

DOSSIER

Une série de publications
de l'Union syndicale suisse

Dossier N° 149



Photo : Emmanuel Ammon

Pour un syndicalisme féministe

Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit
Per un lavoro sindacale femminista

14^e Congrès des femmes de l'USS des 12 et 13 novembre 2021

Septembre 2022
Regula Bühlmann

Sommaire

Avant-propos	4
Programme du 14 ^e Congrès des femmes de l'USS	6
Papier du congrès : Pour un syndicalisme féministe	8
Charte pour un syndicalisme féministe	16
Rapports des ateliers	18
1 La grève comme outil de lutte féministe	18
2 Métiers féminins : des conditions de travail dignes pour les travailleuses en première ligne – enjeux et perspectives de mobilisations	20
3 Le pouvoir féminin dans le travail pour l'égalité au niveau national et international : pouvoir et impuissance dans la lutte pour davantage de diversité et d'inclusion en politique suisse	22
4 Évolutions dans le monde du travail : coronavirus, digitalisation et ubérisation	24
Résolutions	26
1 Au boulot jusqu'au tombeau, c'est non : pour l'abaissement de l'âge de la retraite pour toutes et tous (Unia et Syndicom)	26
2 Solidarité avec les travailleur-euse-s sans statut légal ! Régularisation maintenant ! (Unia)	27
3 Pour une meilleure protection des délégué·e·s syndicaux·ales (Unia)	28
4 Ratification immédiate de la Convention 190 de l'OIT, y compris la Recommandation 206 (R206) (Unia und SEV)	30
5 Pour un véritable congé parental (Commission féministe de l'USS)	31
6 Pour une politique de la migration solidaire, bienveillante et digne (Commission féministe de l'USS)	32
7 Contre la suppression des bons du personnel pour les retraitées et retraités de La Poste (Syndicom)	33
8 Allons-y ! L'accueil des enfants, c'est du service public ! (Commission féministe de l'USS)	34
9 Combattre la dégradation des rentes et le relèvement de l'âge de la retraite : il est temps de réduire enfin le déficit de rente des femmes (Commission féministe de l'USS)	35
10 La syndicaliste indienne Sudha Bharadwaj, emprisonnée, doit être libérée immédiatement ! (Atelier 3)	36
11 Soutien aux grévistes de Smood ! Non à l'ubérisation des conditions de travail (Unia)	37
12 Les professions essentielles à l'offensive pour une prochaine grève féministe ! Des conditions de travail dignes pour les personnels en première ligne ! (Atelier 2)	38
Propositions acceptées	39
Proposition 2 (SSP) : Pour une véritable protection des travailleuses enceintes et accouchées	39
Proposition 3 (SSP / Unia) : Stratégie Égalité de l'USS : vers une nouvelle grève féministe	41
Proposition 4 (SSP) : Amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel	43
Proposition 5 (SSP) : Diminution massive du temps de travail sans perte de salaire et sans intensification des tâches	44
Proposition 6 (SSP) : Pour la possibilité de prévoir une suppléance pour les membres de la Commission des femmes de l'USS en cas d'absence	45
Proposition 7 (Commission des femmes SEV) : Atelier 4 : Évolution dans le monde du travail : corona, numérisation et ubérisation	46
Proposition acceptée pour examen	47
Proposition 1 (SIT) : Pour un syndicalisme féministe et combatif	47

Communiqués de presse du Congrès	49
Réduire le déficit des rentes des femmes, surtout pas le creuser davantage !.....	49
Imposer l'égalité dans le monde du travail !.....	50

Avant-propos

Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS responsable de la politique de l'égalité

Le 14^e Congrès des femmes de l'USS s'est tenu les 12 et 13 novembre 2021 sur la colline du Gurten près de Berne, avec pour slogan « Pour un syndicalisme féministe ». En raison de la pandémie du coronavirus, c'est une grande chance qu'il ait pu avoir lieu comme prévu. Étant donné l'augmentation du nombre de cas de Covid-19, il n'aurait en effet pratiquement plus été possible qu'il ait lieu quelques semaines plus tard dans le même cadre.

Sur le plan thématique, le Congrès des femmes de l'USS s'est focalisé sur les structures et le mode de fonctionnement des syndicats. La Grève des femmes » de 2019, mais aussi l'évolution du climat confrontent l'USS et ses fédérations à une nouvelle définition de la grève qui ne se rapporte plus uniquement à des arrêts de travail. Et les mouvements sociaux amènent avec eux de nouvelles formes de mobilisation sur lesquelles les syndicats doivent se pencher. Les déléguées et les hôtes du Congrès des femmes ont discuté sur comment réussir à collaborer de manière constructive avec ces mouvements, comment rendre les syndicats encore plus féministes et inclusifs et quelles sont les mesures à prendre pour qu'il en soit ainsi.

Cependant, le travail syndical n'a pas seulement besoin de formes et de structures, mais aussi de thèmes. La prévoyance vieillesse a été un thème central du programme de ce congrès. Les femmes des syndicats ont réaffirmé la nécessité d'une hausse des rentes des femmes et non de l'âge de la retraite, et mis cette revendication en évidence à travers une action toute en couleurs. Réparties dans quatre ateliers consacrés à deux blocs thématiques, les congressistes ont en outre traité de l'histoire des syndicats dans la perspective des femmes, des effets de la pandémie et de la numérisation sur les travailleuses, de la syndicalisation dans les professions dites d'importance systémique ainsi que des structures de pouvoir dans la société et le monde du travail.

L'ambiance du congrès a été constructive et pleine d'énergie. La décision d'organiser le congrès de manière présentielle et non virtuelle, malgré la situation de pandémie, s'est avérée être la bonne : après une année et demie de pandémie, les discussions de fond et les échanges informels ont répondu à un grand besoin des participantes. Les déléguées et les invitées se sont senties motivées par les deux jours du congrès à faire du syndicalisme féministe, ce qui n'aurait sans doute guère été possible de manière virtuelle.

Le Gurten, en tant que lieu de déroulement du congrès, a également fortement contribué à la réussite du 14^e Congrès des femmes de l'USS, malgré des trajets un peu longs. La salle plénière lumineuse avec sa décoration attrayante et la belle vue sur la ville de Berne ainsi que le Heitere Fahne au pied du Gurten, où un repas festif avec accompagnement musical a eu lieu le vendredi soir, ont enthousiasmé les participantes.



Photo : Emmanuel Ammon

Programme du 14^e Congrès des femmes de l'USS

Pour un syndicalisme féministe

Vendredi 12 novembre 2021

Matin

- 09 h 00 Accueil et café de bienvenue (Kulturschür UPtown)
- 09 h 45 Ouverture du congrès, règles de procédure, élection des scrutatrices (Pavillon)
- 10 h 10 Message de bienvenue d'Annemarie Berlinger, présidente de la commune de Köniz
- 10 h 20 **Bloc statutaire n° 1** : Rapport d'activités et rétrospective, approbation du procès-verbal du 13^e congrès des femmes 2018
- 10 h 50 Remerciements à Corinne Schärer; élection de la coprésidence
- 11 h 05 **Bloc thématique n° 1**
Le féminisme dans le travail syndical
- Exposé d'ouverture par Dore Heim
 - Entretien avec Nora Back (présidente de l'OGB-L), Dore Heim, Vania Alleva et Katharina Prelicz-Huber ; animation : Patrizia Mordini et Lucie Waser
 - Discussion
- 12 h 25 Informations sur les ateliers et l'action sur la prévoyance vieillesse
- 12 h 30 **Repas** (Kulturschür UPtown)

Après-midi

- 14 h 00 **Atelier 1 (Salle Ussicht)**
La grève comme outil de lutte féministe
- Atelier 2 (Salle Wytsicht)**
Métiers féminins : des conditions de travail dignes pour les travailleuses en première ligne – enjeux et perspectives de mobilisations
- Atelier 3 (Pavillon)**
Le pouvoir féminin dans le travail pour l'égalité au niveau national et international : pouvoir et impuissance dans la lutte pour davantage de diversité et d'inclusion en politique suisse
- Atelier 4 (Salle Sibe)**
Évolutions dans le monde du travail : coronavirus, digitalisation et ubérisation
- 15 h 15 Pause (Kulturschür UPtown)
- 15 h 35 **Action prévoyance vieillesse**
- 16 h 00 **Prévoyance vieillesse : résolutions**
- 16 h 30 **Bloc statutaire n°2** : propositions et résolutions
- 17 h 15 Résultats des ateliers
- 17 h 45 Clôture du 1^{er} jour du congrès

Soirée à la « Heitere Fahne »

- 18 h 15 Apéritif
- 19 h 00 Repas et programme musical : Zapjevala, puis disco

Samedi 13 novembre 2021

Matin

- 09 h 00 Ouverture du 2^e jour du congrès et élection des scrutatrices
- 09 h 05 **Bloc statutaire n°3** : propositions et résolutions
- 09 h 45 **Bloc thématique n°2**
Visions féministes pour le monde du travail, les syndicats et la société
- Intervention du personnel de la santé (semaine d'actions oct. 2020)
 - Exposé par Pauline Delage
 - Entretien avec Pauline Delage, Tiziri Kandi et le personnel de la santé ; animation : Aude Spang et Michela Bovolenta
 - Discussion
- 11 h 00 Pause Sandwiches (Kulturschür UPtown)
- 11 h 30 **Bloc statutaire n°4** : adoption du texte du congrès et de la charte
- 13 h 00 **Message et réception de la charte** : Pierre-Yves Maillard
- 13 h 30 Clôture du Congrès des femmes 2021 de l'USS

Groupe ZAPJEVALA

Depuis plus de onze ans, ce groupe bernois portant le nom d'une chanson populaire serbo-croate s'est créé son propre microcosme musical. ZAPJEVALA verse dans une grande marmite son amour des sonorités d'Europe de l'Est, un peu de chanson française, le charme suisse allemand... et mélange bien le tout ! Les airs tristes se fondent avec des rythmes endiablés, la rêverie mélancolique avec des jeux malicieux. Groupe de femmes avec un quota d'homme, ZAPJEVALA vous sert un menu musical qui va droit au cœur et... dans les jambes.

<https://www.zapjevala.ch/>

Papier du congrès : Pour un syndicalisme féministe

1 Introduction

Les syndicats sont des structures hétérogènes, difficiles à ranger dans un même tiroir. Ils sont fiers de leurs racines et de gauche, traditionnels et innovateurs, patriarcaux et féministes, hiérarchisés et portés par une base. Pour les femmes syndicalistes, se mouvoir dans un tel champ de tensions peut relever du défi. Mais l'Union syndicale suisse (USS) a connu dès ses débuts des courants féministes. Lors de son congrès de 1888, parmi les revendications avancées figurait celle d'un salaire égal pour un même travail. Des syndicalistes fortes n'ont cessé de s'engager pour les travailleuses, même si, après Margarethe Faas-Hardegger et Marie Walter-Hüni, au début du 20^e siècle, il a fallu attendre 1981 pour que l'USS ait à nouveau une secrétaire politique en la personne de Ruth Dreifuss. Au cours des dernières décennies, les syndicats se sont féminisés, la part des femmes affiliées à l'USS passant de 21 % en 2000, à 31,5% en 2019. En 2019, sept fédérations de l'USS comptaient même une majorité de femmes dans leurs effectifs. Et au niveau des présidences ainsi que dans les instances directrices, les femmes sont actuellement bien représentées.

En 1991, les femmes des syndicats ont fait passer la première Grève des femmes contre l'avis des instances décisionnelles dominées par les hommes e l'USS. Et avec succès : grâce à la Grève des femmes de 1991, nous avons par exemple aujourd'hui plus qu'une conseillère fédérale, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et le congé de maternité. Nombre de syndicalistes femmes se sont politisées lors de la première Grève des femmes, d'autres ont grandi dans un environnement axé sur l'égalité des sexes et sont entrées dans les syndicats en tant que féministes.

Il leur reste encore beaucoup à faire. C'est pourquoi l'USS a appelé en 2019, avec une multitude de collectifs, à une deuxième Grève des femmes. Plus encore que celle de 1991, celle-ci a été un projet commun de syndicalistes femmes et hommes et d'activistes féministes. En dépit, ou précisément à cause, de conceptions et d'approches plus ou moins différentes, ce jour a été un succès historique. Plus d'un demi-million de femmes et d'hommes solidaires y prirent part et présentèrent leurs revendications le jour même de la grève, mais aussi pendant ses préparatifs. Avec le slogan « Pour plus de temps, plus d'argent et du respect ! », les femmes syndicalistes mirent l'accent sur l'égalité des salaires et l'amélioration des conditions de travail, sur une répartition équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré ainsi que sur le respect pour leur travail, leur corps et leur vie. Les conséquences de cette journée colorée, optimiste et puissante sont évidentes : congé de paternité, élections de femmes au Parlement fédéral, mais aussi dans les cantons et les communes et, de manière générale, une plus grande sensibilité pour les thèmes féministes.

Les préparatifs de la Grève des femmes ont également montré que la compréhension mutuelle entre les acteurs et actrices en présence ne sont pas toujours des plus simples.

Les structures syndicales hiérarchiques se sont heurtées à des mouvements de la base et à des organisations de gauche traditionnelles ainsi qu'à une nouvelle forme d'activisme revendiquant le concept syndical de « grève ». Cela peut entraîner des malentendus entre les femmes et les hommes des syndicats et les féministes. Des hommes syndicalistes ont dû aussi réaliser que, sans confiance mutuelle, l'activisme féministe dans, avec et à travers les syndicats ne se traduit pas automatiquement par une augmentation des effectifs syndicaux.

Cela n'a rendu que plus crucial le travail infatigable de traduction que les femmes des syndicats – professionnelles ou membres de la base – ont fourni lors des préparatifs de la Grève des femmes*, au niveau des interfaces entre mouvements féministes et structures syndicales. Cette collaboration

doit se poursuivre aussi après le succès de la Grève des femmes*. Les passerelles construites doivent être conservées. Continuer ce travail de traduction peut engendrer de la confiance et un rapprochement des mouvements.

C'est d'autant plus important, en ces temps de crise – où la pandémie met en lumière les professions indispensables, mais sous-payées, exercées avant tout par des femmes – pendant lesquels nombre d'entre nous sont en télétravail et où les mobilisations sont plus difficiles, voire totalement impossibles. Nous ne savons pas encore quelles nouvelles formes de travail resteront après la pandémie et quels effets elles auront pour les femmes. Mais ensemble, nous devons nous engager pour un avenir féministe dans lequel nous serons mieux armés face aux crises.

Ce défi, nous voulons le relever lors du 14^e Congrès des femmes de l'USS. Nous ne voyons pas le mouvement féministe et le mouvement syndical comme des antagonistes, nous voulons les réunir de sorte que, globalement, le travail syndical puisse devenir plus féministe. Ensemble, nous voulons développer des visions féministes pour les syndicats, le monde du travail et la société. Ce papier de congrès présente les défis du travail syndical et les solutions possibles dans quatre chapitres thématiques et formule des visions féministes pour le travail syndical. À la fin du papier du congrès, ces éléments sont résumés dans une charte pour un travail syndical féministe, qui sera soumise sous forme de motion au congrès de l'USS.

