan d'action d'entreprise contre le sexisme, le racisme, la queerphobie, le validisme, et toute autre forme de discrimination ;
4. **Contrôle et sanctions:** Contrôle régulier des mesures mises en place par les syndicats de l'USS et sanctions en matière de droit du travail en cas d'irrégularité.
5. **Santé :** Des études montrent que les expériences de discrimination ont des conséquences sur la santé psychique et physique. Ainsi le stress chronique dû à la discrimination augmente le risque de dépression, de troubles anxieux et de maladies cardiovasculaires. Les personnes FLINTA à appartenances multiples (par exemple personnes racisées ou porteuses de handicap) sont particulièrement touchées Nous exigeons la mise en place de programmes de prévention de la santé prenant en compte les effets de la discrimination sur la santé des travailleur-euses.
6. **Formation et sensibilisation interne aux syndicats:** l'USS organise des cours de formation et de sensibilisation obligatoires pour son personnel et le personnel de ses fédérations et encourage l'introduction d'une norme antidiscriminatoire intersectionnelle dans les CCT.

Appel:

En tant que syndicats, nous nous engageons activement pour que les employeurs remplissent leur devoir d'assistance et ne se contentent pas de réagir, mais créent de manière proactive des environnements de travail sûrs.

La discrimination n'est pas un problème individuel, mais structurel, qui nécessite des solutions collectives.

FLINTA* représente la diversité des identités sexuelles au-delà de la norme cis-masculine.

Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter
--

Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS

La commission féministe est consciente des lacunes actuelles en matière de prévention des discriminations intersectionnelles sur les lieux de travail et de mesures d'intervention adéquates. Elle reconnaît le besoin d'agir dans ces domaines, en définissant clairement les responsabilités et rôles des fédérations et du secrétariat de l'USS. La mise en œuvre des propositions incombe en premier lieu aux fédérations dans le cadre de CCT et de l'instauration d'offres de cours en collaboration avec Movendo. Le secrétariat de l'USS peut jouer un rôle de coordination et de facilitation des échanges entre les fédérations et instances de l'USS. De plus, le secrétariat de l'USS peut analyser le cadre légal existant pour en identifier les lacunes et réfléchir à des pistes pour y remédier.

Proposition 2 : SSP-VPOD**Une véritable égalité salariale passe par une revalorisation des branches et des professions à prédominance féminine**

L'USS lance, en collaboration avec ses fédérations membres, une campagne nationale pour revaloriser les branches et les professions à prédominance féminine - en particulier dans les domaines de la santé et du social, de l'accueil de l'enfance, du nettoyage ou encore de la vente. Parallèlement, l'USS s'assure que ses fédérations exigent des augmentations de salaires spécifiques pour les travailleuses lors des négociations salariales et dans les CCT. L'USS veille aussi à ce que les effectifs de personnel soit suffisante afin d'éviter toute surcharge de travail.

Exposé des motifs

En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 16,2 % de moins que les hommes - bien que le principe constitutionnel « salaire égal pour un travail de valeur égale » soit en vigueur depuis 1981. Cette situation est particulièrement marquée dans les professions à forte proportion de femmes, qui sont systématiquement sous-évaluées et sous-payées. Cela concerne en particulier le personnel soignant, le secteur social, l'accueil de l'enfance. Il s'agit de métiers qui remplissent des fonctions sociales centrales, mais qui ne sont pas reconnues à leur juste valeur, ni financièrement ni socialement. Cette dévalorisation structurelle du travail féminin est l'expression de structures patriarcales et capitalistes - et n'est pas un problème individuel, mais social. Sans une revalorisation ciblée des professions majoritairement féminines, l'égalité salariale ne pourra pas être réalisée.

Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter
--

Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS

La revalorisation des branches et des professions à prédominance féminine, ainsi que la lutte pour le maintien des salaires minimaux, sont des priorités centrales pour la commission féministe. Les revendications et stratégies pertinentes varient selon les branches et une collaboration étroite avec les fédérations pour chaque branche concernée est une condition essentielle pour mettre en place une campagne. En outre, il s'agit d'évaluer comment s'appuyer sur les débats politiques en cours.

