



**125**

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.  
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.  
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
USS Union syndicale suisse  
USS Unione sindacale svizzera**

## **Rapport d'activité de la Commission féminine de l'USS 2001- 2005**



*Frauen Macht Gewerkschaft – Gemeinsam für mehr Gerechtigkeit!*

*Les femmes au coeur des syndicats ! L'union fait la force*

*Le donne, la forza dei sindacati : insieme per più giustizia*

**à l'intention du 10<sup>ème</sup> Congrès des femmes de l'USS  
du 4 novembre 2005 à Berne**

## Table des matières:

1.	Les femmes au cœur des syndicats : L'avenir des syndicats est féminin	2
2.	Congrès des femmes 2001: Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes !	2
3.	Assurance-maternité : Enfin un progrès historique	3
4.	Réduction de la durée du travail : Une revendication en butte aux vents contraires	4
5.	Des conventions collectives de travail à utiliser comme moteurs de l'égalité	4
6.	Rattrapage des salaires féminins - égalité des salaires maintenant !	5
7.	Projet Fairpay - égalité des salaires : « Le travail est fait, le salaire est au rabais ! »	6
8.	Compatibilité : Des paroles aux actes !	7
9.	Prévoyance vieillesse : Pas de démantèlement aux dépens des femmes !	8
10.	Une politique syndicale féminine forte	9
11.	Commission féminine de l'USS : Un lieu de coordination et d'action(s)	9
12.	Personnes : Un quatuor de coprésidence engagé	10

### Annexes :

- A. 10<sup>e</sup> Congrès des femmes USS et points forts politiques
- B. Présidentes de la Commission féminine de l'USS
- C. Commission féminine de l'USS
- D. Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS

*« Le syndicalisme a joué un rôle central pour contrer les discriminations dans le monde du travail. Continuons d'y apporter notre engagement et notre force. Ce n'est donc pas le moment de mollir. »*

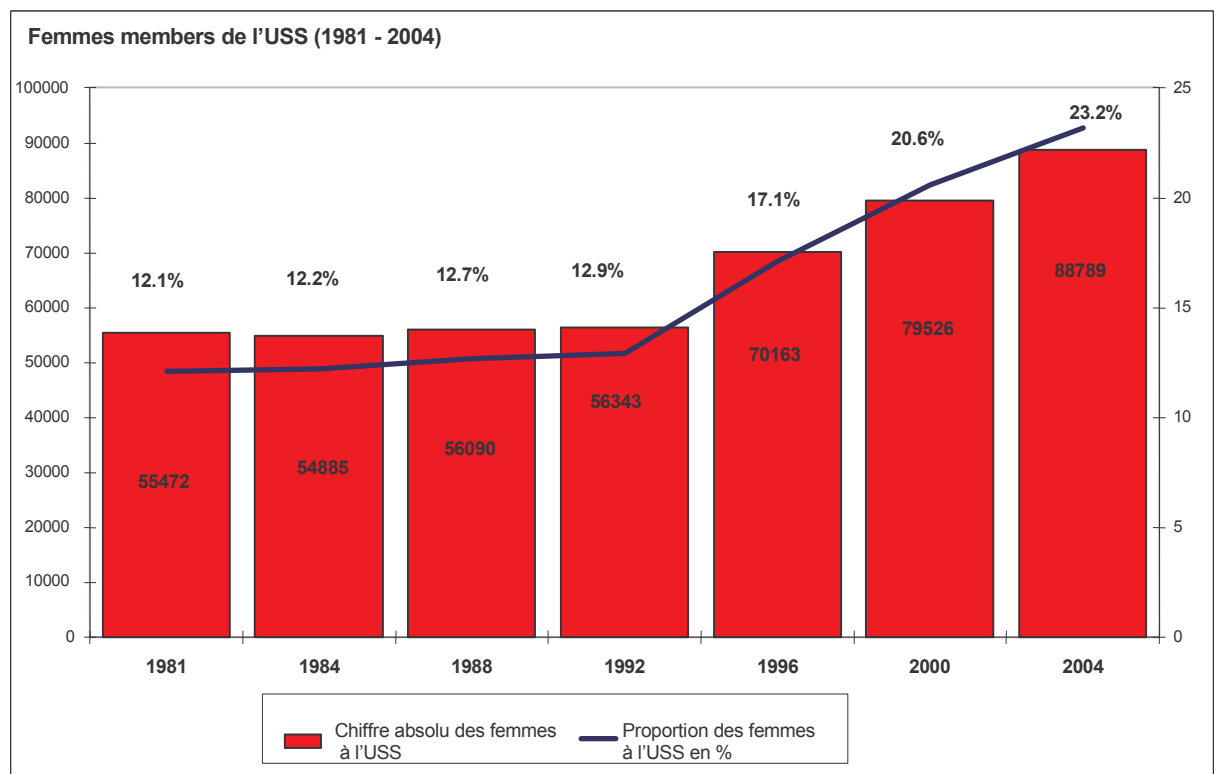
*« C'est bien que les femmes militent pour le ' progrès social ' de tous. C'est juste que les femmes militent pour leurs droits. Mais il faut encore que les hommes, nos collègues, comprennent que cette bataille est aussi leur bataille. »*