2 Le travail syndical féministe

2.1 Situation

L'idée de faire une nouvelle Grève des femmes* a été lancée lors du Congrès des femmes de l'USS de janvier 2018. Nous étions déterminées, mais bien loin d'imaginer le succès historique qu'elle aurait : des centaines de milliers de femmes mobilisées dès minuit dans un crescendo qui s'est transformé en une marée violette jamais vue en Suisse. Beaucoup de collègues masculins, pas très convaincus par le projet, ont été surpris par l'immense ampleur d'une mobilisation qu'ils n'avaient pas vu venir.

L'immense succès de la Grève féministe et des femmes* nous invite à analyser nos manières de faire du syndicalisme : comment intégrer cette expérience dans les fonctionnements de nos syndicats ? Comment nous adresser à toutes ces femmes non organisées dans les syndicats pour qu'elles viennent chez nous, et qu'elles s'engagent sur le long terme ? Comment l'USS intègre-t-elle la dimension de genre dans l'élaboration des priorités et stratégies syndicales ?

2.2 Raisons d'une mobilisation réussie

Dès le départ, la mobilisation pour une nouvelle grève féministe a été menée de manière « autre », sortant des sentiers battus : elle a été construite à partir d'assemblées ouvertes à toutes, faisant sauter les frontières entre fédérations et les carcans de la paix du travail et de l'enfermement « gauche-droite ». Un espace de parole et d'action a été créé en mixité choisie avec des femmes organisées et non organisées, des personnes LGBTIQ+, des migrantes.

La grève féministe a fait exploser le cadre d'une action syndicale limitée au travail rémunéré pour embrasser la totalité du travail des femmes et ainsi sortir des lieux de travail pour occuper tous les espaces d'activité et de vie des femmes : lieux de vie, lieux d'étude, espace public. Le discours syndical a été libéré pour porter sur toutes les oppressions : exploitation de classe et genre, violences sexistes, discriminations racistes.

Les modes de fonctionnement ont été innovés : pas de personnalisation, mais une parole exprimée collectivement – notamment via l'élaboration collective d'un manifeste – valorisation de toutes les formes d'action, même modestes, ce qui a permis de mettre en mouvement des centaines de collectifs autonomes sur les lieux de travail et dans tous les lieux de vie. Le but était dès le début d'avoir la mobilisation la plus ample possible afin de pouvoir dépasser ensemble la peur et résister dans un environnement hostile avec un droit du travail extrêmement faible. La communication s'est adressée d'abord aux femmes, puis aux médias.

2.3 Pistes d'actions et revendications

La grève du 14 juin 2019 nous donne des pistes pour réfléchir et développer un syndicalisme féministe : sortir d'un syndicalisme centré uniquement sur l'emploi et intégrer pleinement le travail de « care », rompre avec un fonctionnement masculin tant au niveau du temps : heures, durée, fréquence des séances, que des modalités d'intervention : prise de parole, enjeu de pouvoir, codes de socialisation. C'est pourquoi, il faut :

- des revendications syndicales et féministes : inclure les questions de sexisme et de violence et considérer le travail comme un tout (emploi et « care ») : La revendication du 13^{ème} Congrès des femmes USS pour la réduction du temps de travail rémunéré est centrale pour une meilleure distribution des ressources (temps et argent) ; La discussion sur le revenu de base inconditionnel est relancée dans pour but d'améliorer les conditions de vie de la population.
- des priorités qui concernent le travail des femmes, comme le temps partiel, la précarité, les rentes des femmes, mais aussi penser au féminin des réformes comme celle de la prévoyance vieillesse, qui a été construite sur un modèle d'emploi masculin qui exclut de nombreuses travailleuses ;
- d'autres codes au niveau des temps et modalités de réunion, des prises de parole, des prises de décision et penser l'existence des enfants et du travail de « care » dans la vie de nos membres lorsqu'on organise des séances, des permanences, des événements ;
- le relancement des luttes, actions, manifestations et grèves, qui font vivre le « nous » collectif et penser « centralisé/décentralisé » pour permettre une participation large. Après le COVID, il faut repenser nos fonctionnements (moins compétitifs et hiérarchiques, plus démocratiques) et rechercher une meilleure convergence avec les mouvements de lutte féministe et pour le climat ;
- des moyens et des espaces pour expérimenter de nouvelles formes de syndicalisme par la base pour la base, y compris une plus grande coopération, communication, transparence, confiance et démocratie. Nous pourrions nous inspirer du mouvement pour la grève féministe, avec son expérience de l'auto-organisation, d'horizontalité, de valorisation de l'expérience et d'innovation.

3 Le travail des femmes est essentiel, pendant et après le coronavirus

3.1 Situation

Le travail « essentiel » garantit le fonctionnement d'une société et se caractérise donc par l'importance qu'il revêt pour sa survie. En raison du COVID-19, l'attention s'est polarisée sur les professions qui, d'une part, sont jugées d'importance systémique et, de l'autre, sont exercées sur le front, soit les soins et l'assistance, le nettoyage, le commerce de détail, etc. En dehors des temps de crise, la société fait très peu cas de ces professions, elles sont mal rémunérées et très souvent exercées

d'abord par des femmes. Le COVID-19 a par conséquent fait apparaître un décalage entre leur indispensabilité sociale et leur prestige effectif (salaires et conditions de travail y compris), un décalage qui avait été jusque-là peu thématiqué au niveau du grand public.

3.2 Les raisons à l'origine des rémunérations faibles et des mauvaises conditions de travail

Longtemps et, pour une part, jusqu'à ce jour, il n'y a pas eu de lobbying politique ni de présence syndicale dans les professions où les femmes sont majoritaires. Et souvent, en raison d'une conception obsolète de la répartition des rôles entre la femme et l'homme, elles restent appréciées en fonction d'une « logique du salaire d'appoint ». S'ajoute à cela qu'une grande partie du travail de soins et d'assistance n'est toujours pas rémunérée, faute d'alternatives. Le travail non rémunéré est trop peu reconnu dans la société ; cela, bien qu'en Suisse, les femmes investissent chaque année un milliard d'heures pour la seule garde, non rémunérée, des enfants. Le travail accompli normalement sans rémunération par les femmes est de ce fait considéré comme étant de moindre valeur : pourquoi verser des bons salaires et offrir des bonnes conditions de travail pour quelque chose que l'on peut aussi obtenir « gratuitement » ? C'est ainsi qu'en Suisse, le revenu annuel des femmes est en tout inférieur de 100 milliards de francs à celui des hommes, alors qu'elles et ces derniers travaillent le même nombre d'heures (si l'on additionne travail rémunéré et travail non rémunéré).

On ne peut pas mesurer les professions essentielles à l'aune de la productivité néolibérale, car elles s'adressent la plupart du temps à des personnes. Les gains de productivité obtenus ces dernières décennies grâce à des rationalisations dans des branches dominées par les hommes ne peuvent par conséquent pas être réalisés dans ces professions. Les efforts de rationalisation dans l'assistance et les soins ont au contraire pour effet d'accentuer la pression et ont lieu au détriment de la proximité relationnelle et de la satisfaction au travail.

3.3 Pistes d'action et revendications

Les professions essentielles ne doivent pas être jugées en se fondant sur la logique de la productivité appliquée dans d'autres branches. Comment, à quelles conditions le travail vital des femmes est-il rémunéré, si tant est qu'il le soit, cela dépend de la volonté d'une société, respectivement de la répartition des coûts en son sein. En tant que mouvement syndical, nous devons mener une discussion sur la façon de réorganiser le travail d'importance systémique et sa rémunération, et comment le faire d'une manière équitable pour toutes les personnes concernées.

C'est pourquoi il faut :

1. que l'USS et ses fédérations priorisent et investissent des moyens pour l'organisation et la mobilisation des travailleuses dans les métiers typiquement féminins, en respectant les compétences de chaque fédération. C'est la seule manière d'obtenir par des mobilisations collectives l'amélioration concrète des conditions de travail dans les branches essentielles.
2. des conditions de travail et des salaires reconnaissant la pénibilité, les compétences, la responsabilité et la charge que représente le travail des femmes.;
3. s'engager pour un salaire légal minimum d'au moins 4000 francs (x 13) pour toutes et tous sur la base d'une semaine de 40h, soit 25 francs de l'heure.

4 Une question de pouvoir

4.1 Situation

Les lieux de pouvoir dans la société et dans les structures qui la composent sont depuis toujours occupés en majorité par une catégorie bien précise de la population, qui se croit la neutralité universelle. Les hommes blancs, hétérosexuels et cisgenre¹, généralement de plus de 50 ans, se retrouvent dans la plupart des positions de pouvoir et lieux décisionnels, se soutenant par ailleurs via des réseaux de solidarité et des « boys clubs ». Ce sont ces hommes qui possèdent et gardent jalousement le pouvoir. Les mêmes dynamiques de domination patriarcale se retrouvent à travers le monde, et même jusque dans les syndicats, et la solidarité internationale est nécessaire à la lutte féministe. La réponse se trouve dans une démocratie toujours plus inclusive et intersectionnelle.

4.2 La distribution du pouvoir

Les hommes possèdent en général le *pouvoir décisionnel et de définition* permettant d'établir l'agenda politique et de prendre des décisions, souvent selon des priorités ne prenant pas en compte les besoins des personnes discriminées. Le *pouvoir des privilèges* est symbolique des luttes féministes : l'espace public, mais aussi le territoire ou les moyens de production appartiennent en majorité plutôt aux hommes. Ceux-ci ont également *le pouvoir du temps*, disposant de plus de temps de vie et de temps sociaux que les femmes. En ce qui concerne les ressources financières, ce sont encore une fois eux qui ont le *pouvoir de l'argent*. Les féministes doivent toujours lutter plus ardemment pour obtenir des budgets ou légitimer leur travail et projets. Enfin, le *pouvoir médiatique* appartient également aux hommes, de façon qu'ils peuvent définir de quoi on parle, et comment.

Les hommes (du Nord) sont les décideurs du monde et les femmes sont partout précarisées, leurs besoins négligés. La consommation à bas prix liée aux mauvaises conditions de travail et bas salaires dans le riche Nord mène à des conditions pires encore dans le Sud global. La solidarité entre les femmes, rendue possible par l'émancipation, est une force cruciale pour les luttes sociales, porteuses de changement profond. Alors que les réseaux sociaux servent d'amplificateur à la colère féministe et aussi à l'organisation collective, les femmes s'inspirent les unes des autres pour lancer des grèves féministes dans leur propre pays, Suisse comprise. Aujourd'hui, la grève pour le climat fait siennes les revendications écoféministes et s'adresse directement au pouvoir en place en exigeant la justice sociale et climatique via un changement de système radical.

Les différents aspects élaborés ci-dessus se retrouvent également, sous une forme ou une autre, dans le monde syndical. Le simple fait que des quotas soient encore nécessaires pour respecter une certaine représentativité est un indice. Dans nos organisations, qui parle le plus et le plus fort et est le plus écouté, qui définit l'agenda, qui occupe le plus de postes décisionnels ? Ici aussi, les voix qui s'imposent sont masculines, blanches et hétéronormées. La solidarité semble ainsi naturelle au sein des syndicats lorsqu'il s'agit de luttes classiques, typiquement masculines. Mais elle n'est pas toujours très réciproque lorsqu'il s'agit de se solidariser avec les luttes pour l'égalité entre les genres, avec les non-blanc-he-s, non-suisses, ou LGBTIQ+. De la même façon, la définition des priorités politiques ou la manière de mener des campagnes de manière plutôt compartimentée rappelle que l'intersectionnalité a encore du chemin à faire dans le monde syndical.

¹ Les personnes cis sont des personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance.

4.3 Pistes d'action et revendications

S'ils comptent survivre à terme, les syndicats doivent devenir plus ouverts. C'est la seule solution pour mettre fin à la chute des adhésions. Le nombre de membres ne peut être le seul objectif ; il faut des changements concrets pour devenir plus attractif pour les femmes et les personnes opprimées. Bien que certains syndicats organisent déjà une majorité de travailleuses et travailleurs étranger·ère·s et/ou subissant du racisme, les syndicats doivent devenir plus divers et multi-ethniques, plus inclusifs, y compris pour les personnes en situation de handicap. C'est pourquoi il faut :

1. des structures pour la diversité et l'inclusion, et plus d'importance pour les revendications féministes, qui doivent devenir une priorité au centre du travail syndical. L'intersectionnalité doit être une préoccupation et une responsabilité transversale au sein de nos organisations ;
2. des mesures concrètes, avec notamment plus de moyens pour les luttes féministes et un budget réparti de façon équilibrée entre les genres, afin d'implémenter dans nos structures ce que nous revendiquons pour la société ;
3. des formes d'organisation plus ouvertes et participatives qui donnent davantage de place au collectif qu'au chef ou la cheffe. Faire porter la parole de l'USS majoritairement par des hommes (président, premier secrétaire, responsables de la communication) est en porte-à-faux avec les attentes des femmes qui veulent aujourd'hui être présentes dans l'espace public.

5 Développements dans le monde du travail : numérisation et télétravail

5.1 Situation

La numérisation du travail a connu une impulsion supplémentaire avec la crise du coronavirus. En l'espace d'une année, les séances et entretiens virtuels sont devenus la norme. Avant le confinement de mars 2020, le télétravail n'était une réalité que pour une petite partie des personnes professionnellement actives, et presque un privilège pour beaucoup. Désormais, environ 1 million et demi de personnes font du télétravail.

La numérisation du monde du travail offre des chances, mais comporte aussi des risques qui ne sont pas les mêmes pour tous les groupes de salarié-e-s. Alors que disposer de plus de libre détermination et d'autonomie, avoir de nouvelles perspectives d'avenir et d'emploi, pouvoir davantage participer aux décisions et être impliqué sont considérés comme des chances, la perte de son emploi et de ses moyens d'existence, les préjudices subis avec sa sécurité sociale et sa prévoyance vieillesse, la perte de perspectives d'avenir et d'espaces de liberté, de contacts sociaux ou de sa santé psychique sont des risques de la numérisation qu'il s'agit de prendre au sérieux.

5.2 Les incidences de ces développements

Chaque année, 40 000 personnes quittent sans l'avoir choisi et durablement le marché du travail. Souvent, elles sont remplacées par des moyens techniques, ou alors leur travail est effectué à moindres frais à l'étranger. La part des personnes peu qualifiées qui ne parviennent plus à revenir sur le marché du travail après avoir perdu leur emploi est en augmentation. De nombreuses activités sont devenues obsolètes à cause de la numérisation et/ou ont été remplacées par d'autres profils professionnels (p. ex. caisses libre-service dans les magasins, davantage de services postaux en ligne).

Le sexe et les effets de la numérisation sur la possibilité de concilier famille et profession apparaissent rarement dans les analyses sur la numérisation. On chante tout au plus les mérites du télétravail et du travail flexible ainsi qu'indépendant du lieu et du moment, qui va de pair. Mais en même temps, on ne dit mot du fait que beaucoup de femmes travaillent dans des professions qui ne permettent pas le télétravail, ni non plus de la charge multiple que connaissent en particulier les femmes qui, en plus du télétravail, doivent s'occuper de proches ou d'enfants. Cette charge est devenue encore plus lourde avec la crise du Covid, lorsque les écoles ont fermé et que les parents ont été priés de retirer leurs enfants des crèches. Le stress à la maison s'est traduit par une augmentation de la violence domestique.

