

Le SIT, un syndicat pour et par les femmes



- ▶ Le SIT agit contre toutes les formes de discriminations de genre. Il est composé de membres travaillant dans tous les secteurs professionnels, dans le privé comme dans le secteur public. Il veille au respect de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines.
- ▶ Aujourd'hui, 53,8% des membres du SIT sont des femmes. Elles ont leur place dans toutes les instances du syndicat car il encourage leur participation et développe son action syndicale dans les secteurs très féminisés.
- ▶ Les femmes construisent leur avenir et améliorent leurs conditions de travail en participant activement aux activités syndicales.

**Rejoignez
la commission femmes du SIT**



Le SIT s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail (LEg) doit être appliquée dans les faits. Le SIT accompagne ses membres dans leurs démarches auprès des entreprises et devant les tribunaux, mais nous savons que ces procédures ne représentent que la pointe de l'iceberg. La loi actuelle est insuffisante. La révision de la LEg, entrée en vigueur en 2020, sur l'analyse de l'égalité

salariale, est trop faible. Elle ne concerne que les entreprises de plus de 100 salarié-es, ne prévoit aucune sanction en cas d'infraction et ne durera que 12 ans. Nous voulons une autorité de contrôle, des sanctions et une adaptation automatique des salaires discriminatoires. Nous voulons renforcer la participation des syndicats.

Contre les inégalités salariales

En Suisse, le salaire net moyen des femmes (soit le salaire effectivement perçu par la personne salariée) est 27,0 % plus bas que celui des hommes. La part inexplicable des différences de salaire entre les sexes s'élève à 48,2% en 2022. Les femmes cadres subissent une différence salariale de 14,7%.

Le SIT se bat pour concrétiser le principe selon lequel l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le système salarial doit être transparent. Le SIT veut favoriser la mixité dans toutes les professions et à tous les échelons hiérarchiques. Aujourd'hui, les femmes disposent d'un meilleur niveau de formation, mais elles se heurtent encore au « plafond de verre ». Les disparités salariales sont d'autant plus marquées entre les femmes et les hommes que la fonction de cadre est élevée.

Pour l'indépendance économique des femmes, stop aux bas salaires

La grande majorité des emplois à bas salaire sont occupés par des femmes. En Suisse, 60,1% des personnes touchant moins de 4000 CHF par mois sont des femmes. L'initiative lancée par les syndicats sur l'instauration du salaire minimum légal à Genève a été acceptée en votation populaire. Elle permet un pas significatif vers l'égalité salariale, plus de 20'000

femmes sont concernées. Le salaire minimum légal se monte à 24,59 frs/h (chiffre 2026). Un salaire plus élevé garantit aussi des retraites plus élevées ! Une nouvelle offensive contre le salaire minimum légal est lancée aux Chambres fédérales. Le SIT se lancera dans la campagne référendaire si le salaire minimum est attaqué.

Les femmes méritent une retraite digne

Les interruptions professionnelles et le travail à temps partiel typiques de la carrière professionnelle des femmes les pénalisent aussi dans leur droit à une retraite décente, ce qui les plonge dans la pauvreté et la dépendance économique. Il faut que ça change! 28% des femmes actives ne disposent d'aucune prévoyance professionnelle car leur salaire est trop bas. Si l'on tient compte des femmes sans activité professionnelle, une femme sur deux n'a pas de rente de deuxième pilier. Les rentes AVS

sont aussi trop basses et les rentes des femmes sont inférieures de 37% à celles des hommes. C'est pourquoi le SIT s'est opposé à AVS 21 qui prévoit l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Elle a malheureusement été acceptée en votation populaire à 30'000 voix près. Les syndicats ont lancé une initiative pour une 13e rente AVS qui est très favorable aux femmes. Elle a été acceptée en votation et sera effective en 2026.