Ruth Dreifuss, à l'occasion du Congrès des femmes de l'USS à Berne en novembre 2001

## 1. Les femmes au cœur des syndicats : L'avenir des syndicats est féminin

Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'USS représentait 88'789 femmes. Par rapport à l'année 2000, cela représente une augmentation de plus de 9000 collègues. La proportion des femmes à l'USS – partant d'un bas niveau – augmente continuellement et se situe désormais à 23,2 pour cent. Cependant, et étant donné la proportion toujours plus grande de femmes exerçant une activité lucrative, un important potentiel subsiste pour une meilleure syndicalisation des femmes.

Hormis des succès concrets comme l'assurance-maternité, le thème du 1<sup>er</sup> Mai 2003, qui fut placé à l'initiative du Congrès des femmes de l'USS sous le slogan : « Les femmes au cœur des syndicats – l'union fait la force ! », démontre aussi que les syndicats sont le lieu où les femmes peuvent présenter et défendre leurs revendications en matière de travail (rémunéré et non rémunéré).



## 2. Congrès des femmes 2001 : « Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes ! »

À l'enseigne de : « Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes ! », s'est déroulé les 23 et 24 novembre 2001 à Berne le 9<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS. Ce congrès a adopté cinq textes d'orientation, qui ont ensuite été soutenus presque sur tous les points par le Congrès ordinaire de l'USS d'octobre 2002, à savoir :

- la politique en matière de durée du travail doit être conforme au principe de l'égalité (chapitre 4) ;
- le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » doit devenir réalité (chapitres 6, 7) ;
- les conventions collectives de travail doivent contribuer à la promotion de l'égalité (chapitre 5) ;
- il faut créer les conditions-cadres nécessaire pour que profession et famille soient compatibles (chapitres 3, 4, 8) ;
- l'USS doit renforcer ses structures féminines et de l'égalité (chapitres 10, 11, 12).

### 3. Assurance-maternité : Enfin un progrès historique

Après des décennies de haute lutte et de combats, une vieille revendication des femmes syndicalistes a enfin été satisfaite : la compensation du salaire en cas de maternité. Le 26 septembre 2004, les votantes et votants ont accepté un compromis et la nouvelle réglementation est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Lors d'une naissance, toutes les femmes exerçant une activité lucrative ont ainsi droit à 80 pour cent de leur salaire pendant 14 semaines. C'est peu, en comparaison européenne, mais représente tout de même une amélioration pour de nombreuses femmes.

Alors que le mandat pour cette mesure était inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1945 déjà, les projets de loi des années 1984, 1987 et 1999 avaient été rejetés dans les urnes. Cette histoire interminable montre bien les difficultés rencontrées par les postulats des femmes ! Les femmes syndicalistes ont combattu inlassablement par des actions et des campagnes en faveur de cette revendication et elles ont activement pris part à la campagne de votation de 2004, en collaboration avec l'USS.<sup>1</sup> Grâce au regroupement des forces, cet engagement a conduit au succès. La lutte a donc porté ses fruits !



Photo : M. Duc

La Commission féminine de l'USS a mené plusieurs actions sur ce thème : 2 décembre 2002 : « Après 57 ans d'attente, un « tiens » vaut vraiment mieux que deux « tu l'auras », Berne, Palais fédéral, à l'occasion des débats du Conseil national ; 28 juin 2003 : « Les pères et les mères qui exercent une activité lucrative en ont ras-le-bol ! », Granges (SO), lieu où le référendum a été décidé par l'Union Démocratique du Centre (UDC).

<sup>1</sup> « OUI à une allocation de maternité. Argumentaire », juillet 2004, Dossier de l'USS 29.