Mais le télétravail implique, aussi en l'absence de pandémie, des risques considérables. Avec lui, la frontière entre temps de travail et temps libre menace de s'effacer à cause de l'exigence d'une joignabilité permanente, surtout lorsque l'enregistrement de la durée de travail n'est pas réglementée. Avec le télétravail aussi, il faut en outre veiller à ce que les places de travail soient aménagées correctement au plan ergonomique afin que l'on puisse empêcher les atteintes à la santé.

Les plateformes numériques (micro-travail ou « crowd work », travail à la tâche ou « gig work ») qui, en promettant la flexibilité, mettent en relation employeurs/employeuses et main-d'œuvre pour un service précis et opèrent le transfert d'argent, sont certes toujours plus nombreuses. Mais on ne sait pas à quel point elles se sont effectivement propagées. Les personnes qui travaillent avec des plateformes et offrent, par exemple, des services de traduction, de nettoyage ou de taxi, vivent dans une énorme insécurité parce qu'elles ne sont pas protégées, n'ont pas de sécurité sociale et sont victimes de sous-enchère en matière de salaires de branche.

5.3 Pistes d'action et revendications

Les développements comme le télétravail, la numérisation et la flexibilisation doivent servir aux femmes, pas leur nuire. C'est pourquoi il faut :

1. des données détaillées concernant les professions touchées par la numérisation ainsi que des analyses sur la numérisation et le sexe ;
2. des formations continues et des reconversions en raison de la modification des profils professionnels due au développement numérique ;
3. le respect des durées maximales de travail et des temps de repos ainsi que la non-joignabilité pendant le temps libre en cas de flexibilisation du travail ;
4. des mesures de protection de la santé et d'ergonomie qui répondent aux besoins des femmes et non à la « norme masculine » ;
5. des règles pour le travail via des plateformes et l'ubérisation, le salaire minimum, une protection adéquate, des assurances sociales, des bonnes conditions de travail ;
6. une réglementation du télétravail incluse dans les négociations collectives.

6 Visions syndicales pour une société féministe

Les mobilisations des dernières années – surtout la Grève des femmes* mais aussi le mouvement pour le climat – ont montré qu'en Suisse, les gens veulent un changement de paradigme en direction d'une société respectueuse des individus et de la nature. Pour fonctionner, ces mouvements sociaux ont absolument besoin d'inclusion et de démocratie. Grâce à elles, le plus grand nombre de personnes possible peut faire entendre sa voix et s'engager. Ces activistes sont aussi un potentiel

pour les luttes syndicales, mais, pour être attractifs, les syndicats doivent s'inspirer des structures inclusives et démocratiques, qui répondent à un besoin réel.

La pandémie du coronavirus nous a montré de manière spectaculaire ce qu'il advient si le profit passe avant la vie : l'économie et la santé ont été mis en opposition lors des débats publics et politiques, comme si elles s'excluaient mutuellement. Les conséquences sont connues : des milliers de personnes mortes à cause du coronavirus et une économie quand même à terre. On cache ici que l'économie ne fonctionne pas sans êtres humains qui travaillent et consomment. Elle ne fonctionne pas non plus sans ressources naturelles.

Les syndicats aussi, en tant que faisant partie de la société, se caractérisent par des structures hiérarchisées et patriarcales : le déséquilibre des forces dans le monde du travail se retrouve dans les structures syndicales. Même si cela n'a rien d'étonnant, nous devrions modifier cette réalité, car une démocratisation de la société et des syndicats profitera à tout le monde.

C'est pourquoi les femmes de l'USS s'engagent pour une société solidaire et inclusive dans laquelle la discrimination et l'exclusion n'ont pas leur place. Elles s'engagent aussi pour une économie qui prend soin des ressources sans lesquelles elle ne peut pas fonctionner, c'est-à-dire les êtres humains et l'environnement.

Dans une société féministe telle que nous nous l'imaginons, personne n'est discriminé à cause de son identité sexuelle, de ses préférences sexuelles/romantiques, de ses origines, de sa position sociale ou de la couleur de sa peau. En cas de sexisme, de violence et de harcèlement sexuel, la tolérance zéro est appliquée.

Dans une société féministe telle que nous nous l'imaginons, la prise en charge d'enfants et d'adultes n'est pas une tâche privée. Elle relève de la responsabilité de tout le monde. Cela signifie que le travail de prise en charge est organisé comme un service public et financé par les pouvoirs publics.

Dans une société féministe telle que nous nous l'imaginons, les femmes et les hommes assument à parts égales le travail rémunéré et le travail non rémunéré. L'activité professionnelle est organisée de sorte qu'il reste suffisamment de temps pour les activités non rémunérées. À cet effet, il faut mettre en œuvre la revendication du 13^e Congrès des femmes de l'USS, qui demande une réduction de la durée de travail, pour un même salaire.

Une société féministe telle que nous nous l'imaginons reconnaît la grande valeur du travail des femmes. Cette reconnaissance apparaît dans les salaires et les conditions de travail qui sont à la hauteur de la responsabilité et de la charge importantes qu'implique ce travail.

Dans une société féministe telle que nous nous l'imaginons, tout le monde peut vivre de son revenu, ce que garantissent des salaires et des assurances sociales égalitaires incluant le travail non rémunéré.

La charte pour un travail syndical féministe doit montrer aux syndicats la voie qui permettra de faire de ces visions une réalité.

Charte pour un syndicalisme féministe

Le syndicalisme féministe contribue à l'avènement d'une société plus égalitaire, plus solidaire et plus inclusive. C'est pourquoi les fédérations membres de l'USS et les unions syndicales plaident pour un féminisme intersectoriel et appliquent les principes suivants dans leur travail :

Prémises thématiques et buts du syndicalisme

1. Les syndicats partent d'une notion du travail englobant le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Ils s'engagent pour leur répartition égalitaire entre femmes et hommes ainsi que la conciliation entre travail professionnel et engagement bénévole.
2. Les syndicats reconnaissent que le travail de prise en charge est de la responsabilité de toute la société et s'engagent pour qu'il soit en conséquence organisé comme un service public et financé par les pouvoirs publics.
3. Les syndicats s'engagent, selon la décision du Congrès 2018 de l'USS, en faveur d'une réduction de la durée du travail pour un même salaire. Ils combattent les tentatives politiques d'allonger cette durée, par exemple en assouplissant la loi sur le travail ou en relevant l'âge de la retraite.
4. Les syndicats luttent pour des salaires minimums décents mais aussi pour l'égalité des salaires, des salaires et plus élevés ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail, en particulier dans les professions exercées en majorité par des femmes (prise en charge de tiers, santé, nettoyage, commerce de détail). Ils veillent à ce que toutes les mesures utiles à la protection de la santé physique comme psychique et l'intégrité des travailleur-euses soient appliquées et respectées.
5. Les syndicats incluent dans leur travail les thèmes du sexisme, du racisme, de la discrimination et de la violence, et les combattent sous toutes leurs formes. Ils demandent la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
6. Les syndicats incluent systématiquement l'égalité de genre dans les faits dans leurs négociations collectives : l'égalité salariale, la protection contre le licenciement en cas de maternité, la procédure en cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, etc. doivent faire l'objet de réglementations claires.
7. Les syndicats s'opposent systématiquement à toute augmentation de l'âge de la retraite et s'engagent pour la baisse de l'âge de la retraite pour tout le monde. Ils luttent pour une amélioration des rentes et contre le discours de la droite visant à démanteler nos assurances sociales.
8. Pour combattre la précarité des femmes, les syndicats s'engagent pour la régularisation des personnes sans statut légal, en particulier dans l'économie domestique. Un travail = un permis !

Fonctionnement inclusif des syndicats

1. Les syndicats sont inclusifs et reconnaissent la diversité des travailleurs et travailleuses*. Le syndicalisme ne doit pas seulement être réalisé par des hommes suisses cis pour des hommes suisses cis, mais s'adresse à tous et à toutes les travailleurs et travailleuses* selon leurs besoins.
2. Les cotisations de membre sont conçues en fonction des capacités économiques effectives des personnes.
3. Les syndicats sont conscients de leurs propres structures de pouvoir et luttent contre les mécanismes patriarcaux et discriminatoires en leur sein. Face au harcèlement sexuel, non seulement la tolérance zéro est appliquée, mais les syndicats se donnent les moyens de mettre ce principe en application, ce qui concerne à la fois les salarié-e-s et les membres.
4. Les syndicats développent des formes d'organisation ouvertes et participatives, dans lesquelles l'aspect collectif et le travail de milice ont précisément leur place ainsi que les directions syndicales. Les processus de prise de décision sont démocratiques et transparents. Lors des assemblées et des réunions, le temps de parole est réparti de manière appropriée entre tous et toutes les participant-e-s ; leur organisation (en particulier le moment et le lieu) tient compte des personnes qui ont des obligations de prise en charge de tiers ou d'autres engagements extraprofessionnels.
5. Les syndicats sensibilisent et forment leur personnel et leurs membres à toutes les formes de discrimination et le forment au syndicalisme féministe.
6. Toutes les prises de position, les campagnes et la communication de l'USS et de ses syndicats s'inscrivent dans une perspective féministe, incluent la dimension de genre et ne sont pas discriminatoires.
7. La Commission des femmes de l'USS devient « Commission féministe de l'USS ». Elle dispose de l'autonomie et du pouvoir nécessaires pour mettre en œuvre une politique féministe au sein de l'USS. Pour les thèmes relevant des commissions statutaires, le Secrétariat de l'USS associe ces dernières.

Activisme syndical

1. Les syndicats soutiennent l'activisme féministe, entretiennent une collaboration constructive avec les mouvements comme le Comité de la Grève des femmes* et celui de la grève pour le climat et sont ouverts à de nouvelles formes d'activisme politique. Ils cultivent la solidarité avec les mouvements féministes internationaux et les luttes des travailleuses.
2. Les syndicats engagent suffisamment de moyens – en termes de postes, campagnes et formation - pour renforcer une approche féministe et pour développer et réaliser de nouvelles formes d'organisation et de possibilités d'activisme politique.

Rapports des ateliers

1 La grève comme outil de lutte féministe

Oratrices : Tiziri Kandi, secrétaire au syndicat français CGT, section hôtels de prestige et économiques ; Tamara Knezevic, secrétaire tertiaire Unia Vaud et coordinatrice de la grève féministe

Animation : Aude Spang, Unia

La grève est un outil de lutte syndicale classique, que la paix du travail en Suisse promet de n'employer que modérément. Depuis 2012, il ne se passe pas une année en France sans qu'il y ait une grève de femmes de chambre. En parallèle, la grève des femmes* du 14 juin 2019 en Suisse a été, avec plus d'un demi-million de personnes dans les rues, la plus grande mobilisation sociale de l'histoire du pays.

Trop souvent, reproche est fait aux femmes et aux luttes féministes de « diviser le mouvement ouvrier ». À la fois partie intégrante de la lutte des classes et dépassant celle-ci, le féminisme est en fait un enjeu primordial, tant en Suisse qu'à travers le monde. Les grèves de femmes et grèves féministes sont le nouveau visage de la lutte au XXI^e siècle. L'objectif de cet atelier était d'échanger sur la complémentarité de la lutte féministe et de la lutte des classes.

Tiziri Kandi nous a raconté durant son intervention l'exemple victorieux de la grève des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles de Paris, qui ont lutté contre la sous-traitance hôtelière. Elle a souligné la détermination de ces travailleuses, qui ont lutté pendant 22 mois dont 8 mois de grève effective et ont remporté le combat. Elle a précisé comment la capacité de construire des solidarités, y compris au-delà du milieu syndical, a été crucial à la fois pour la continuité du mouvement des femmes de chambre mais également pour la victoire.

Ainsi, les femmes de chambre ont réussi à politiser leur lutte à travers leurs alliances avec le mouvement féministe, antiraciste mais aussi diverses associations. Leur grève est devenue un problème de société, qui concernait tout le monde et que tout le monde soutenait. Cette lutte de femmes pour des meilleures conditions de travail et salaires est aussi une forme de lutte féministe, dans un métier typiquement féminin et extrêmement précarisé.

Ensuite, Tamara Knezevic a expliqué que l'expérience de la construction de la Grève des femmes* de 2019 en Suisse a été un apprentissage inédit pour énormément de femmes et travailleuses. En utilisant les moyens divers propres aux collectifs féministes comme des assemblées, conférences thématiques et projections de films, distributions de tracts, organisation de stands, mobilisations et actions de rue, le mouvement de la Grève féministe a politisé et organisé un nombre inédit de personnes.

Il est particulièrement intéressant de remarquer que la Grève des femmes* est aussi parvenue à mobiliser les travailleuses, celles-ci récupérant du matériel féministe, déposé notamment dans les salles de pause, et s'organisant sur leur lieu de travail en vue du 14 juin. Le manifeste de grève féministe ressemblait aussi beaucoup à un cahier de revendications syndical. N'ayant rien lâché depuis, le mouvement féministe est aujourd'hui l'une des forces politiques les plus importantes du pays, avec une capacité de mobilisation sans égale et réunissant des forces militantes de toutes les générations. Là aussi, l'importance de politiser les solidarités entre mouvements de lutte sociale a été soulignée, puisque les divisions profitent avant tout aux patrons.

La discussion passionnée qui a suivi a permis de premiers échanges sur la Grève féministe de 2023. Les participantes ont parlé de l'importance des ressources des fédérations syndicales, mais également de l'importance d'un travail législatif en vue d'améliorer les protections de l'activité syndicale sur les lieux de travail et du droit de grève en tant que tel, afin de renforcer cet outil si important pour les travailleuses et travailleurs. Plusieurs intervenantes ont partagé leur expérience personnelle en tant que femme et travailleuse ou au sein des luttes féministes, et toutes ont grandement apprécié ce précieux moment d'échange.



Texte : Aude Spang,
Unia, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

2 Métiers féminins : des conditions de travail dignes pour les travailleuses en première ligne – enjeux et perspectives de mobilisations

Oratrices : Vanessa Monney, secrétaire syndicale au SSP et militante féministe et Pauline Delage militante féministe, sociologue, Centre national de recherche scientifique (CNRS), France

Animation : Michela Bovolenta, SSP, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

Pauline Delage a introduit la thématique en nous questionnant sur le pourquoi ces métiers du soin à autrui sont en majorité occupés par des femmes. Cela est en général expliqué par la nature, l'instinct. Or il s'agit en réalité d'une construction sociale qui nous renvoie à la division genrée du travail : les compétences nécessaires à exercer ces métiers sont naturalisées ce qui les dévalorise. Il se produit une hiérarchisation, le fait que les compétences seraient naturelles fait en sorte qu'on ne forme pas ou peu ces personnels et qu'on les place en bas de la hiérarchie : c'est le cas des aides-soignantes, des auxiliaires de l'accueil de l'enfance, des caissières, notamment.

La crise du Covid-19 a de fait accéléré la restructuration néolibérale : d'une part la réorganisation de l'État via un changement des mentalités : davantage d'individualisme et via une accélération des restructurations notamment la réduction du nombre de lits dans les hôpitaux. En France, la planification hospitalière plus le manque de personnel ont amené à une baisse de 20 % du nombre de lits. Pour répondre à cette réduction massive de l'offre de soins, l'État en appelle à la responsabilité individuelle : chacun-e doit veiller à préserver sa propre santé pour ne pas engorger les services de soins.