Proposition 3 : SSP-VPOD / SEV

Initiative pour un véritable congé parental

Le Congrès féministe appelle l'USS à lancer une initiative populaire pour un véritable congé parental qui :

- Sauvegarde les acquis des congés actuels, en particulier du congé maternité ;
- Introduit 10 semaines de congé pour chaque parent en plus des droits actuels ;
- Reconnaît le droit au congé parental à toutes les formes de parentalité et de familles, qu'il s'agisse d'homoparentalité avec ou sans mariage, de coparentalité, de parentalité solo, de familles adoptives ou familles d'accueil

Exposé des motifs

Nous assistons actuellement à un glissement du débat sur le congé parental qui risque de remettre en cause les droits acquis de haute lutte par le mouvement syndical et féministe. Le congé parental doit venir compléter et améliorer le dispositif actuel et non pas le remettre en question. Le congé maternité de 14 semaines est un des plus court d'Europe. L'Organisation mondiale de la santé préconise un congé de 6 mois afin de favoriser l'allaitement. Il n'est pas question, sous aucun prétexte de réduire le congé maternité actuel. Une telle évolution serait néfaste, en particulier pour les travailleuses précaires.

Notre initiative viendrait garantir le droit acquis, contrairement à l'initiative pour un congé familial qui vise un congé parental global de 36 semaines, ce qui est positif, mais qui supprime le principe du congé maternité dans la Constitution fédérale, ce qui est dangereux.

En effet, cette initiative a ouvert une brèche, dans laquelle la droite s'est engouffrée pour remettre en cause le congé maternité : la majorité de la Commission de la santé et de la sécurité sociale du Conseil national a adopté un modèle de congé parental de 16 semaines en tout, soit 8 réservées à la mère et 8 pour le père/autre parent. Cela revient à réduire l'actuel congé maternité de 16 semaines à 8 semaines, soit la période correspondant à l'interdiction de travailler inscrite dans la Loi sur le travail. C'est inacceptable. L'égalité ne peut pas conduire à invisibiliser la grossesse, l'accouchement, le post-partum et l'allaitement. L'égalité s'est au contraire reconnaitre ce vécu et mettre en place des mesures et des droits appropriés. Porter et mettre au monde un enfant ont un fort impact sur le corps, la charge mentale et le temps des femmes, ainsi que de toute personne enceinte et accouchée. Le père et l'autre parent ont évidemment un rôle à jouer, leur présence est nécessaire et leur implication souhaitée. Mais cela doit se faire au moyen de droit supplémentaire et non pas en défaveur des mères. De même la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et de familles est nécessaire et juste, mais ne doit pas être instrumentalisée pour réduire les droits des mères.

Pas touche au congé maternité. Oui à un véritable congé parental !

Avis de la Commission féministe de l'USS : refuser & contre-projet

Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS

La commission féministe partage les inquiétudes soulevées par le SSP et le SEV quant à la tournure actuelle du débat parlementaire autour de l'introduction d'un congé parental.

Cependant, elle considère que le lancement d'une initiative populaire laisse trop peu de marge de manœuvre pour promouvoir un débat ouvert au sein de l'USS sur la meilleure manière de défendre et étendre les droits acquis. Par conséquent, la commission propose le rejet de cette proposition et soumet un contre-projet.

Contre-projet - Proposition 3 : SSP-VPOD / SEV

Offensive pour un véritable congé parental

Le Congrès féministe appelle l'USS à lancer une offensive pour un véritable congé parental qui :

- Sauvegarde les acquis des congés actuels, en particulier du congé maternité ;
- Introduit pour chaque parent, en plus des droits actuels, un même nombre de semaines de congé parental;
- Reconnaît le droit au congé parental à toutes les formes de parentalité et de familles, qu'il s'agisse d'homoparentalité avec ou sans mariage, de coparentalité, de parentalité solo, de familles adoptives ou familles d'accueil.

Parmi les stratégies d'offensive à analyser, il s'agit d'évaluer en priorité la pertinence d'une initiative populaire.

Exposé des motifs

Nous assistons actuellement à un glissement du débat sur le congé parental qui risque de remettre en cause les droits acquis de haute lutte par le mouvement syndical et féministe. Le congé parental doit venir compléter et améliorer le dispositif actuel et non pas le remettre en question. Le congé maternité de 14 semaines est un des plus courts d'Europe. L'Organisation mondiale de la santé préconise un congé de 6 mois afin de favoriser l'allaitement. Il n'est pas question, sous aucun prétexte de réduire le congé maternité actuel. Une telle évolution serait néfaste, en particulier pour les travailleuses précaires.

L'offensive de l'USS doit s'appuyer sur les lignes rouges déjà définies dans les organes décisionnels et viser à garantir les droits acquis. L'initiative pour un congé familial vise un congé parental global de 36 semaines, ce qui est positif, mais elle supprime le principe du congé maternité dans la Constitution fédérale, ce qui est dangereux.