#### **4. Réduction de la durée du travail : Une revendication en butte aux vents contraires**

La revendication pour la réduction de la durée du travail se heurte à plus de difficultés. Les horaires de travail devraient être maîtrisés et socialement supportables pour tout le monde. Pour les personnes ayant des obligations d'assistance, cette revendication revêt une importance centrale. C'est pour cela que nous avons besoin de réglementations collectives claires pour les horaires de travail. Un pas important serait la réduction de la « durée normale du travail » à 36 heures, comme le demandait l'initiative populaire de l'USS soutenue activement par le Congrès des femmes de l'USS de 2001 à Berne. Ainsi, et seulement ainsi, il sera possible de répartir plus équitablement le travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes. L'initiative revendiquait en outre la mise sur pied d'égalité absolument nécessaire des travailleuses et travailleurs à temps partiel, par exemple en ce qui concerne le perfectionnement professionnel et le deuxième pilier. Malheureusement, l'initiative populaire a été rejetée en mars 2002. Il n'en reste pas moins que la réduction de la durée du travail demeure un postulat plein d'avenir !

#### **5. Des conventions collectives de travail à utiliser comme moteurs de l'égalité**

En 1998 déjà, le Congrès de l'USS approuvait des « Principes pour une politique de l'égalité des sexes dans les conventions collectives de travail (CCT) ». Au sens d'un « controlling de l'égalité », la Commission féminine de l'USS a commandé une étude dans le cadre de laquelle il fut procédé à une analyse de certaines CCT de diverses branches <sup>2</sup>. L'étude présentée le 7 mars 2002 au public montre que certains progrès ont déjà été engrangés depuis 1998 (p. ex. davantage d'employé(e)s à temps partiel ont été soumis à la CCT ; réglementations conventionnelles progressistes en matière de maternité). Elle démontre toutefois clairement qu'il y a encore beaucoup à faire et que les CCT doivent être encore mieux utilisées comme « moteurs de l'égalité ». Sur une base de partenariat social, des solutions progressistes peuvent être négociées et appliquées pas à pas pour la mise sur un pied d'égalité de la femme et de l'homme, mais aussi pour qu'on puisse mieux concilier profession et famille.

L'exemple qui saute aux yeux quant au potentiel des CCT se trouve être le domaine de l'assurance-maternité. Là, et pendant des années, un travail de pionnier a été fourni, si bien qu'aujourd'hui, la plupart des CCT ont des réglementations meilleures que la nouvelle loi. Avec l'entrée en vigueur de cette dernière au deuxième semestre 2005, les employeurs économisent plusieurs centaines de millions de francs. En prévision des négociations conventionnelles 2005/2006, la Commission féminine de l'USS demande par conséquent qu'il investissent les millions ainsi économisés pour que profession et famille deviennent mieux conciliables. La devise syndicale s'énonce ainsi : « Pas de cadeaux aux employeurs ! ». Les priorités suivantes sont applicables :

- Extension de l'assurance -maternité à 16 semaines avec 100 % du salaire, lorsque la CCT ne le garantit pas déjà.
- Mesures pour rendre profession et famille mieux conciliables : congé parental, respectivement congé de paternité (4 semaines payées au minimum) et soutien dans l'accueil des enfants.

---

<sup>2</sup> Lilian Fankhauser : « Verankerte Gleichstellung ? Eine branchenübergreifende Gleichstellungsanalyse von Gesamtarbeitsverträgen », avec un résumé en français, février 2002, Dossier de l'USS 15.

## 6. Rattrapage des salaires féminins – égalité des salaires maintenant !

Malgré la Loi sur l'égalité, les différences salariales entre les femmes et les hommes persistent tant et plus. En 2002, un homme parvenait en moyenne à un salaire brut mensuel de 5831 francs. Pour une femme, ce salaire n'était que de 4625 francs. Cela représente une différence de 1206 francs ou de 20,7 %. Marginalement, la différence salariale a reculé de 0,6 % depuis l'an 2000. Comme auparavant, des différences salariales existent encore dans toutes les branches, à tous les niveaux d'exigences et à tous les échelons de la hiérarchie.