Vanessa Monney apporte un éclairage sur le secteur de la santé parapublique dans le canton de Vaud, où elle travaille comme secrétaire syndicale :

82 % du personnel est féminin. Il n'y a pas de reconnaissance de la pénibilité du travail. Depuis 2012, il y a une forte concurrence entre les hôpitaux et le financement des EMS est insuffisant. Par ailleurs, la pression est toujours plus forte dans les soins à domicile. Durant le Covid-19, la pression a augmenté partout : dans les hôpitaux, les EMS, les soins à domicile : tous les gestes de soins et d'assistance prenaient trois fois plus de temps en raison de mesures de sécurité. Au début, le personnel a été confronté à la peur de l'inconnu, mais aussi au manque de matériel et à un management très autoritaire. Il a été impossible de faire des actions pendant cette période Covid-19, alors que les droits du personnel ont été bafoués, notamment la Loi sur le travail a été suspendue dans les hôpitaux. Dans certains hôpitaux, des baisses d'effectifs ont été annoncées juste après la première vague. Le SSP a pu organiser une mobilisation juste avant la deuxième vague en octobre 2020 : plus de 1000 personnes ont manifesté à Lausanne pour dénoncer les conditions de travail : 7 minutes par résident-e pour le coucher du soir : c'est inhumain ! Or, la réponse du politique est toujours la même : les coûts.

La pandémie a aggravé une situation qui était déjà mauvaise. Lors de la manifestation nationale du 30 octobre 2021, le personnel de santé a dénoncé la fatigue extrême dans laquelle il se trouve, les mauvaises conditions de travail, la surcharge permanente. La question se pose pourtant de comment construire une mobilisation d'ampleur dans un secteur où le travail c'est de prendre soins de personnes dépendantes et malades et où les effectifs sont tout le temps insuffisants.

Résumé de la discussion :

À Genève, le salaire minimum a apporté une amélioration, mais il faut batailler dans certains secteurs pour le faire appliquer, notamment le secteur de l'accueil de l'enfance. Ce personnel s'est mobilisé et a participé à la grève du personnel de ville de Genève.

Plusieurs intervenantes partagent l'analyse que la crise sanitaire a accéléré la détérioration dans le secteur du care, alors qu'elle aurait dû les améliorer puisque la preuve a été faite de leur nécessité sociale. Il faudrait une grève du care, toutes ensemble dans un mouvement solidaire. Mais le constat est partagé : revendiquer et se mobiliser dans ces secteurs est difficile, car il y a une culture du don de soi. Pourtant, l'idée qu'on a des droits et qu'on peut les revendiquer fait son chemin.

L'atelier constate que tous les secteurs de soins et de service, que ce soit la santé, la vente, le transport des personnes, l'hôtellerie, le social, l'accueil des enfants, le travail domestique souvent dévolu aux personnes sans statut légal, sont soumis à de plus en plus de pression et de flexibilité. Dans ces métiers, il y a une perte du sens du travail qui pèse sur le personnel et ajoute une pénibilité psychique à la pénibilité physique.

L'atelier se termine avec le constat de la nécessité de faire une nouvelle grève féministe et le vote d'une résolution qui sera proposé au plenum.



Texte : Michela Bovolenta, SSP, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

3 Le pouvoir féminin dans le travail pour l'égalité au niveau national et international : pouvoir et impuissance dans la lutte pour davantage de diversité et d'inclusion en politique suisse

Oratrice : Regula Kolar, préposée aux questions de diversité à la Haute École des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) et ancienne responsable de la Coordination post Beijing des ONG suisses

Animation : Lucie Waser, secrétaire syndicale et déléguée SEV aux questions d'égalité des chances, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

Le mouvement syndical a toujours été lié aux questions d'égalité des sexes et à l'évolution de la société en matière de genre. D'ailleurs, les mouvements féministes du XX^e siècle et leur lien avec les revendications locales socialistes et de gauche l'illustrent de manière exemplaire. Les mouvements féministes et les développements de la politique de l'égalité en Suisse ont été (et sont) influencés simultanément par des réglementations et des conventions internationales. L'atelier a mis l'accent sur trois instruments de politique juridique et montré comment ils peuvent être utilisés pour le syndicalisme politique.

La CEDEF

En adoptant la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1997, la Suisse s'est engagée à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans tous les aspects de la vie et à faire progresser l'égalité véritable entre les sexes. La CEDEF oblige la Suisse à documenter et à vérifier à intervalles réguliers les progrès réalisés et les lacunes à combler sur le plan de l'égalité. Sur un cycle de quatre ans, les États rendent compte devant le Comité CEDEF onusien de l'état de l'application de la CEDEF dans leur propre pays, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations émises par le Comité. Parallèlement, des expert-es de la société civile - telles que les organisations membres de la Coordination post Beijing des ONG Suisses - vérifient si la Suisse respecte ses engagements, met les recommandations en pratique ou contrevient à ses obligations, et formulent des exigences dans leur rapport. Ce rapport alternatif souligne les lacunes du rapport de l'État et pointe les divergences entre ce dernier et la société civile ainsi que précise les observations et exigences de celle-ci.

La Convention d'Istanbul

Cette Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique est en vigueur en Suisse depuis 2018. La Convention d'Istanbul a pour but de combattre à la racine la violence fondée sur le sexe mais aussi la violence familiale, et de faire prévaloir les droits des victimes de violences au soutien et à la protection. Elle définit la violence fondée sur le sexe comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'égard des femmes. En ratifiant la Convention, la Suisse a reconnu que les rapports de force inégaux entre les sexes constituent une cause primordiale de la violence à l'égard des femmes, et que celle-ci maintient à son tour les hiérarchies entre les sexes. En y adhérant, la Suisse s'engage - comme pour d'autres conventions - à rendre compte dans un rapport de sa mise en œuvre devant le Conseil de l'Europe. Le premier rapport a été remis en 2021. En réaction au rapport de l'État, le Réseau Convention Istanbul² a rédigé un rapport complet issu de la société civile.

² <https://istanbulkonvention.ch/index-fr.html>

La Convention 190 de l'OIT

La même semaine, alors que la deuxième Grève des femmes* avait lieu le 14 juin 2019, l'OIT³ siégeait à l'ONU à Genève et célébrait son 100^e anniversaire. La vague violette déferla aussi dans ces salles de négociations de l'OIT, favorisant peut-être l'adoption rapide de la Convention 190 de l'OIT pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail⁴. Avec cet outil de lutte contre la violence dans le monde du travail en complément de la CEDEF et de la Convention d'Istanbul, l'on disposait désormais d'un triptyque important. La ratification par la Suisse de cette importante convention fut abordée sans plus attendre par des politiciennes et leurs interpellations ont été déposées au Parlement la même année, avec Marina Carobbio au Conseil des États et Katharina Prelicz-Huber au Conseil national. Le Congrès des femmes de l'USS 2021 a également adopté une résolution OIT 190, tout comme de nombreuses autres organisations féministes de Suisse. Il est important que nous fassions tous pression pour que ce dossier politique aboutisse à une bonne conclusion. Lorsque cette étape sera franchie, il faudra accompagner activement la mise en œuvre, car là aussi des rapports seront nécessaires tels que nous les connaissons du travail en rapport avec la CEDEF et la Convention d'Istanbul.

Les deux rapports de la société civile relatifs à la CEDEF et à la Convention d'Istanbul constituent des instruments de travail précieux pour les femmes et les hommes politiques mais aussi pour les collègues actifs dans la politique syndicale. Pour chaque thème de politique de l'égalité, des chiffres et des faits importants ainsi que des revendications appropriées figurent dans le rapport alternatif de la CEDEF et dans le rapport du réseau CI-ONG.

L'atelier s'est terminé par un appel à utiliser ces trois outils pour rendre le travail syndical féministe plus visible !



Texte : Lucie Waser,
SEV, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

³ www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-fr/index.htm

⁴ www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_711571/lang-fr/index.htm

4 Évolutions dans le monde du travail : coronavirus, digitalisation et ubérisation

Oratrice : Aleksandra Gnach, professeure à l'Institut des sciences médiatiques appliquées (IAM) de la Haute École des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)

Animation : Patrizia Mordini, responsable de l'Égalité et membre du Comité directeur de Syndicom ; coprésidente de la Commission féministe de l'USS

Dans son exposé, la professeure Gnach a d'abord décrit les répercussions des révolutions technologiques sur les relations entre les genres. Tout nouveau développement technologique devrait être l'occasion de repenser les relations de genres, les rapports de force ainsi que les normes sociales. Il s'agit d'un processus social, dont l'organisation doit être mûrement réfléchie. La crise du Covid accélère la numérisation du travail et met en évidence des problèmes structurels.

Avec la numérisation, des informations sont traitées numériquement et enregistrées, ce qui permet une hausse exponentielle des performances dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Les processus sont automatisés, les personnes, les senseurs et les objets sont mis en réseau (« internet des objets »), d'importantes quantités de données sont collectées et interconnectées (« big data », intelligence artificielle). La transformation numérique (à ne pas confondre avec la numérisation) est un processus de mutation de l'économie et de la société fondé sur le développement continu des technologies numériques. Les conséquences en sont de nouveaux modes de travail et de communication, de nouveaux modèles d'affaires et de nouveaux comportements ainsi que de nouveaux besoins commerciaux et privés. Un exemple de cette évolution est la « Ville intelligente » (« Smart City »), qui inclut des livreurs et livreuses de repas, des commerçant-e-s en ligne, des services de streaming, des plateformes de partage et des cartes en ligne interactives.

Les débats publics sur les processus sociaux jouent un rôle capital, car ils ont le potentiel de transformer la réalité sociale. Ainsi, par exemple, le mouvement #metoo a-t-il fait de la discussion sur le harcèlement sexuel un sujet que les politiques et les employeurs doivent enfin regarder en face. La Grève des femmes* de 2019 aussi a été fortement influencée par ce type de débats, et elle a mobilisé beaucoup de gens.

Les éléments dominants du débat sur la numérisation sont empreints de valeurs majoritairement masculines. Les « geeks » masculins sont considérés comme les héros de l'ère numérique, les concepts courants de « new work » et d'« agilité dans le travail » trouvent leur origine dans le développement des logiciels et mettent l'accent sur l'efficacité, la flexibilité et la hiérarchie. Ce qui n'est pas abordé dans ce débat, c'est le champ de tension entre travail professionnel et vie privée, notamment le travail de « care » pour la famille. De même, les manières de revaloriser des tâches non automatisées, ou d'utiliser les ressources libérées par l'automatisation pour les mettre à profit des évolutions sociales et de l'égalité des chances sont rarement évoquées. Les algorithmes amplifient le biais de genre dans le débat et la pandémie de Covid fait avancer la numérisation tout en révélant des problèmes structurels.

La professeure Gnach propose les pistes de solution suivantes :

- élaborer une transformation numérique sans aucune discrimination ;
- augmenter la part de femmes dans les professions numériques (formation initiale et continue) ;
- élaborer des réglementations législatives afin que le « new work » et le travail de plateforme représentent des opportunités, et non des risques pour l'égalité ;

- favoriser les modèles de temps de travail qui permettent aux femmes et aux hommes d'effectuer de façon égalitaire le travail domestique et professionnel ;
- revaloriser les professions d'importance systémique ;
- utiliser les ressources libérées par l'automatisation pour réduire les inégalités sociales (égalité salariale, accueil des enfants, etc.)
- poser des exigences légales aux technologies et aux marchés du travail ;
- instaurer une « liste de contrôle Égalité » pour les programmes conjoncturels et les investissements.

Synthèse de la discussion

Il faut parler de la transformation numérique, car la technologie n'est plus neutre. La « fracture numérique » (« *digital divide* ») est une réalité. La transformation numérique recèle un grand potentiel, par exemple pour alléger le travail et faire progresser le secteur hospitalier et le commerce de détail, la prise en charge de personnes et la logistique. Mais elle comporte aussi des dangers : le travail de plateforme occupe aussi les syndicats, par exemple, puisqu'il va souvent de pair avec de mauvaises conditions de travail.

Avec la crise du Covid, le télétravail a fait un bond en avant. Les femmes disposent d'un réseau informel plus petit au travail que leurs collègues masculins. Les rencontres informelles n'ayant plus lieu, le réseautage et l'accès à des informations essentielles est devenu plus compliqué. La crise du Covid a donc accentué ce désavantage dans l'évolution de leur carrière. Avec le télétravail, la charge multiple que représente le travail rémunéré, la garde des enfants et les tâches ménagères a augmenté pour de nombreuses mères.

La crise du Covid a également révélé que pour accéder à certaines prestations, des connaissances et compétences en informatique sont nécessaires et qu'en l'absence de celles-ci, certains groupes sont laissés pour compte.

La conclusion de l'atelier est que la sensibilisation et la formation à la mutation numérique revêtent une grande importance, et que le débat ne doit pas faire abstraction de la dimension de genre. La numérisation du monde du travail doit continuer à être abordée par les syndicats lors des négociations avec les patrons de façon que les différentes réalités de la vie et du travail des femmes soient prises en considération.



Texte : Patrizia Mordini,
Syndicom, coprésidente de la Commission féministe de l'USS

Résolutions

1 Au boulot jusqu'au tombeau, c'est non : pour l'abaissement de l'âge de la retraite pour toutes et tous (Unia et Syndicom)

Plutôt que de camper sur des positions défensives, l'USS défend l'abaissement de l'âge de la retraite pour toutes et tous. À cet effet, elle lance une campagne visant à apporter ce sujet dans le débat public et à contrer le discours toujours plus offensif de la droite et ses mensonges sur l'état des finances de l'AVS. Cela implique notamment de proposer un programme de formation sur le système de retraite et de sensibilisation sur les enjeux féministes liés à ce dernier ainsi que de défendre cette position au Parlement et de mener des actions dans l'espace public et sur les lieux de travail.

S'il est vrai que l'espérance de vie a augmenté, cela ne peut pas en aucun cas justifier de toujours plus repousser l'âge de la retraite des travailleuses et travailleurs. L'objectif d'un syndicat n'est certainement pas d'augmenter la productivité du système économique (et donc les profits des patrons) mais plutôt de garantir une qualité de vie élevée à chaque étape. En ce sens, notre vision est sociale et fortement progressiste : abaisser l'âge de la retraite pour toutes et tous afin de pouvoir profiter de la fin d'une carrière professionnelle à un âge où l'état de santé le permet. Plus on repousse la retraite, plus on vieillit et plus notre santé en pâtit.

Notre système de retraite fait beaucoup parler de lui ces derniers temps. D'une part, la réforme AVS21 qui est en train de se conclure au Parlement prévoit, entre autres mesures dommageables à la population, de porter l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. D'autre part, les jeunes PLR ont récolté les signatures pour faire passer devant le peuple l'initiative populaire visant à augmenter l'âge de la retraite à 66 pour les hommes et les femmes dans un premier temps, et envisageant de le faire passer à 67 puis 68 à long terme. Ces deux propositions pèseront lourdement sur les épaules des femmes, sans tenir compte des énormes inégalités dont elles font l'objet. L'inégalité des salaires, mais aussi les nombreuses heures de travail non rémunérées dans les soins et le travail domestique, les interruptions de carrière plus longues et, bien sûr, les salaires plus bas et les conditions de travail plus précaires dans les professions dites féminines, se traduisent tous par des pensions nettement inférieures et une grande précarité à la retraite.