En effet, cette initiative a ouvert une brèche dans laquelle la droite s'est engouffrée pour remettre en cause le congé maternité : la majorité de la Commission de la santé et de la sécurité sociale du Conseil national s'est positionnée en faveur d'un modèle de congé parental qui flexibilise les congés déjà existants, sans rajouter une seule semaine de congé pour les parents. Les parents pourraient ainsi se répartir librement 16 semaines de congé, tout en tenant compte d'au moins 8 semaines réservées à la mère en raison de l'interdiction de travailler inscrite dans la Loi sur le travail. Certains parents pourraient donc décider de réduire l'actuel congé maternité de 14 semaines à 8 semaines. C'est inacceptable. L'égalité ne peut pas conduire à invisibiliser la grossesse, l'accouchement, le post-partum et l'allaitement. L'égalité, c'est au contraire reconnaître ce vécu et mettre en place des mesures et des droits appropriés. Porter et mettre au monde un enfant ont un fort impact sur le corps, la charge mentale et le temps des femmes, ainsi que de toute personne enceinte et accouchée. Le père et l'autre parent ont évidemment un rôle à jouer, leur présence est nécessaire et leur implication souhaitée. Mais cela doit se faire au moyen de droits supplémentaires et non pas en défaveur des mères.

De même la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et de familles est nécessaire et juste, mais ne doit pas être instrumentalisée pour réduire les droits des mères.

Pas touche au congé maternité. Oui à un véritable congé parental !

Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter
--

Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS

La commission féministe partage les inquiétudes soulevées par le SSP et le SEV quant à la tournure actuelle du débat parlementaire autour de l'introduction d'un congé parental. La ligne rouge qui est mentionnée dans la proposition 3 du SSP et SEV a déjà été discutée dans la commission et les organes de l'USS : le congé parental doit venir compléter et améliorer le dispositif actuel et non pas restreindre les droits acquis.

La proposition de lancer une initiative populaire est une stratégie qu'il convient d'examiner avec soin, tant au niveau du contenu que du timing. Afin de permettre un débat ouvert au sein de l'USS sur la meilleure stratégie à adopter pour défendre et compléter les droits acquis, la commission propose ce contre-projet qui permettra d'étudier non seulement la piste d'une initiative populaire, mais aussi d'autres formes d'action selon la pertinence politique. En outre, le nombre de semaines de congé à revendiquer devrait aussi faire l'objet d'une discussion à l'USS et ne pas être fixé d'emblée.

Proposition 4 : Unia

Campagne USS contre les violences sexistes, le harcèlement sexuel et les discriminations

Dans la continuité des grèves féministes de 2019 et 2023, l'USS lance une campagne intersyndicale contre les violences sexistes, le harcèlement sexuel et les discriminations au travail. Le travail de cette campagne large se fera en alliance et avec les réseaux locaux et nationaux. Il s'agit à la fois de faire des violences un thème syndical et de positionner les syndicats comme des actrices qui traitent de ce sujet.

Exposé des motifs

Ce sont les violences sexistes et sexuelles qui ont lancé il y a quelques années l'immense mouvement international de résistance féministe qui fait trembler les fondations de nos sociétés. Parti des grèves féministes en Amérique latine avec #NiUnaMenos puis du mouvement #MeToo, qui a permis un peu plus d'écoute pour la parole des survivantes, il est aussi venu ébranler la Suisse, avec notamment deux énormes grèves féministes en 2019 et 2023. Mais les violences sont encore là, encore banalisées dans les discours et dans les médias. Les féminicides augmentent en Suisse. Sur les lieux de travail, le harcèlement sexuel par les collègues, le patron, les client-e-s ou les patient-e-s n'a manifestement pas faibli. Très peu de mesures ont été mises en place, et l'omerta règne toujours. La moitié des travailleur-euse-s et 60% des travailleuses ont été confronté à des comportements harcelants.

Les violences sexistes et sexuelles sont à la base du système patriarcal. S'y attaquer est crucial pour combattre le sexisme et le déconstruire. C'est pourquoi il est indispensable que les syndicats se saisissent du sujet des violences et ne se contentent pas de le laisser aux collectifs militants. Grâce aux campagnes féministes de ces dernières années, les syndicats se sont établis comme des acteurices dont l'engagement pour les intérêts des femmes est crédible. Cependant, les efforts doivent continuer, tant à l'intérieur qu'au-dehors des syndicats. Les protéger contre les violences et le harcèlement, au travail comme dans toutes les sphères, fait partie des spécificités des besoins des travailleuses dont nous devons tenir compte. Pour qu'elles rejoignent les syndicats et y restent, il est nécessaire qu'elles s'y sentent bien et leur fassent confiance.

Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter
--

Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS

Les violences sexistes et sexuelles au travail sont très répandues et doivent être combattues par les syndicats avec force et moyens. Des projets de campagnes sont déjà en cours de discussion / préparation dans plusieurs fédérations. L'USS peut jouer un rôle important pour travailler avec les fédérations à développer des synergies et coordonner les efforts dans le but d'avoir le plus large impact possible.

Proposition 5 : SEV

«Ramenez-moi à la maison en toute sécurité»: davantage de sécurité sur le chemin du travail

Le congrès féministe demande à l'USS d'aborder auprès des autorités politiques, de la société et des entreprises le thème de la sécurité sur le chemin du travail en cas de travail en équipes. Il s'engage en particulier pour:

- une évaluation des risques à la place de travail, y compris les trajets individuels pour se rendre au travail;
- des concepts de sécurité répondant aux besoins des femmes pour les tours du matin, du soir et de nuit, y compris lors des trajets pour se rendre au travail;
- que les employeurs ainsi que les partenaires sociaux et les autorités conçoivent des solutions et des propositions afin que les employé·es puissent se rendre en sécurité au travail ou à la maison, également dans les tours du matin, du soir ou de nuit.
- prendre en considération la question de la sécurité du trajet entre le domicile et la place de travail lors de la mise en place de l'infrastructure publique et opérationnelle, ainsi que la planification des espaces libres, des places de parc, des éclairages et du soutien technique;
- communiquer de manière proactive les offres de soutien aux victimes de violence, ainsi que former les responsables du personnel et les sensibiliser à cette thématique.

Afin que ces mesures soient appliquées, l'USS collabore avec les unions syndicales cantonales et urbaines, ainsi que les associations. L'USS prépare notamment une documentation et des recommandations pouvant être utilisées lors des négociations avec les entreprises.

Exposé des motifs

L'obligation de l'employeur d'assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses sur le lieu de travail est reconnue par la société et ancrée juridiquement dans la Loi sur le travail (LTr) et les ordonnances correspondantes (OLT), la Loi sur l'assurance-accidents (LAA) ainsi que l'Ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Par contre, en Suisse la législation en matière de sécurité n'englobe le chemin du travail que dans certains cas exceptionnels. Pour la plupart des employeurs, le devoir de protection se termine lorsque les employé·es quittent leur lieu de travail. Ceci est particulièrement problématique pour celles et ceux qui travaillent dans les tours du matin, du soir et de nuit. Pendant la nuit, il y a moins de gens dehors, les places de parc et les parkings sont parfois mal éclairés ou isolés, les transports publics sont limités et les trajets de nuit dans les trains non accompagnés et les taxis comportent également des risques. C'est pourquoi, le personnel se rendant au travail pendant la nuit - ou en repartant - est davantage exposé à la violence et aux menaces de violence que pendant la journée et craint pour sa propre sécurité. Les études montrent que les jeunes femmes, les personnes queer et les femmes avec un parcours de migration se sentent particulièrement en danger sur le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Même si elles ne sont pas victimes d'actes de violence, leur sentiment d'insécurité et de menace a des répercussions sur leur santé ainsi que leur bien-être et limite leur liberté de mouvement. C'est pour ces raisons qu'un engagement syndical vigoureux et des mesures efficaces de la part des employeurs ainsi que du politique sont indispensables afin de garantir la sécurité sur le chemin du travail.

Avis de la Commission féministe de l'USS : accepter**Exposé des motifs de la Commission féministe de l'USS**

Garantir la sécurité au travail est une obligation importante des employeurs. A cet effet, la prise en compte des aspects sécuritaires du trajet depuis le lieu de domicile jusqu'au lieu de travail doit faire l'objet de négociations par les fédérations dans chaque branche concernée. Les fédérations ont aussi la possibilité de collaborer avec Movendo pour développer les connaissances et compétences nécessaires. Le rôle de l'USS est un rôle de soutien aux fédérations, au cas par cas, selon les réalités dans leurs branches. Comme il s'agit d'une thématique sur laquelle les syndicats ont encore relativement peu travaillé, la commission féministe se chargera de faciliter les premiers échanges à ce sujet entre les fédérations.