La Loi sur l'égalité de 1996 table fortement sur l'instrument des actions en justice en matière de salaire. À ce chapitre cependant, un arrêt scandaleux du Tribunal fédéral (ATF 126 II 217) constitue un revers cinglant. Le tribunal n'a en effet pas reconnu qu'il avait discrimination à l'encontre d'une enseignante saint-galloise, invoquant pour raison à cela le « marché », qui justifierait la différence salariale contestée. Un arrêt qui suscita les protestations des milieux syndicaux ainsi que des spécialistes. Une mise au point scientifique démontre d'ailleurs que cette justification manque de sérieux, tout en ne concordant pas avec l'esprit de la Loi sur l'égalité<sup>3</sup>. Entre temps, le Tribunal fédéral a corrigé le tir en 2002 et confirmé, dans le cas d'une journaliste saint-galloise, que la différence de salaire ne pouvait pas se fonder sur des arguments relevant du marché et que d'éventuelles différences de salaire devaient être éliminées en l'espace d'une année (ATF 4C.57/2002)<sup>4</sup>



La Loi sur l'égalité interdit clairement les discriminations salariales. Cependant, cette revendication n'est pas concrétisée dans le monde du travail. Des instruments de contrôle efficaces, aptes à forcer les employeurs à réaliser l'égalité des salaires, font défaut.

<sup>3</sup> Entre autres, Bigler-Eggenberger Mqrgrith : « Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Lohngleichheit – eine kritische Bestandesaufnahme », pp. 1269-1277 (petit résumé en français) ; Steiger-Sackmann Sabine : « 5 Jahre Gleichstellungsgesetz : 5 Jahre Lohngleichheit », pp. 1263-1268 (petit résumé en français) in *Pratique Juridique Actuelle (PJA)* numéro spécial « Égalité de salaire - Cinq ans d'expériences », 11/2001.

<sup>4</sup> Sur le site [www.leg.ch](http://www.leg.ch), on trouvera 24 jugements rendus. Les cantons de Genève, Valais, Vaud, Jura et Neuchâtel sont concernés. Plus de 250 jugements figurent sur le site allemand : [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch); ils se basent aussi sur la Loi sur l'égalité et/ou le principe constitutionnel de l'égalité des salaires.

La campagne syndicale pour un salaire minimum « Pas de salaires au-dessous de 3000 francs ! » (Congrès de l'USS de 1998), a concrétisé une ancienne revendication des femmes syndicalistes. Alors que le Congrès des femmes de 1989 de Berne exigeait la suppression des catégories à bas salaire (féminines), le Congrès des femmes de 1997 à Bienne prônait une campagne coiffant les diverses branches pour des salaires corrects dans celles à bas salaire. Ainsi, les salaires pratiqués dans ces dernières – ce qui concerne un grand nombre de femmes - devinrent un thème d'actualité et furent améliorés. Les femmes profitent des améliorations du salaire minimal. Ainsi et dans un laps de temps de quatre années (1998-2002), la proportion des travailleuses ayant un salaire mensuel inférieur à Fr. 3500.- s'est réduite de 26,5 à 17,1 pour cent. Pour les travailleurs, cette proportion a diminué de 6,6 à 4,4 pour cent. Malgré ces améliorations, 4,4 pour cent de l'ensemble des hommes et 17,1 pour cent de l'ensemble des femmes exerçant une activité lucrative gagnaient toujours, en 2002, moins de Fr. 3500.- par mois <sup>5</sup>.

Pour la concrétisation effective de l'égalité des salaires, le Congrès des femmes de 2001 à Berne demandait quatre autres mesures :

- a) la poursuite conforme à l'égalité de la campagne pour un salaire minimum,
- b) l'instauration de la transparence des salaires dans les entreprises,
- c) des évaluations des places de travail non discriminatoires et
- d) des actions en justice ciblées en matière de salaire, dans toutes les branches et entreprises.

## **7. Projet Fairpay – égalité des salaires : « Le travail est fait, le salaire est au rabais ! »**

Dans le cadre de la mise en vigueur des décisions du Congrès et hormis l'assurance-maternité, la Commission féminine de l'USS a défini des priorités en matière d'égalité des salaires. Afin de s'attaquer à la question de l'égalité des salaires de manière plus approfondie, la Commission féminine de l'USS a, en 2003, pris l'initiative d'un projet portant sur plusieurs années, le projet « Fair-p(l)ay – égalité des salaires », soutenu par des moyens financiers prévus dans la Loi sur l'égalité<sup>6</sup>. En automne 2003, Christina Aebischer est entrée à cet effet en fonction, en tant que collaboratrice scientifique. Sur la base d'une enquête approfondie dans les branches, elle a élaboré l'étude « Les femmes gagnent davantage ! », qui expose les problèmes rencontrés lors de la mise en vigueur pratique de l'égalité des salaires.<sup>7</sup> Les résultats et les amorces d'actions possibles ont été discutés en juin 2004, à l'occasion d'une journée spécifique qui fut bien fréquentée. Comme deuxième étape, une campagne d'information et de mobilisation « Le travail est fait, le salaire est au rabais ! » a été préparée. Elle sera lancée à l'occasion du Congrès des femmes de 2005.