Travailler plus pour gagner moins est inacceptable, et il s'agit de renverser la logique en adoptant une position offensive plus que de se contenter de réagir aux attaques de la droite. Dans la riche Suisse, comme dans le reste du monde, la répartition des richesses est inégale : une minorité possède énormément, et le prix à payer retombe toujours sur les épaules des travailleuses et travailleurs. Nous croyons fermement que le moment est venu de s'ouvrir à une société visant le bien-être de toutes et tous, où le véritable sens de la vie n'est pas de travailler jusqu'à un âge avancé pour enrichir quelques-un.e.s, mais de faire en sorte que chacun.e ait la possibilité de travailler et aussi de profiter de la vie.

2 Solidarité avec les travailleur-euse-s sans statut légal ! Régularisation maintenant ! (Unia)

Face à l'inégalité de traitement, à l'humiliation et au maintien dans l'angoisse de la dépendance, seule la régularisation est une réponse politique et collective à la hauteur d'une réelle justice sociale et économique.

Les personnes sans statut légal font partie du monde du travail et de la société suisse

Le monde du travail est toujours plus précaire, et les personnes étrangères en font directement les frais, les personnes sans statut légal en première ligne. De nombreux facteurs contribuent à leur vulnérabilité : bas salaires, emplois précaires et conditions de travail abusives, logements et/ou loyers indécentes, xénophobie et racisme, accès limité aux soins de santé et angoisse de contacter la police en cas d'agression, en particulier pour les femmes. Si la Suisse est l'un des pays les plus riches, c'est notamment grâce à l'apport important des résident-e-s sans titre de séjour régulier. Mais si les personnes sans statut légal, et parmi elle-eux de nombreuses femmes, font partie du monde du travail et de la société suisse, leur importante participation n'est pourtant pas reconnue et leurs droits sont entravés. Nous, syndicats, affirmons que toute exclusion ou discrimination d'une partie de nos collègues et de leurs proches fragilise la cause de tou-te-s les personnes vivant et travaillant en Suisse.

La force de la société se manifeste par la protection et le bien-être de tou-te-s

Actuellement, le pouvoir discrétionnaire des autorités cantonales implique incertitude juridique, inégalité de traitements et longueur des procédures. Chaque jour, en maintenant le statu quo, elles permettent l'exploitation de personnes sans statut légal sans chercher à les sortir de leur situation précaire et sans protéger leurs droits humains. Pourtant leur détresse économique et sociale n'est pas un accident de parcours individuel ni un comportement criminel mais le résultat d'une politique économique et migratoire délibérée permettant à certaines entreprises et personnes privées de profiter de la situation des employé-e-s. Cette situation est indigne d'un Etat de droit !

Nous exigeons la régularisation des personnes sans statut légal

La régularisation est la seule solution pour mettre fin à cette situation, tant sous l'angle des droits fondamentaux que d'un point de vue du marché du travail, de la sécurité sociale, de la sécurité des personnes, de la fiscalité et de la santé publique. La régularisation incite les employeurs à normaliser les relations de travail, permettant par-là d'assainir des pans de l'économie devenus des zones de non-droit.

Il est donc nécessaire d'instaurer, de systématiser et de simplifier les processus de régularisation collective. Une procédure simplifiée pour les cas de rigueur doit être instaurée. L'accès à la justice doit être concrètement garanti pour tou-te-s sans conséquences sur le droit de demeurer là où les personnes vivent, travaillent et où sont scolarisé-e-s leurs enfants. La formation professionnelle initiale doit être accessible à tou-te-s de manière contraignante indépendamment et sans condition.

Le Congrès Femmes USS exige la régularisation des personnes sans statut légal !

3 Pour une meilleure protection des délégué·e·s syndicaux·ales (Unia)

Depuis plusieurs années, nous débattons de la question de la protection des délégué·e·s syndicaux·ales sur leurs lieux de travail et nous n'avons jusqu'à ce jour obtenu aucun résultat. Plusieurs délégué·e·s syndicaux·ales se sont fait licencier à cause de leur activité syndicale. Leur rôle principal d'informer et de représenter leurs collègues avec l'objectif de protéger et d'améliorer les conditions de travail engendre des prises de risques au quotidien. À cela s'ajoutent les pressions, le stress dû au climat de travail et à la hiérarchie, ce qui rend difficile l'engagement et la mobilisation des collègues sur leurs lieux de travail.

Pour rappel, la convention n° 87 de l'OIT (Organisation internationale du travail) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), validée et ratifiée par la Suisse en 1975, stipule à son article 2 que « *les travailleurs·euses ont le droit de constituer une organisation et/ou de s'affilier à une organisation déjà existante* ». Cela implique notamment, l'élection de leurs représentant·e·s au sein de l'entreprise selon l'article 3.

Dans la continuité, la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), validée et ratifiée par la Suisse en 1999, stipule que « *les travailleurs·euses doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi* ». La convention prescrit les moyens qui peuvent porter préjudice (avertissement, congé, etc.) aux délégué·e·s syndicaux·ales en raison de leur affiliation syndicale et/ou de leur participation à des activités syndicales.

En 2019, le comité de la liberté syndicale de l'OIT a placé la Suisse sur sa liste noire des 40 cas les plus graves en termes de violation des conventions de l'OIT, soit des pays qui ne respectent pas les droits syndicaux au vu des protections insuffisantes contre les licenciements des délégué·e·s syndicaux·ales. Suite à l'annonce par le conseiller fédéral Guy Parmelin, de l'ouverture d'une médiation entre patronat et syndicat - assortie de l'engagement que le processus ne durerait pas plus de 12 mois - la Suisse a été retirée de la liste noire. Deux ans plus tard, un médiateur de droite a été désigné et la suite tarde.

À ce jour, la loi sur le travail en Suisse, n'offre aucune véritable protection, tandis que les protections présentes dans nos conventions collectives de travail sont encore totalement insuffisantes ; c'est pourquoi la Suisse mérite de retourner sur la liste noire de l'OIT. Nous devons changer cela maintenant ! Nous avons le devoir d'améliorer les protections des travailleur·euses qui s'engagent au quotidien pour le syndicat et pour leurs collègues afin de lutter pour défendre leurs droits.

Nous exigeons :

- Une réelle reconnaissance des délégué·e·s syndicaux·ales ainsi que des représentant·e·s du personnel ;
- Une réelle protection des délégué·e·s syndicaux·ales qui s'engagent tous les jours auprès de leurs collègues, de tou·te·s ceux qui dénoncent les conditions de travail et des lanceur·euse·s d'alerte ;
- L'intégration des dispositions des conventions n° 87 et 98 de l'OIT dans nos conventions collectives de travail ;

- Que l'USS se détermine rapidement quant au processus de médiation initié par le Conseil fédéral - un ultimatum doit être fixé, sous peine de devoir constater l'échec de cette médiation et donc d'y mettre un terme, ne serait-ce que pour que la Suisse ne puisse pas échapper à l'humiliation internationale alors qu'elle la mérite pleinement.

4 Ratification immédiate de la Convention 190 de l'OIT, y compris la Recommandation 206 (R206) (Unia und SEV)

Le Congrès des femmes exige la ratification immédiate de la Convention 190 de l'OIT, y compris les recommandations 206 (R206), car **la violence et le harcèlement ne font pas partie du travail !** Ce comportement toxique doit être interdit et sanctionné.

La Suisse doit ratifier rapidement la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), car la Convention 190 de l'OIT, y compris les recommandations 206, est la pièce manquante de la triade avec la CEDEF (ONU) et la Convention d'Istanbul (Convention du Conseil de l'Europe) pour l'élimination de toutes les formes de violence et de harcèlement à l'égard des femmes, et en particulier à l'égard des femmes dans le monde du travail⁵. Tous les syndicats doivent s'engager politiquement en ce sens, en particulier l'USS. Les présidences des syndicats et la direction de l'USS sont appelées à exercer ensemble une pression politique pour que cet important acquis syndical, obtenu de haute lutte le 19 juin 2019 à Genève, soit également ratifié et mis en œuvre en Suisse dans les meilleurs délais. Toutes les personnes ont le droit de se sentir en sécurité et libres au travail.

En adoptant cette résolution, les syndicats de l'USS s'engagent à assurer la ratification rapide de l'OIT 190, y compris la recommandation 206, et ils s'engagent également à suivre de manière critique sa mise en œuvre ultérieure dans les entreprises. Nos membres comptent sur nous car ce sont elleux qui subissent la violence sur le lieu de travail. C'est la tâche et le devoir des syndicats de défendre les préoccupations des plus vulnérables, comme nous le faisons depuis plus de 100 ans. Si nous devons maintenant fermer les yeux sur la question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, nous trahirions nos principes.

Nous, les femmes, sommes une partie importante du mouvement syndical mondial et cela vaut bien sûr aussi pour la Suisse. Nous, les femmes, avons toutes fait l'expérience de diverses formes de violence dans notre vie professionnelle et nous savons exactement combien cette convention de l'OIT 190 est importante pour notre avenir et celui de nos enfants. La violence à l'égard des femmes est une pandémie mondiale. C'est pourquoi le Congrès des femmes de l'USS appelle à un engagement tout aussi uni et solidaire pour arrêter ensemble cette pandémie, comme nous le faisons avec la pandémie de Covid-19.

Les motions parlementaires déposées jusqu'à présent n'ont eu que peu d'effet (Katharina Prelicz-Huber, conseillère nationale des Verts, interpellation 20.4426 et Marina G. Carobbio, conseillère aux États du PS, interpellation 20.4578), c'est pourquoi la pression de l'ensemble du mouvement syndical suisse est maintenant nécessaire pour que cela change enfin le plus rapidement possible.

⁵ En matière de violence à l'égard des femmes, la Suisse a ratifié la Convention d'Istanbul, avec des réserves concernant la protection des femmes migrantes dont le permis de séjour dépend de celui de leur mari. Si elles se séparent en raison de violence dans le couple, elles peuvent ainsi perdre leur permis. C'est un scandale. Les syndicats et l'USS font également campagne pour cet amendement et soutiennent la mise en œuvre qui vient de commencer en Suisse - voir plus dans le 1^{er} rapport alternatif des ONG sur la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul.

5 Pour un véritable congé parental (Commission féministe de l'USS)

La Suisse a accumulé un retard énorme en matière de congés parentaux : le congé maternité n'est entré en vigueur qu'en 2005 après des décennies de luttes féministes et il a fallu attendre le début de cette année pour avoir enfin un congé paternité. De plus, ces deux congés sont très courts et largement en dessous de ceux de la plupart des pays européens, notamment nordiques. Enfin, ces congés sont lacunaires tant en ce qui concerne les parents qui adoptent que les parents de même sexe.

Aujourd'hui, il faut donner un coup d'accélérateur à la politique familiale et renforcer les droits des parents actifs professionnellement. Les femmes de l'USS s'opposent à toute tentative de réduire les droits actuels, qui sont déjà minimalistes, et se positionnent très clairement pour une amélioration de ces droits, ce qui implique de :

- reconnaître la grossesse, l'accouchement et le droit à allaiter son enfant comme un fait social important et ne pas invisibiliser cette réalité physique et psychique ;
- inclure la diversité des formes de parentalité et de familles et adapter tous les congés à cette réalité sociale ;
- prendre acte du fait qu'élever un enfant nécessite du temps et que ce temps est un investissement pour l'avenir de la société et non seulement un besoin individuel des parents.

Dans ce contexte, le Congrès de femmes de l'USS défend :

- le maintien des congés maternité et paternité actuels et leur extension à l'adoption et aux parents de même sexe ;
- l'introduction d'un congé parental venant s'ajouter aux congés déjà existant et d'une durée conséquente, qui devrait se situer autour de 24 semaines pour chaque parent et pour toutes les formes de parentalité ;
- l'augmentation des allocations maternité, paternité et parentales à 100 % du salaire, afin de ne pas pénaliser les salarié-e-s qui ont des revenus bas à moyens et pour lesquels l'arrivée d'un enfant implique une charge financière supplémentaire.

Dans une perspective syndicale et féministe, un bon modèle de congés parentaux devrait comprendre un congé prénatal, un congé commun aux deux parents, un congé maternité plus long que l'actuel, permettant à celles qui le souhaitent d'allaiter le bébé au moins pendant les six premiers mois de sa vie (selon les recommandations de l'OMS), un congé parental long, basiquement de même durée pour les deux parents, mais dans une certaine mesure modulable entre eux afin de pouvoir s'adapter aux diverses situations familiales

6 Pour une politique de la migration solidaire, bienveillante et digne (Commission féministe de l'USS)

La Suisse est un pays d'immigration : un-e résidant-e sur quatre n'a pas de passeport suisse et une heure travaillée sur trois est effectuée par une travailleuse ou un travailleur sans passeport suisse. De plus, les travailleurs et, particulièrement les travailleuses, immigré-e-s, sont majoritaires dans les métiers en première ligne, ces métiers qui se sont révélés indispensables pendant la pandémie. Des secteurs comme la santé, la vente, le nettoyage ne pourraient pas fonctionner sans les personnes issues de la migration. Nos maisons, nos routes, nos bâtiments publics, bref toutes nos infrastructures ont été et sont bâtis par des ouvriers et ouvrières immigré-e-s. Loin de les en remercier, la Suisse a durci et continue à vouloir durcir sa politique migratoire pour toutes les personnes migrantes, particulièrement dans le domaine de l'asile et vis-à-vis des personnes issues des pays non-membres de l'UE.

Le Congrès des femmes de l'USS s'engage pour une politique de la migration solidaire, bienveillante et digne, basée sur le principe de l'égalité des droits pour toutes et tous :

- Nous soutenons la pétition féministe européenne pour une reconnaissance effective des motifs d'asile propres aux femmes, aux filles et aux personnes LGBTQIA+ et nous demandons aux autorités suisses d'ouvrir les frontières aux réfugié-e-s, en particulier de contribuer à désengorger les camps de réfugié-e-s grecs et de faciliter l'accueil des réfugié-e-s afghan-e-s, notamment celles et ceux qui ont des proches en Suisse.
- Nous demandons à la Suisse de souscrire aux Conventions et Recommandations de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs migrant-e-s ainsi qu'à la Convention de l'ONU sur la protection des droits de tou-te-s les travailleuses et travailleurs migrant-e-s et des membres de leur famille pour garantir un accueil digne ainsi que des conditions de vie et de travail égales pour toutes et tous.
- Nous nous opposons aux durcissements de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) qui font de la pauvreté un crime et demandons que le recours à l'aide sociale ne soit pas un motif de non-renouvellement de permis de séjour ou d'établissement, et donc de renvoi.
- Nous défendons le principe du droit à la citoyenneté pour toutes celles et ceux qui vivent et habitent ici et qui doivent pouvoir participer à la vie politique du pays, en bénéficiant du droit de vote, d'élection et d'éligibilité à tous les niveaux.

Solidarité avec les femmes du monde entier !

Égalité des droits pour tou-te-s !