Le Congrès des femmes de 2005 va en effet se consacrer au thème de l'égalité des salaires. Ainsi, la concrétisation de cette dernière sera la première priorité à l'ordre du jour des activités syndicales.

<sup>5</sup> Oesch, Daniel, Graf, Roman, Gaillard Serge : Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998 - 2002. Eine Evaluation der SGB-Mindestlohnkampagne », avec un résumé en français, avril 2005, Dossier de l'USS 35.

<sup>6</sup> <http://www.topbox.ch>.

<sup>7</sup> Christina Aebischer : « Les femmes méritent mieux ! projet de l'USS « Fair-p(l)ay » : des stratégies syndicales contre l'inégalité salariales entre hommes et femmes. Bilan et perspectives d'actions », avril 2004, Dossier de l'USS 28. Berne.



La campagne « Fairpay – égalité des salaire » englobe la publication d'un guide pour la pratique en entreprise, des affiches, des cartes postales et un site internet [www.egalitedesalaires.ch](http://www.egalitedesalaires.ch) (dès le début de novembre 2005), sur lequel un calculateur de salaire sera également mis à disposition.

## 8. Compatibilité : Des paroles aux actes !

Toutes et tous parlent de compatibilité entre profession et famille. Cependant, on ne voit pas d'actes concrets de la part des employeurs. Le Congrès des femmes de l'USS de 2001 à Berne a montré la voie à suivre, en présentant des revendications claires. Celles-ci doivent être concrétisées par les employeuses et employeurs, mais aussi dans le secteur public. Il s'agit de :

- La création de structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants

Il faut passer à l'action car il manque 50'000 places d'accueil. Dans un guide, l'USS a présenté des modèles de participation des employeurs à l'accueil des enfants<sup>8</sup>. Lesdits employeurs doivent maintenant prouver qu'ils prennent cela au sérieux.

- La création d'un congé parental payé.

Un congé parental, respectivement un congé de paternité, payé constituent des domaines encore en friche pour la Suisse. Après l'échec en 2003, au niveau législatif, devant le Parlement, d'une intervention (« Accorder un congé parental aux parents exerçant une activité rémunérée ») de Franziska Teuscher, coprésidente de la Commission féminine de l'USS, l'USS mise désormais sur la voie du partenariat social. Elle demande un congé parental, respectivement un congé de paternité, de 4 semaines au minimum par naissance (en sus du congé de maternité pour les mères). Le congé parental/de paternité devra être pris durant les

<sup>8</sup> « Structures d'accueil des enfants dans les entreprises - Exemples tirés de la pratique, information et adresses », mars 2003, Dossier de l'USS 22 (version abrégée en français).

deux premières années de l'enfant. La CCT réglera les modalités de l'octroi.

- La création d'une allocation par enfant couvrant les coûts  
En 2005, le Parlement a traité une proposition demandant une certaine uniformisation des allocations familiales cantonales, proposition qui prévoyait une allocation mensuelle de Fr. 200.- pour chaque enfant. Mais la loi est mise sous pression par le camp bourgeois et les milieux économiques. L'initiative syndicale populaire « Pour de plus justes allocations pour enfants ! », qui demande une allocation pour enfant de Fr. 450.- par mois, constitue un contrepoids en faveur d'une amélioration de la situation actuelle.
- La création d'un congé de maternité de 16 semaines avec pleine compensation du salaire.



Le 14 juin 2005, par le biais d'une action symbolique intitulée « Les enfants valent de l'or », qui s'est déroulée devant la Banque nationale à Berne, la Commission féminine de l'USS a demandé que les milliards en or à répartir entre les cantons soient consacrés par ces derniers à l'extension des structures d'accueil extrafamiliales des enfants. L'action s'est déroulée dans le cadre de la Marche mondiale des femmes 2005.

## 9. Prévoyance vieillesse : Pas de démantèlement aux dépens des femmes !

L'offensive lancée par les fossoyeurs du social contre la prévoyance vieillesse touche particulièrement les femmes. La 11<sup>e</sup> révision de l'AVS était un pur projet de démantèlement qui ne prévoyait pas un âge flexible de la retraite et faisait payer aux femmes l'addition en les contraignant à travailler jusqu'à 65 ans au lieu de 64. La Commission féminines de l'USS, s'associant à la protestation « Femmes en colère », a réclamé le référendum. Le référendum de l'USS fit le plein en un temps record (48 heures) et la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS fut massivement rejetée lors de la votation populaire d'automne 2004. Le problème de la prévoyance vieillesse insuffisante de nombreuses femmes suscitant toujours de l'insatisfaction, la Commission féminine de l'USS préfère nettement un réaménagement ciblé de la prévoyance vieillesse par le biais d'un renforcement du 1<sup>er</sup> pilier et une rente minimale de 3000 francs, à l'instar de ce que demandera, en 2005, un rapport d'expert(e)s<sup>9</sup>. La Commission féminine soutient l'initiative populaire de l'USS « Pour un âge de l'AVS flexible » à partir de 62 ans.

<sup>9</sup> Groupe d'expert(e)s : « Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle », mars 2005, Dossier de l'USS 34, (avec un avant-propos et un résumé en français).



La Commission féminine de l'USS a battu le rappel le 8 mars 2004 (Journée internationale de la Femme) pour une journée nationale d'action et de protestation des femmes. Parcourant le pays de long en large, des syndicalistes associées à d'autres femmes motivées ont protesté contre la révision de l'AVS et exigé l'introduction d'une assurance-maternité. Dans l'intervalle, il a été donné suite aux deux revendications.

## **10. Une politique syndicale féminine forte**

Le Congrès de l'USS 2002 a souscrit à un renforcement des structures féminines et de l'égalité à l'USS. Ainsi, les statuts de cette dernière préciseront désormais que l'USS considère l'introduction effective de l'égalité de la femme et de l'homme comme un élément central de sa politique générale. Ils préciseront également que les instances dirigeantes endossent la responsabilité à cet égard et que l'égalité représente une tâche transversale dans tous les processus de décision. La proposition de fixer la poste de secrétaire aux questions féminines de l'USS à 60 pour cent, un renforcement de ce dernier, a également été approuvée. Par contre, la demande de créer un fonds de l'égalité pour des travaux de base avec des moyens en propre n'a pas été acceptée. Les instances ordinaires seront toujours compétentes pour traiter les propositions de ce type. Dans l'ensemble, le Congrès de l'USS a donné un signal clair comme quoi il évalue à leur juste valeur les thèmes des femmes et de l'égalité,

La transformation de la Commission féminine de l'USS en une conférence des femmes proche des membres et une commission spécifique de l'égalité a été examinée, mais rejetée à nouveau par la commission elle-même. Grâce à ces protestations, on a renoncé à confier comme prévu l'encadrement de ladite commission à un syndicat. Sur la base des décisions du Congrès de l'USS 2002, la commission a élaboré un règlement « Structures féminines et de l'égalité à l'USS - Règlement de la Commission féminine de l'USS », mis en vigueur en juin 2003.

## **11. Commission féminine de l'USS : Un lieu de coordination et d'action(s)**

La Commission féminine de l'USS se réunit quatre fois par année pour des séances d'une journée. 25 à 30 syndicalistes provenant des divers syndicats et associations de l'USS et des différentes branches siègent en son sein. Dans l'intervalle, on travaille dans le cadre de la coprésidence, de groupes de travail thématiques, au niveau des secrétaires aux questions féminines des fédérations et aussi par courriels. À part les affaires prioritaires mentionnées ci-dessus, la commission a également abordé d'autres sujets, comme par exemple le rôle des femmes syndicalistes dans des processus de fusion entre syndicats ou le recrutement de membres axé sur les femmes. D'autres thèmes importants furent les revendications syndicales de migrantes et les travailleuses « illégales ». La commission s'est occupée de l'évaluation

officielle de la Loi sur l'égalité par l'Office fédéral de la justice. En outre, elle et ses divers membres ont cultivé les bonnes relations avec d'autres commissions et groupements pour les questions féminines (entre autres, la Marche mondiale des femmes). En colère et au premier rang, de nombreuses femmes syndicalistes ont participé aux protestations des femmes à la suite de « l'élection des patriarches » au Conseil fédéral en décembre 2003.