7 Contre la suppression des bons du personnel pour les retraitées et retraités de La Poste (Syndicom)

La Poste prive ses retraité-e-s de 200 francs annuels. Le syndicat syndicom considère cette décision comme un affront envers les retraité-e-s de La Poste. La Poste donne l'impression que cette mesure vise à compenser les augmentations salariales récemment obtenues par le syndicat syndicom. syndicom demande à La Poste de revenir sur sa décision et de continuer à accorder à ses retraité-e-s les bons du personnel d'un montant annuel de 200 francs.

Précisément parce que les femmes en Suisse ont une pension qui est en moyenne un tiers inférieure à celle des hommes, cette économie de la Poste touche aussi fortement les femmes retraitées.

Le 28 septembre 2021, La Poste a informé ses anciennes et anciens employé-e-s retraité-e-s qu'elle ne distribuerait plus de bons du personnel. Tout simplement parce que La Poste souhaite à l'avenir utiliser ces ressources pour les employé-e-s actives et actifs. Dans la lettre, elle ne mentionne à aucun moment la moindre estime envers ses retraité-e-s. De toute évidence, la direction de La Poste ne considère les personnes qui ont travaillé pour le groupe avec une implication sans faille que comme un facteur de coût. Le fait que La Poste remplace les bons du personnel individuels en octroyant 60 francs par personne et par repas pour des rencontres conviviales est dérisoire. Car toutes et tous les retraité-e-s de La Poste ne pourront pas participer à de tels événements.

De plus, La Poste prive ses retraité-e-s de la possibilité de choisir eux-mêmes comment ils souhaitent utiliser ces bons. syndicom salue la volonté de La Poste d'encourager la création d'associations régionales de retraité-e-s et de soutenir financièrement leurs activités. Elle doit cependant fournir davantage de ressources à cet effet plutôt que de priver ses retraité-e-s des bons du personnel établis et appréciés. La pandémie a clairement montré à tout le monde l'importance de la mission accomplie par les collaborateurs-trices de La Poste. syndicom est persuadé que la population attend également de La Poste qu'elle ne se présente pas seulement comme un employeur social, mais qu'elle le mette aussi en pratique. Tant pour ses salarié-e-s actifs-ves grâce à des conditions de travail progressives et des rémunérations équitables que pour ses retraité-e-s grâce à de bonnes prestations des caisses de pension, aux bons annuels du personnel et au soutien de leurs activités régionales.

Le Congrès des femmes de l'USS soutient cette revendication des retraitées et retraités de la Poste.

8 Allons-y ! L'accueil des enfants, c'est du service public ! (Commission féministe de l'USS)

À la suite de la Grève des femmes* en 2019, l'Assemblée des délégué-e-s de l'USS a décidé de faire de la prise en charge des enfants et des adultes un thème prioritaire du travail syndical. Cette tâche importante doit devenir un service public afin que toutes les personnes aient un accès facile et financièrement abordable aux structures d'accueil.

Les femmes assument toujours la majeure partie du travail de garde et d'assistance non rémunéré. Pour cela, elles renoncent à un emploi, à des revenus, à une progression de carrière et à une prévoyance vieillesse sûre. Des places de garde d'enfants en nombre suffisant, abordables et de qualité sont donc essentielles pour l'égalité des femmes dans la société et la vie professionnelle.

Mais les contributions des pouvoirs publics à l'accueil extrafamilial et extrascolaire des enfants sont beaucoup trop faibles. Cette parcimonie se répercute sur les parents qui supportent une grande partie des coûts, sur le personnel des structures d'accueil qui subit des bas salaires et de mauvaises conditions de travail, et sur enfants qui sont accueillis en trop grands groupes par trop peu de professionnel-le-s qualifiés.

L'initiative parlementaire 21.403 « Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles » de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) est une première victoire du travail en vue d'un meilleur financement de l'accueil extrafamilial des enfants. Dans le meilleur des cas, ce financement sera également lié à des critères de qualité et de conditions de travail. Mais cela ne permettra pas encore d'atteindre l'objectif de l'USS, à savoir l'accueil des enfants comme service public.

L'USS doit donc maintenir la pression et renforcer son engagement pour que l'accueil des enfants soit organisé comme un service public et financé par des fonds publics. Il faut pour cela un projet offensif. Les Femmes* socialistes en ont lancé un : lors de leur assemblée générale du 23 octobre, elles ont approuvé le lancement d'une initiative pour l'accueil des enfants.⁶ L'USS doit se joindre à ce projet et s'engager pour qu'il corresponde à ses objectifs, de façon à ce qu'elle puisse lancer l'initiative avec le PS et d'autres organisations.

Avec l'adoption de la résolution, les femmes de l'USS exigent que l'USS soutienne une initiative pour l'accueil des enfants qui...

- a pour objectif l'organisation de l'accueil des enfants comme un service public ;
- prévoit que la majeure partie du financement des structures d'accueil des enfants provienne des pouvoirs publics et que les coûts pour les parents soient réduits au minimum ;
- exige des améliorations substantielles des salaires et des conditions de travail ;
- vise une offre de qualité sur l'ensemble du territoire, avec un ratio d'encadrement qui soit bon et dans l'intérêt des enfants. Les services doivent être inclusifs, c'est-à-dire destinés à tous les enfants, y compris ceux qui ont des besoins particuliers, en raison d'un handicap ou d'un comportement difficile.

⁶ https://sp-frauen.ch/wp-content/uploads/sites/119/2020/11/210927_fr_resolution_kinderbetreuung_def.pdf

9 Combattre la dégradation des rentes et le relèvement de l'âge de la retraite : il est temps de réduire enfin le déficit de rente des femmes (Commission féministe de l'USS)

En Suisse, les femmes touchent toujours des rentes inférieures d'au moins un tiers à celles des hommes. Conséquence : les inégalités sont encore plus grandes à l'âge de la retraite qu'elles ne le sont – déjà – tout au long de la vie professionnelle. L'année prochaine, des décisions cruciales seront prises en matière de prévoyance vieillesse. La réforme de la prévoyance servira de test pour voir si l'on arrive enfin à plus d'égalité sur le plan économique entre les femmes et les hommes. Pour l'USS, une chose est sûre : les rentes des femmes doivent être augmentées et cela doit se faire à un coût abordable. Ce dernier point est important en particulier pour les femmes qui travaillent à temps partiel et celles qui touchent des petits salaires.

Les messages envoyés par les femmes ne pourraient pas être plus clairs : fin janvier, plus de 300 000 femmes ont signé l'appel contre les discriminations qu'elles subissent en matière de prévoyance vieillesse. Et à la mi-septembre, 15 000 personnes ont manifesté sur la Place fédérale contre des projets de démantèlement des rentes. Mais le Parlement refuse d'entendre les femmes et de réduire l'écart entre leurs rentes et celles des hommes. Il a au contraire adopté un projet de démantèlement sur le dos des femmes en relevant leur âge de la retraite dans l'AVS. Et dans le 2^e pilier aussi, le Parlement menace de renforcer les injustices : avec les dernières décisions de la commission compétente, ce sont précisément les personnes travaillant à temps partiel et celles qui ont des petits salaires qui paieront plus... et toucheront des rentes inférieures. Dans ce contexte, les déléguées du Congrès des femmes de l'USS réaffirment que :

- L'AVS doit être renforcée pour que les rentes, et en particulier celles des femmes, permettent de vivre. La première étape est l'initiative populaire pour une 13^e rente AVS que l'USS a déposée.
- Les projets de réforme en cours doivent être jugés à l'aune des rentes de vieillesse qu'ils prévoient. L'USS combattra les projets qui entraînent une baisse des rentes :
 - Avec AVS 21, le Parlement prépare un projet de démantèlement sur le dos des femmes. L'USS prépare un référendum contre cette réforme.
 - La réforme du 2^e pilier doit se baser sur la réalité des rentes touchées par les femmes et non pas se cacher derrière des simulations qui apporteront des améliorations dans 30 ou 40 ans. Il faut immédiatement améliorer les rentes du 2^e pilier des femmes, de manière financièrement abordable.
- La prévoyance vieillesse doit être financée de sorte qu'elle soit la plus avantageuse pour la plupart des gens. C'est pourquoi il faut renforcer le système de répartition, dans les 1^{er} et 2^e piliers. Le développement du 3^e pilier prôné par les banques et les compagnies d'assurance ne représente en aucun cas une option valable pour garantir la prévoyance vieillesse.
- Afin de couvrir de manière solidaire les besoins supplémentaires de financement de la prévoyance vieillesse, il faut une contribution issue des bénéfices de la Banque nationale à l'AVS.

10 La syndicaliste indienne Sudha Bharadwaj, emprisonnée, doit être libérée immédiatement ! (Atelier 3)

Depuis plus de trois ans, la syndicaliste et avocate indienne Sudha Bharadwaj est en prison, sans preuves et sans procès.

- Sudha Bharadwaj se bat depuis de nombreuses années pour les droits des travailleuses et travailleurs contractuel-le-s indiens, notamment au sein du cimentier suisse Holcim. Elle s'est notamment battue pour l'emploi permanent des travailleuses et travailleurs temporaires, comme la loi et les accords sectoriels leur en donnent le droit, et pour des salaires décents et des conditions de travail sûres.
- Sudha Bharadwaj a également œuvré pour l'émancipation des femmes et les droits des communautés indigènes (Adivasis) confrontées à des déplacements dus à l'extraction de ressources.
- Sudha Bharadwaj et 15 autres défenseuses et défenseurs des droits humains, intellectuel-le-s, avocat-e-s et artistes ont été inculpé-e-s d'instigation d'incidents violents à Bhima Koregaon et de complot contre le gouvernement en janvier 2018.
- Tous les accusé-e-s avaient fait campagne pour les membres de castes inférieurs, les autochtones et les droits des femmes et critiqué les politiques du gouvernement nationaliste hindou. Il est évident qu'elles et ils ont été criminalisé-e-s pour cela.
- Cela ressort également du fait que les téléphones d'au moins huit des accusé-e-s ont été surveillés par le programme d'espionnage Pegasus, tout comme ceux de leurs proches, avocat-e-s et autres militant-e-s.
- Les "preuves" utilisées sont des documents falsifiés qui, d'après les analyses numériques, ont été introduits clandestinement dans les ordinateurs des accusé-e-s par des pirates informatiques. Un procès n'a pas encore eu lieu.
- Les détenu-e-s étant accusé-e-s en vertu de la loi antiterroriste (UAPA), la libération sous caution est pratiquement impossible, malgré le fait que certains des accusé-e-s sont d'un âge avancé, souffrent de maladies préexistantes ou ont contracté le Covid-19 ou d'autres infections en prison. Le prêtre jésuite Stan Swamy, âgé de 84 ans, qui souffrait de la maladie de Parkinson et dont l'état de santé n'a cessé de se détériorer en prison, est mort en détention le 5 juillet. Sa libération avait été refusée auparavant.
- La santé de Sudha Bharadwaj se serait également détériorée au fil des mois.

Le Congrès des femmes de l'USS proteste énergiquement contre la détention de la syndicaliste et avocate Sudha Bharadwaj et appelle le gouvernement indien à libérer immédiatement Sudha Bharadwaj et ses co-accusé-e-s et à abandonner les charges indéfendables qui pèsent sur eux.

Le Congrès des femmes de l'USS demande également au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) d'œuvrer à la libération de Sudha Bharadwaj dans les meilleurs délais.

11 Soutien aux grévistes de Smood ! Non à l'ubérisation des conditions de travail (Unia)

Les livreuses et livreurs de la société Smood sont en grève dans 5 villes de Suisse romandes : Yverdon, Neuchâtel, Nyon, Sion et Martigny. Depuis le 2 novembre, actions et piquets de grève se succèdent et font tâche d'huile. Les revendications des grévistes sont nombreuses. Mais Smood fait la sourde oreille et la responsable marketing prétend qu'il n'y a aucun problème. En bon patron, Smood se vante même du fait que l'entreprise ne sous-traite pas la livraison, alors qu'elle a recours à une entreprise de location de service pour assurer bon nombre de livraisons.

Non aux conditions de travail du 19^e siècle !

Heures non payées, bas salaires, frais de déplacement sous-estimés, gestion opaque des pourboires par l'entreprise, saisie du temps de travail déficiente... La lutte actuelle met en lumière les mauvaises conditions de travail chez Smood, mais aussi dans le secteur de la livraison en général, où diverses plateformes rendent le travail de plus en plus précaire avec leurs modèles économiques.

Entre autres griefs, les employé-e-s reprochent à Smood une planification illégale et digne du 19^e siècle de leurs missions. En effet, le nouvel outil de planification du travail imposé par leur employeur les force à s'annoncer tous les matins à 4h pour espérer avoir du travail le jour même, alors que l'ancien système leur permettait de connaître leurs horaires à l'avance, comme l'exige la loi. À cela s'ajoutent d'importants soldes d'heures non payées par l'entreprise de livraison. Ces problèmes chez Smood sont dénoncés par Unia depuis des années.

Smood est un partenaire stratégique de Migros. Il est problématique que le numéro un du commerce de détail suisse soutienne un tel modèle. Migros a choisi Smood comme partenaire stratégique pour la livraison de ses produits. Migros doit prendre sa responsabilité sociale au sérieux et interférer auprès de son partenaire commercial pour que les conditions de travail soient acceptables.

Smood doit entendre ses employé-e-s et ouvrir des négociations !

Les enjeux des revendications concernent notamment une planification correcte de leurs missions et respectant les lois, à savoir au moins deux semaines à l'avance, avec un système juste et fiable. Sont également revendiqués le paiement de l'intégralité des pourboires, vacances, frais et heures planifiées et effectuées, y compris le temps d'attente entre les commandes. Les travailleur-euse-s réclament également la mise en place d'un système de défraiement pour l'utilisation du véhicule et du téléphone privés et la fin des pénalités abusives.

Malgré plusieurs échanges avec la direction de l'entreprise depuis début octobre, Smood n'a pas daigné corriger les problèmes soulevés par les travailleur-euse-s. Smood refuse même toute discussion avec Unia et le personnel concerné. Pire : la direction tente de casser la grève, en mettant la pression maximale sur les livreurs d'autres villes. A Yverdon et Neuchâtel, l'entreprise a fait appel à des boîtes temporaires pour remplacer les grévistes, ce qui est interdit par la CCT Location de services.

Le Congrès des femmes de l'USS affirme sa solidarité avec les grévistes de Smood et appelle l'entreprise à négocier avec ses travailleur-euse-s !

12 Les professions essentielles à l'offensive pour une prochaine grève féministe ! Des conditions de travail dignes pour les personnels en première ligne ! (Atelier 2)

Les conditions de travail dans les secteurs essentiels (santé, enfance, vente, nettoyage, éducation, travail social, personnel des transports publics etc.), étaient déjà alarmantes et dénoncée par nos syndicats avant la pandémie de Covid-19, mais elles se sont encore fortement détériorées : sous-dotations, manque de moyens, augmentation des rythmes de travail, précarité des salaires...

Les personnels de ces secteurs sont épuisés. Alors que la crise sanitaire a mis en avant la fonction essentielle de ces professions pour la collectivité et notre économie, on aurait pu s'attendre à ce que le système soit repensé. A contrario, la crise sanitaire a contribué à renforcer le système néolibéral qui attaque frontalement les conditions de travail et de vie des métiers essentiels, exercés majoritairement par des femmes. A titre d'exemple, la droite veut imposer aux femmes de travailler une année supplémentaire avec son projet de réforme « AVS 21 ».