Après que l'élection au Conseil fédéral du 10 décembre 2003 eut déjà conduit à des manifestations spontanées, quelque 15'000 femmes et hommes, dont de nombreux et nombreuses syndicalistes, prirent part à une manifestation nationale à Berne le 13 décembre 2003.

## **12. Personnes : un quatuor de coprésidence engagé**

Après le retrait d'Edith Gasser en tant que présidente de la Commission féminine de l'USS à l'occasion du Congrès des femmes 2001 à Berne, ladite commission a provisoirement fonctionné sans présidence formelle, à travers un bureau. La représentation de la commission au Comité de l'USS est assurée à tour de rôle par Brigitte Geeser (SEV), Erika Trepp (FCTA) et Natalie Imboden (ssp) (dès juin 2002 Brigitte Aschwanden SIB). Au printemps 2003, elle a désigné une nouvelle coprésidence composée de quatre personnes : Christine Flitner (ssp), Nani Moras (SEV), Ginevra Signer (FTMH, nouveau : Unia) et Franziska Teuscher (SIB, nouveau : UNIA). La coprésidence remplace le bureau d'autrefois et se retrouve régulièrement pour les séances préparatoires de la Commission féminine de l'USS. La représentation au sein du Comité de l'USS a été reprise par Nani Moras, sa suppléante étant Christine Flitner.

Après le retrait de Margrit Meier, secrétaire de longue date aux questions féminines de l'USS, à la fin du mois de septembre 2001, Regula Rytz, secrétaire centrale de l'USS, reprit ad interim l'encadrement de la Commission féminine de l'USS. Avec l'élection de Natalie Imboden en tant que secrétaire centrale de l'USS au mois d'août 2002, l'encadrement de la Commission féminine de l'USS et la conduite du dossier Femmes et Égalité ont été réorganisés. En qualité de secrétaire aux questions féminines de l'USS, Natalie Imboden représente cette dernière au sein de la Commission fédérale pour les questions féminines.

\* \* \* \* \*

## **Annexe :**

### **A. 10<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS et points forts politiques**

1. Congrès des femmes : 3 et 4 mars 1962, Berne
  - Loi sur le travail (état des délibérations parlementaires)
  - Protection de la maternité
  - Travail syndical des femmes en Autriche
2. Congrès des femmes : 13 octobre 1968, Berne
  - Révision de la Constitution fédérale
  - Soutien au postulat Leuenberger (président de l'USS) : création d'une commission fédérale pour déterminer quelle position la femme suisse occupe dans les domaines économique, politique, culturel et social
3. Congrès des femmes : 19 novembre 1975, Bâle
  - Objectif et réalité du chapitre consacré au « Travail féminin » dans le programme de travail de l'Union syndicale suisse
4. Congrès des femmes : 13 octobre 1982, Lausanne
  - Famille – monde du travail
5. Congrès des femmes : 24 et 25 janvier 1986, Berne
  - Économie saine – mais pas aux dépens de notre santé !
6. Congrès des femmes : 9 et 10 mars 1989, Berne
  - Actions positives pour les femmes – une nécessité syndicale
  - Travail de nuit (dans le cadre de la révision de la Loi sur le travail et de la convention internationale)
7. Congrès des femmes : 19 et 20 mars 1993, Bâle
  - Nouveau partage de l'argent, du travail, du temps et du pouvoir
8. Congrès des femmes : 23 et 24 mai 1997, Bienne
  - L'économie est l'affaire des femmes
9. Congrès des femmes : 23 et 24 novembre 2001, Berne
  - Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes !
10. Congrès des femmes : 4 novembre 2005, Berne
  - Égalité des salaires maintenant !

## **B. Présidentes de la Commission féminine de l'USS**

Edith Rüefli (FCTA, Winterthour)	13.03.1959	- 18.04.1970
Maria Zaugg-Alt (FCTA)	18.04.1970	- 31.12.1977
Helga Kohler (FTMH) <i>également 1<sup>ère</sup> vice-présidente de l'USS (28.10.1978-15.11.1986)</i>	01.01.1978	- 31.12.1985
Rita Gassmann (FCTA)	01.01.1986	- 20.03.1993
Michèle Jeanrenaud (FTMH) et Bettina Kurz (ssp)	20.03.1993	- mai 1997
Edith Gasser, (ASFTT - depuis le 01.01.1999 : Communication)	mai 1997	- novembre 2001
Par intérim	décembre 2001 - mars 2003	
Coprésidence :		
Christine Flitner (ssp)	depuis avril 2003	
Nani Moras (SEV)	depuis avril 2003	
Franziska Teuscher (SIB), depuis le 01.01.2005: UNIA)	depuis avril 2003	
Ginevra Signer (FTMH) depuis le 01.01.2005: UNIA)	depuis juillet 2003	