Fortes de la première grève féministe de 2019, les femmes ne lâcheront rien et repartent à l'offensive pour l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est unies et solidaires que nous voulons organiser une nouvelle grève féministe sur les lieux de travail en 2023. Commençons dès aujourd'hui à nous organiser !

Nous demandons :

- La revalorisation de nos salaires
- La reconnaissance de la pénibilité au travail
- Davantage de dotations
- La diminution des rythmes de travail et du temps de travail hebdomadaire
- Des mesures fortes pour la conciliation entre temps de travail rémunéré et non rémunéré
- Abaissement de l'âge de la retraite des femmes
- Plus de moyens et d'investissements dans les services publics
- Redonner du sens à nos métiers qui sont essentiels à la vie

Propositions acceptées

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

L'USS lance, en collaboration avec ses fédérations, une campagne d'information des salariées enceintes et accouchées ainsi qu'une campagne de dénonciation des pratiques discriminatoires des travailleuses enceintes et accouchées, particulièrement à leur retour de congé maternité.

L'USS exige :

- la mise en application et le contrôle systématique et anticipé, tant dans le secteur public que privé, de la Loi sur le travail (LTr) et de l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa), ce qui nécessite de renforcer l'inspection du travail et la médecine du travail ;
- le respect de la Loi sur l'égalité (LEg) qui interdit à l'employeur de discriminer une femme en raison de sa grossesse ou de sa situation familiale ;
- l'extension de la protection contre le licenciement pendant l'année qui suit la reprise de l'activité professionnelle (après la fin des congés maternité et parental, rémunérés ou pas) .

Exposé des motifs

Depuis longtemps, nous constatons que l'annonce d'une grossesse est très souvent synonyme de problèmes au travail, et que les mesures de protection prévues par la Loi sur le travail (LTr) et son ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa) sont peu connues et peu appliquées. Ce constat est corroboré par une étude récemment publiée par Unisanté et la Haute École de Santé Vaud (HESAV), menée auprès de 202 entreprises du secteur public et privé : seulement 12 % des employées de la santé et 2 % des employées de l'industrie alimentaire bénéficient d'une protection conforme aux dispositions légales (OProMa). D'après les expertes, l'absence de prévention met en danger la santé des employées et de leurs enfants, conduisant à l'augmentation des absences pour maladie et, dès lors, à la discrimination des employées enceintes. Ce manque de protection et de conditions de travail adéquate a pour conséquence que huit femmes enceintes sur dix sont confrontées à une interruption de travail avant l'accouchement.

La grossesse et la naissance d'un enfant sont encore aujourd'hui un tournant délicat dans la vie professionnelle des femmes. Selon une étude du bureau BASS, publiée en 2019, près d'un employeur sur dix licencie des femmes à leur retour de maternité. Mais les femmes qui ne reprennent pas leur poste sont bien plus nombreuses : il y a celles qui partent soi-disant volontairement ou d'un « commun accord » parce que les horaires professionnels sont incompatibles avec la garde de l'enfant qu'elles ont trouvée ou que – justement – elles n'ont pas de solution de garde ; il y a celles qui partent parce qu'à leur retour de maternité, elles sont pénalisées : on leur donne un poste avec moins de responsabilité, on leur refuse une promotion, on les marginalise dans les équipes, on leur impose un taux d'activité trop bas ou alors on rejette leur demande de réduire leur taux d'activité. Les dispositions de la LTr en matière d'allaitement sont également peu appliquées et souvent source de tensions et conflits lorsque les mères demandent la simple application du droit.

Pour toutes ces raisons, nous considérons que l'USS doit davantage s'investir dans un travail d'information, de sensibilisation sur les droits des travailleuses enceintes et accouchées afin que les dispositions légales en vigueur soient mieux connues et appliquées avec diligence, tant par les employeurs publics que privés. De plus, la protection en vigueur contre le licenciement ne couvre que

la période de la grossesse et les seize semaines qui suivent l'accouchement : c'est insuffisant, car le moment du retour à l'activité professionnelle (après le congé maternité fédéral et d'éventuels congés supplémentaires, rémunérés ou non) est un moment de fragilité lors duquel la travailleuse a besoin d'être protégée. C'est pourquoi, l'USS doit porter la revendication d'améliorer la protection contre le licenciement pendant toute l'année qui suit la reprise du travail.

Proposition 3 (SSP / Unia) : Stratégie Égalité de l'USS : vers une nouvelle grève féministe

En réponse à la Stratégie Égalité 2030 du Conseil fédéral, qui est insuffisante, qui ne s'adresse qu'à une élite de femmes et qui ne propose aucune mesure concrète, les femmes de l'USS appellent à une nouvelle grève féministe.

À cet effet, la Commission des femmes de l'USS élabore un cahier de revendications portant sur les thèmes suivants :

- respect : tolérance 0 en matière de sexisme et de harcèlement sexuel sur les lieux de travail ;
- de meilleurs salaires : salaire minimum national, revalorisation des métiers majoritairement féminins, des contrôles et des sanctions pour appliquer la LEg ;
- de meilleures rentes : refus de toute augmentation de l'âge de la retraite des femmes et amélioration du niveau des rentes de l'AVS ;
- des assurances sociales favorables aux femmes : refonte du système des assurances sociales pour tenir compte du travail non rémunéré ;
- du temps pour vivre : 35 heures pour tout-e-s ;
- des cours de formation continue pour les femmes afin que la numérisation leur soit utile plutôt que les desserve.

En 2022, l'USS met la priorité sur le refus de la réforme AVS 21, en portant cette thématique tant le 8 mars que le 14 juin.

L'USS dégage les moyens nécessaires pour préparer une grève féministe de grande ampleur en 2023 et pour renforcer de manière permanente le travail féministe à l'USS.

Exposé des motifs

Lors du dernier Congrès des femmes USS, en janvier 2018, nous avons lancé l'idée d'une nouvelle grève des femmes sur le modèle de la grève des femmes du 14 juin 1991, elle aussi lancée par les syndicats. Le succès de la Grève féministe et des femmes* du 14 juin 2019 a dépassé tous nos espoirs de succès, réunissant, lors des manifestations du soir, plus de 500 000 personnes. Cette journée historique a permis une prise de conscience collective sur les questions d'égalité, de discrimination et de violences sexistes. Depuis, ces questions sont beaucoup plus présentes dans le débat public et politique. La vague violette a aussi eu un effet sur les élections fédérales : jamais autant de femmes n'avaient siégé au Parlement jusqu'ici. Si cela est réjouissant, force est de constater que la plupart des objets visant à réaliser l'égalité ont été rejetés.

Toutefois, les mesures concrètes en faveur de l'égalité restent maigres : les discriminations au quotidien continuent de marquer la vie des femmes et des personnes LGBTIQ+. Malgré une libération de la parole, les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, n'ont de loin pas disparu.

En ce qui concerne les salaires, les inégalités se sont même accrues, l'écart passant de 18,1 % en 2014 à 19 % en 2018. Le travail non rémunéré et la charge mentale incombent toujours majoritairement aux femmes. Et comme s'il se moquait de nous, le Parlement a voté l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, osant la présenter comme une mesure pour l'égalité. Le Conseil fédéral a présenté une stratégie Égalité 2030 qui ressemble à une coquille vide, proposant des mesures

déjà vues, sans ambition, non accompagnées de ressources financières et visant l'horizon 2030, alors que nous avons déjà beaucoup trop attendu.

Dès lors, une nouvelle grève féministe est nécessaire : comme en 2019, nous voulons occuper l'espace public, mais aussi croiser les bras sur les lieux de travail, les lieux de vie, les lieux d'études et occuper l'espace public. Car « les femmes bras croisés, le pays perd pied ! ».

La Grève féministe du 14 juin 2019 a été organisée au prix d'un engagement illimité des femmes syndicalistes et avec des moyens très en dessous par rapport à l'ampleur de la mobilisation. Pour la nouvelle grève féministe, nous exigeons un engagement de tous les syndicats – faïtière et fédérations – et la mise à disposition des moyens nécessaires en ressources humaines et financières : l'égalité est l'affaire de tou-t-e-s !

Proposition 4 (SSP) : Amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel

Dans la Loi sur l'égalité (LEg), le législateur a prévu d'alléger le fardeau de la preuve, ce qui signifie que la plaignante doit rendre vraisemblable et non pas prouver une discrimination. Or, le harcèlement sexuel n'est pas concerné par cet allègement, si bien que la plaignante doit prouver qu'elle a été harcelée. Nous exigeons que l'article 6 LEg s'applique aussi au harcèlement sexuel. À cet effet, l'USS met en œuvre une campagne de lobbying, avec d'autres organisations professionnelles. En outre, une formation juridique supplémentaire sur la loi sur l'égalité est nécessaire.

Il faut créer un droit pénal en matière sexuelle, qui protège réellement le droit à l'autodétermination sexuelle. Le principe selon lequel « Seul un oui est un oui » doit aussi s'appliquer dans la vie professionnelle : tous les actes sexuels sans consentement doivent être reconnus comme viols (art. 190), quel que soit le genre ou le corps de la personne concernée.

Exposé des motifs

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité en 1996, nous constatons la difficulté de prouver un harcèlement sexuel. Et pour cause : le harceleur agit rarement au vu et au su de tout le monde. La plaignante a souvent de la peine à réunir les preuves du harcèlement sexuel et à trouver des témoins. Ainsi, si d'une manière générale, la majorité des plaintes LEg sont rejetées et que la majorité des plaignantes ne sont plus en emploi à la fin d'un procès, cette proportion est encore plus élevée en cas de harcèlement sexuel (près de 83 %, selon l'étude de Karine Lempen et Aner Voloder). La raison principale réside dans la difficulté de prouver les agissements pourtant dénoncés.

L'allègement du fardeau de la preuve fait partie des mesures permettant de réaliser l'égalité. L'allègement ne veut pas dire qu'une simple allégation suffit, mais qu'il ne faut pas apporter au tribunal une preuve stricte. L'exigence est celle d'une probabilité forte de l'existence de la discrimination, ce qui est déjà très difficile. Or cet allègement ne s'applique pas à deux situations : l'embauche et le harcèlement sexuel.

Avec les mouvements #metoo et #balancetonporc, mais aussi avec la grève féministe en Suisse, il y a eu une prise de conscience énorme sur le thème du sexisme et du harcèlement sexuel au travail. Pourtant, les outils dont nous disposons pour lutter contre ces discriminations sont les mêmes qu'il y a 25 ans ! Il est temps de mettre les dispositifs légaux au diapason de la société : l'allègement du fardeau de la preuve en matière de harcèlement sexuel est une mesure concrète qui faciliterait l'accès à la justice.

Proposition 5 (SSP) : Diminution massive du temps de travail sans perte de salaire et sans intensification des tâches

À ce jour, les femmes assument encore gratuitement les trois-quarts du travail reproductif, essentiel au bon fonctionnement de notre société. Ce travail est pourtant dévalorisé et invisibilisé. Il conduit les femmes vers la précarité, se répercute sur leurs conditions de formation, d'emploi, de salaire et de retraite. Nous voulons une baisse massive du temps de travail pour un partage égal du travail domestique, éducatif et de soins, pour le partage du plein emploi dont les femmes sont actuellement privées et pour en finir avec la logique de surproduction et de surconsommation. Le temps de travail doit baisser à 35 heures, 4 jours par semaine, ou selon un autre modèle de réduction massive du temps de travail, sans intensification des tâches et avec pleine compensation salariale. Pour les employé-e-s à temps partiel, l'effet d'une telle réduction du temps de travail est une augmentation de salaire à taux d'occupation égal. Nous avons besoin de temps pour vivre, pour prendre soin des autres et de notre environnement.

Exposé des motifs

À l'heure où nous devrions considérer l'urgence climatique comme priorité absolue et prendre des mesures pour une transition écosociale, la droite et les milieux patronaux exercent une pression constante et folle pour relever l'âge de la retraite, flexibiliser et intensifier le travail, dégrader nos droits ainsi que nos acquis sociaux.

En première ligne face aux risques : les femmes

Les femmes assument encore gratuitement la grande majorité du travail reproductif. Et quand celui-ci est rémunéré, elles sont confrontées aux temps partiels forcés, aux bas salaires et aux conditions de travail difficiles. À ces discriminations s'ajoutent encore les dégâts causés par les mesures d'austérité consécutives et la fragilisation des services publics. Lorsque l'État n'assume plus certaines missions pourtant essentielles au bon fonctionnement de notre société, les femmes sont contraintes à prendre le relais et assurer le travail de « care », souvent au détriment de leur propre santé, de leur sécurité financière et de leur rente de retraite.

Juguler les crises sociales et climatiques nécessite des actions radicales et ciblées. La baisse du temps de travail en est une. Pour qu'elle soit socialement juste, une attention particulière doit être portée à l'égard des personnes les plus vulnérables face aux risques. Et les femmes en font partie en raison des discriminations qu'elles subissent tout au long de leur vie.

Abaissons le temps de travail sans perte de salaire ni intensification des tâches !

En luttant pour la semaine de 4 jours, 35 heures, ou un autre modèle et, à moyen terme, pour la semaine de 30 heures, les syndicats peuvent agir efficacement contre la répartition sexiste du travail non rémunéré qui précarise et épuise systématiquement les femmes et contre un mode de production insensé qui saccage notre écosystème et creuse les inégalités.

Pour remettre l'humain et l'environnement au centre de notre économie, pour mettre un terme à l'assignation genrée du travail de « care », pour nous réapproprier notre mode de production et de consommation, nous avons besoin de temps et de moyens !

Nous demandons à l'USS de lancer une discussion sur cette question au sein de ses fédérations. En plus, l'USS rédigera un rapport de base avec des études différenciées sur les différentes fédérations. Ce rapport analyse les conditions et les conséquences d'une réduction du temps de travail et fixe un calendrier.

Proposition 6 (SSP) : Pour la possibilité de prévoir une suppléance pour les membres de la Commission des femmes de l'USS en cas d'absence

L'USS est invitée à créer au plus vite la possibilité de prévoir une suppléance pour les membres de la Commission des femmes de l'USS. Lorsqu'une membre est absente, le syndicat qui a délégué des membres à la commission ne doit pas subir de désavantage en raison de son absence. Le syndicat concerné doit avoir la possibilité d'élire une personne suppléante et de l'envoyer aux séances de la Commission des femmes en remplacement de la personne absente.

Exposé des motifs

Jusqu'à présent, il n'est pas possible, par exemple pour une membre élue de la Commission des femmes de l'USS, de se faire remplacer pour une certaine période par une autre personne de son syndicat avec droit de vote en cas d'absence liée à la maternité ou à la maladie. Or cette situation ne répond plus aux attentes de notre époque et n'est pas non plus utile à la conciliation des vies familiale et professionnelle. La Commission des femmes, en particulier, devrait montrer l'exemple et permettre à une autre personne d'assurer une suppléance en cas de maternité ou de maladie – avec un droit de vote complet. De plus, la possibilité d'élire une personne suppléante devrait s'appliquer à tous les organes et à toutes les commissions de l'USS et entrer en vigueur immédiatement.