## **Secrétaire aux questions féminines de l'USS, Secrétariat de l'USS**

Ruth Dreifuss	1981	- 1990
Margrit Meier	01.05.1990	- 31.09.2001
Regula Rytz (par intérim)	octobre 2001	- juillet 2002
Natalie Imboden	depuis août 2002	

### C. Commission féminine de l'USS (septembre 2005)

NOM	PRÉNOM	FÉDÉRATION
<b>Membres avec droit de vote</b>		
Zehnder	Katrin	AvenirSocial (ASPAS)
Wüthrich	Theres	comedia
Loosli	Barbara	comedia
Münger	Gaby	garaNto
Di Blasie	Elisabeth	COMMUNICATION
Guillet	Christine	COMMUNICATION
Stoop	Christine	COMMUNICATION
Sarbach	Barbara	COMMUNICATION
Kurt	Silvia	APC
Suter	Wanda	SEV
Dachauer	Danièle	SEV
Held	Susanne	SEV
Moras	Nani	SEV
Heinke (Lenzl)	Uta	SSM
Scherrer	Yvonn	SSM
Trepp	Erika	UNIA
Mattmann	Ursula	UNIA
Berger	Barbara	UNIA
Pitteloud	Lucie	UNIA
von Wyl	Josy	UNIA
Teuscher	Franziska	UNIA
Venetz	Judith	UNIA
Signer	Ginevra	UNIA
Flitner	Christine	SSP
Kilchmann	Luzia	SSP
Bovolenta	Michela	SSP
<b>Membres sans droit de vote</b>		
Scholl	Brigitte	SSPM
Traber	Claudine	SSM
Bohrer	Isabelle	AvenirSocial (ASPAS)
Morillo	Sabrina	garaNto
Imboden	Natalie	USS
Schultheiss	Gertrud	USS

## D. Les femmes dans les effectifs des fédérations de l'USS

Fédération	2003	2004	+/- en chiffres absolus	+/- en %	Hommes 2004	Femmes 2004	Part des femmes au total en %
Unia <sup>1</sup>		203'288			167'286	36'002	17.7%
SIB <sup>1</sup>	90'983	fusion					
FTMH <sup>1</sup>	88'114	fusion					
SEV	50'096	50'917	821	1.6%	40'530	10'387	20.4%
Communication	37'373	36'766	-607	-1.6%	26'905	9'861	26.8%
unia <sup>1</sup>	19'049	fusion					
ssp	36'064	36'074	10	0.0%	20'209	15'865	44.0%
comedia	15'298	15'000	-298	-1.9%	10'971	4'029	26.9%
FCTA <sup>1</sup>	14'436	fusion					
APC	12'666	12'382	-284	-2.2%	9'659	2'723	22.0%
ASEB	12'795	12'179	-616	-4.8%	8'614	3'565	29.3%
garaNto	4'264	4'214	-50	-1.2%	3'815	399	9.5%
SSM	3'492	3'452	-40	-1.1%	2'147	1'305	37.8%
ASPAS	2'351	2'308	-43	-1.8%	768	1'540	66.7%
Kapers	2'359	2'177	-182	-7.7%	632	1'545	71.0%
USDAM	2'036	2'157	121	5.9%	1'411	746	34.6%
SBKV	960	1'023	63	6.6%	493	530	51.8%
GEWAG	567	586	19	3.4%	255	331	56.5%
//syndikat <sup>2</sup>		550			418	132	24.0%
FSTTB	225	163	-62	-27.6%	118	45	27.6%
<b>Total</b>	<b>393'128</b>	<b>383'236</b>	<b>-9'892</b>	<b>-2.5%</b>	<b>294'231</b>	<b>89'005</b>	<b>23.2%</b>

<sup>1</sup> Fusion du SIB, de la FTMH, de la FCTA et de unia. La différence entre le total des membres des 4 syndicats qui ont fusionné et celui d'Unia est de 9'294 (=4.4%).

<sup>2</sup> S'est associé à l'USS en 2004