Proposition 7 (Commission des femmes SEV) : Atelier 4 : Évolution dans le monde du travail : corona, numérisation et ubérisation

La parité hommes-femmes dans le domaine de la technologie ne peut être améliorée qu'avec une introduction de **quotas de femmes** combinée avec un **attrait financier pour les femmes** leur permettant de suivre des programmes de formation dans les métiers techniques, aussi bien dans la recherche en innovation que dans la formation professionnelle. Nous demandons pour cela **l'application conséquente de l'objectif 5, en particulier l'objectif 5.5⁷** de l'Agenda 2030 pour le développement durable⁸. Pour pouvoir atteindre ce but, il faut :

Revendications :

1. L'introduction de quotas de femmes dans la branche CTI pour obtenir des équipes composées des deux sexes de manière paritaire.
2. Des attraits financiers pour les femmes afin qu'elles puissent toutes se permettre de suivre les formations dans le domaine CTI.

Exposé des motifs

La technique n'est pas toujours neutre à l'égard des sexes, et malgré tout, nous utilisons tous la même technique. Les innovations technologiques sont depuis des siècles dominées par les hommes. Pourquoi ? Parce qu'au jour d'aujourd'hui, il n'y a que 17 % de femmes* dans les directions d'entreprises d'innovations technologiques en Suisse (start-ups avec label CTI) et encore moins dans le monde entier, soit seulement 11 %. Les femmes* sont massivement sous-représentées dans la recherche CTI dans les universités et les hautes écoles spécialisées, de même que dans les diverses voies de formation dans les professions techniques. Cette fatale absence de femmes* dans le domaine du développement technologique débouche aujourd'hui sur des inventions techniques qui ignorent totalement les besoins des femmes et d'autres groupes. Pourquoi ? Parce que ce sont entre autres des algorithmes qui définissent le résultat et la méthode de travail. Ces algorithmes sont programmés par des hommes*, dont la logique influence inévitablement ces programmations. Et c'est sur la base de ces programmations que l'on décide quelles offres sont communiquées aux usagers et usagères et comment les processus techniques de travail doivent fonctionner. De plus, ce sont ces algorithmes qui décident de l'intégration ou de l'exclusion de certains thèmes. Ils décident de la manière dont le monde doit être vu et défini. Et nous savons aujourd'hui, suite à des études réalisées à ce sujet, que les algorithmes ne sont pas neutres à l'égard des sexes.

Au niveau des chances de suivre une formation professionnelle ou continue, les femmes* sont souvent discriminées et peu encouragées. Pour contrer cette tendance, il faut apporter des améliorations massives dans le domaine de la conciliation entre famille et profession en parallèle des structures de travail, car c'est seulement grâce à de telles conditions-cadres au niveau des structures que les femmes pourront être indépendantes sur le plan économique et autonomes dans toutes les catégories professionnelles.

⁷ Objectif 5.5 : garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

⁸ L'objectif 5 exige l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le développement économique, l'élimination de toutes les formes de violence envers les femmes et les filles, ce qui inclut également l'élimination des mariages forcés et précoces, ainsi qu'une participation égale à tous les niveaux.

Proposition acceptée pour examen

Proposition 1 (SIT) : Pour un syndicalisme féministe et combatif

A) Pour faire face aux crises à l'avenir, nous revendiquons un syndicalisme féministe et combatif, qui se concrétise par la mise en œuvre des propositions suivantes :

- Des services publics forts et, dans ce cadre, le renforcement des services de santé, des services de soins à domicile et aux personnes dépendantes, la création de places en suffisance pour l'accueil des enfants d'âge préscolaire et le parascolaire. L'opposition à toutes les externalisations ; l'internalisation des services comme le nettoyage, la gestion des cafétérias et buvettes.
- La revalorisation salariale des fonctions exercées majoritairement par les femmes.
- La création d'emplois dans la transition écologique et une politique de reconversion professionnelle et de formation active des personnes au chômage.
- La régularisation des personnes sans statut légal, en particulier dans l'économie domestique. Un travail = un permis. Un soutien actif leur permettant de faire reconnaître leurs formations et un accès facilité aux formations de base et continue.
- Un renforcement des protections prévues par la loi sur le travail, l'extension de l'application de cette loi à l'ensemble des travailleuses salariées, notamment de l'économie domestique et de l'économie « uberisée », et une diminution du temps de travail pour toutes et tous.
- Combattre la fracture numérique et garantir l'accès physique en tout temps aux informations et aux droits, notamment en matière d'aide, d'assurances sociales, d'assurance chômage, d'aide sociale et de toutes les démarches auprès des services.
- L'extension de la reconnaissance des maladies professionnelles et une couverture complète du salaire en cas de perte de gain pour maladie et accident et ce, par un renforcement de la part prise en charge par les employeurs.
- Une augmentation du financement des services publics cantonaux et communaux par la Confédération.
- Une fiscalité plus progressive sur les revenus élevés et une imposition des gains en capitaux qui permette une meilleure redistribution des richesses au bénéfice de l'ensemble de la société.

B) Pour une organisation féministe des syndicats, nous voulons :

- Une féminisation des instances et des secrétariats à tous les niveaux.
- Des effectifs et des moyens financiers pour mener des actions syndicales prioritairement dans les secteurs féminisés et précarisés, afin d'organiser et de mobiliser les femmes sur leurs lieux de travail et de construire de vrais rapports de forces pour négocier de bien meilleures conditions de travail dans ces secteurs. La grève, comme moyen de lutte sur les lieux de travail, doit être soutenue et favorisée.
- Construire un réseau intersyndical féministe et y mettre les ressources nécessaires.

- Lutter contre toutes les formes de violences sexistes à l'égard des travailleuses, des militantes et des permanentes syndicales.

Exposé des motifs

La pandémie a révélé et exacerbé la précarité des femmes. Elle a également mis en lumière la dévalorisation systématique du travail des femmes, pourtant essentiel à l'économie et à la société : prise en charge des tâches domestiques, éducatives et de soins aux personnes, vente et nettoyage. Une part importante de ce travail est assurée par des femmes issues de la migration, dont un bon nombre n'ont pas de statut légal. Du jour au lendemain, elles se sont retrouvées sans travail, sans revenu ni logement. L'absence d'un permis de travail comme facteur de grande vulnérabilité l'est encore plus en temps de crise.

En parallèle, nous avons pu voir l'importance primordiale de services publics forts qui soient en mesure de garantir la continuité des prestations à la population et répondre aux urgences en matière de santé, de soins et d'éducation. La forte rationalisation imposée aux services publics depuis des années a réduit les effectifs, ayant pour conséquence le travail à flux tendu. La réponse aux besoins de la société a été insuffisante et le personnel a été contraint à une surcharge de travail totalement démesurée, avec un fort impact sur la santé. Après les applaudissements aux fenêtres, les salaires des femmes n'ont pas été pour autant revalorisés. Nombres de services externalisés n'ont d'ailleurs pas résisté au choc et n'ont pas été à même de répondre aux besoins urgents.

Communiqués de presse du Congrès

12 novembre 2021

Le Congrès des femmes de l'USS exige un changement de cap dans la prévoyance vieillesse

Réduire le déficit des rentes des femmes, surtout pas le creuser davantage !

En Suisse, les femmes touchent toujours des rentes inférieures d'au moins un tiers à celles des hommes. Conséquence : les inégalités sont encore plus prononcées à l'âge de la retraite qu'elles ne le sont – déjà – tout au long de la vie professionnelle. Réunies pour le 14^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (USS), les déléguées venant de tous les coins de la Suisse ont réaffirmé avec force que les rentes des femmes doivent augmenter, et non baisser. Les syndicalistes s'opposent fermement à toute détérioration des rentes de vieillesse, à commencer par le projet AVS 21 et la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes qu'il prévoit. Les congressistes ont fait la démonstration de leur combativité à travers une action collective et visuelle en marge du congrès.

En 2022, des décisions cruciales seront prises en matière de prévoyance vieillesse. Une réforme de la prévoyance est l'occasion d'enfin d'améliorer l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Pour l'USS, une chose est sûre : les rentes des femmes doivent être augmentées et cela doit se faire par un financement solidaire. Ce dernier point est important, en particulier pour les femmes qui travaillent à temps partiel et celles qui touchent des petits salaires.

Les messages envoyés par les femmes ne pourraient pas être plus clairs : fin janvier, plus de 300 000 femmes ont signé l'appel contre les discriminations qu'elles subissent en matière de prévoyance vieillesse. Et à la mi-septembre, 15 000 personnes ont manifesté sur la Place fédérale contre des projets de démantèlement des rentes. Mais le Parlement refuse d'entendre les femmes et de réduire l'écart entre leurs rentes et celles des hommes. Il a au contraire adopté un projet de démantèlement sur le dos des femmes en relevant leur âge de la retraite dans l'AVS. Dans le 2^e pilier aussi, le Parlement menace de renforcer les injustices : avec les dernières décisions de la commission compétente, ce sont précisément les personnes travaillant à temps partiel et celles qui ont des petits salaires qui paieront plus... pour toucher des rentes encore plus basses.

Dans ce contexte, les déléguées du Congrès des femmes de l'USS ont adopté aujourd'hui à l'unanimité une résolution qui réaffirme les revendications suivantes : les rentes des femmes doivent être augmentées au moyen d'un financement solidaire, dans le 1^{er} comme dans le 2^e pilier. Avec la 13^e rente AVS et le compromis des partenaires sociaux sur la réforme du 2^e pilier, nous avons des propositions concrètes sur la table. En revanche, les syndicats combattent avec détermination les projets de réforme qui entraînent des baisses de rente. Première étape : le référendum contre AVS 21 : la diminution de prestations et la hausse de l'âge de la retraite prévues pour les femmes sont inacceptables.

13 novembre 2021

Congrès des femmes de l'USS : pour un syndicalisme féministe

Imposer l'égalité dans le monde du travail !

« Pour un syndicalisme féministe » : c'est sous cette devise que les 220 déléguées au 14^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) ont formulé les 12 et 13 novembre les priorités et les objectifs en matière d'égalité pour les années à venir. Les syndicalistes ont aussi adopté une charte qui s'inscrit dans le retour en force du mouvement féministe et vise à continuer de faire évoluer les organisations syndicales et leurs luttes. Pour les congressistes, de nombreux problèmes structurels liés à l'égalité doivent être résolus dans le monde du travail : il faut ainsi améliorer les salaires et les conditions de travail, augmenter les rentes, revaloriser les métiers à forte proportion de femmes et répartir de façon plus égalitaire le travail de soins et d'assistance (« care »). La transformation vers une société réellement égalitaire passe également par une vraie protection contre la discrimination et toute forme de violence sexiste, une réduction du temps de travail ainsi qu'un système d'accueil des enfants organisé comme service public.

Quelque 220 déléguées syndicales et invitées se sont réunies sur la colline du Gurten, près de Berne, pour le 14^e Congrès des femmes de l'USS. Sous le slogan « Pour un syndicalisme féministe », elles ont débattu et cherché des solutions pour arriver – enfin – à plus d'égalité et moins de discrimination dans la société en général et dans le monde du travail en particulier. Les syndicalistes ont réaffirmé leurs revendications pour une réduction du temps de travail, de meilleurs salaires et plus de reconnaissance et de valorisation des professions où travaillent majoritairement des femmes. Elles ont aussi redit clairement qu'il faut une hausse des rentes pour les femmes, et non une hausse de l'âge de la retraite.

Les femmes de l'USS ont pu faire le point sur une période de congrès mouvementée : c'est lors du 13^e Congrès des femmes de l'USS que l'idée d'une nouvelle grève des femmes* avait été lancée, dans un enthousiasme qui n'a jamais faibli jusqu'à l'immense succès du 14 juin 2019. Le mouvement de la grève féministe a pris une ampleur historique et démontré que femmes et personnes LGBTIQ+ sont une force de mobilisation avec laquelle il faut compter. Après la Grève des femmes*, la pandémie de coronavirus a crûment mis en lumière le fait que le travail des femmes est certes indispensable, mais largement sous-estimé et sous-payé. Cette expérience doit être prise en compte dans le travail syndical au cours de la prochaine période de congrès. Elle doit aussi donner au syndicalisme un élan féministe dans la lutte pour l'égalité et l'inclusion. Pour avancer sur cette voie, les femmes de l'USS veulent poursuivre leur coopération avec les militantes des collectifs féministes et développer avec elles de nouvelles formes de mobilisation syndicale. Avec, en 2022, la lutte contre AVS 21 et pour de meilleures rentes de retraites en ligne de mire. Les déléguées ont également exprimé leur volonté et leur détermination à préparer une nouvelle grève féministe de grande ampleur pour 2023.

Une égalité digne de ce nom

Outre l'amélioration des retraites des femmes, une des revendications principales de ce 14^e Congrès des femmes de l'USS est la meilleure organisation du travail rémunéré et non rémunéré de soins et d'assistance (« travail de care »). Ainsi, les congressistes ont décidé, dans une résolution, de se joindre à l'initiative sur l'accueil des enfants que les femmes* socialistes veulent lancer, pour autant que le texte vise son organisation comme un service public et l'amélioration des conditions de travail et les salaires. Les femmes de l'USS demandent également un congé parental digne de ce nom qui ne péjore pas le congé maternité existant. Elles veulent par ailleurs continuer à se battre pour une

réduction significative du temps de travail, sans perte de salaire, afin que les femmes et les hommes puissent partager équitablement le travail rémunéré et non rémunéré et que les femmes puissent rattraper leur retard salarial. Dans une résolution, les déléguées au congrès exigent encore que la Suisse ratifie la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour que toute forme de violence et harcèlement sexuels soient enfin combattus avec toute la détermination nécessaire – en particulier sur le lieu de travail.

Des invitées de haut rang

Le 14^e Congrès des femmes de l'USS a présenté un programme dense et intéressant. Et il a eu le plaisir d'accueillir des conférencières prestigieuses : après une plongée dans l'histoire mouvementée des femmes de l'USS avec l'historienne Dore Heim, la présidente d'Unia Vania Alleva et la présidente du SSP Katharina Prelicz-Huber ont échangé avec Nora Back, présidente de la Confédération syndicale luxembourgeoise OGB-L, au sujet du pouvoir de la mobilisation des femmes. Samedi, la sociologue Pauline Delage, la syndicaliste française Tiziri Kandi et des représentantes du personnel de la santé qui ont mené à bien des mobilisations en 2020 et 2021 ont fait état de la sous-valorisation du travail essentiel des femmes et des luttes syndicales des femmes. Quatre thématiques ont pu être approfondies vendredi après-midi au cours de divers ateliers : grève et mobilisations, travail des femmes d'importance systémique, répartition du pouvoir et solidarité internationale ainsi que digitalisation et ubérisation.

En conclusion du Congrès, les déléguées ont adopté une charte. Ce texte établit les lignes directrices d'une organisation et d'une action syndicales féministes. Les coprésidentes de la commission des femmes de l'USS l'ont remise solennellement au président de l'USS Pierre-Yves Maillard, dans la perspective du congrès ordinaire qui se tiendra dans une année

- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français*.
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70.* Mars 2015. Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. Mai 2015. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salariés(els) : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021/novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/novembre 2021