Partage des tâches éducatives et de soin

Le partage inéquitable des tâches éducatives, domestiques et de soins cantonne les femmes dans les formes les plus précaires d'emploi (travail sur appel, travail temporaire, temps partiel contraint, contrats à durée déterminée, notamment). Elles ont donc de moins bonnes

conditions de travail et de salaire, ainsi qu'un accès restreint à la formation continue. Elles ont aussi un nombre d'années d'expérience réduit par rapport à celui des hommes, car elles se retirent temporairement ou partiellement d'une activité professionnelle pour s'occuper des

enfants. Pour nombre d'entre elles, il ne s'agit pas d'un véritable choix. Cela entraîne des conséquences négatives à long terme sur la carrière des femmes et leur situation financière. Un effort doit être fait pour la réinsertion

professionnelle des femmes. Après une interruption de carrière, le chômage devrait permettre de suivre une formation longue et certifiante pour qu'elles retrouvent un accès à l'emploi.

Travail, famille et formation : une meilleure articulation

Le SIT s'engage pour améliorer la situation des parents et pour favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour cela il faut : des congés plus longs lorsqu'un enfant ou un-e proche est malade ou accidenté, un congé de plusieurs semaines pour le père à la naissance de son enfant, diminuer le temps de travail pour toutes et tous sans perte de

salaire, mettre en place des horaires à la carte, partout où l'organisation du travail le permet, et des jours de congés fixes, par exemple. Les entreprises rechignent toujours à mettre en place des solutions pourtant simples en faveur du personnel ayant des responsabilités familiales.

Pour un congé parental

Le congé paternité de 2 semaines accepté en votation populaire est un premier pas vers un congé parental. Dans le cadre de l'assurance maternité, le syndicat revendique un alignement de la durée du congé maternité et adoption sur celle prévue par l'Union européenne (18 semaines). Le syndicat demande aussi un congé

parental d'une année financé et organisé sur le modèle de l'assurance maternité (LAPG) à partager pour moitié entre les deux parents sans rogner sur le congé maternité existant, ce qui renforcerait le lien parental et favoriserait le partage du travail éducatif avec l'autre parent.

Défendons des services publics de qualité

62,7% des femmes ont un travail à temps partiel, souvent contraint, car elles assument l'essentiel du travail domestique, éducatif et de soin non rémunéré. Le syndicat se bat pour le développement des services publics car ils sont une source d'emplois utiles à la société et permettent aux femmes de se maintenir dans une activité professionnelle. Le SIT s'engage pour la création de places d'accueil pour la petite enfance de qualité afin que chaque enfant dispose d'une place adaptée à ses besoins.

Comme l'école, les crèches doivent être publiques et gratuites. Il milite en faveur d'horaires scolaires compatibles avec l'exercice d'une profession et pour une prise en charge parascolaire et périscolaire cohérente. Le dispositif public pour la prise en charge des personnes dépendantes en raison de l'âge, d'un handicap ou de la santé est insuffisant et ce sont toujours essentiellement les femmes qui pallient aux carences des services publics.

Femmes migrantes doublement discriminées

La majorité des personnes immigrées sont des femmes. Elles occupent souvent des emplois peu ou pas qualifiés et subissent des discriminations à la fois comme femmes et comme étrangères. Le SIT mène campagne pour la régularisation des personnes sans statut légal, en particulier dans le secteur de l'économie domestique. Ce travail socialement utile est majoritairement exercé par les femmes. Il est marqué par la précarité, la dépendance et l'insécurité.

Elles assument le travail domestique externalisé mais n'obtiennent pas d'autorisation de travail car elles sont pour la plupart des ressortissantes extra-européennes. Le syndicat revendique un travail = un permis pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. L'Opération Papyrus a permis de régulariser les personnes sans statut légal qui travaillent et sont intégrées, selon des critères précis. La régularisation doit se poursuivre. Le salaire des employées domestiques, des nettoyeuses, des femmes de chambre doit être revalorisé.

Harcèlement sexuel et violence sexiste : NON c'est NON !

La loi sur l'égalité interdit le harcèlement sexuel qui est une atteinte à la dignité et une discrimination (attouchements, propos

obscènes, présentation de matériel pornographique, remarques sexistes contribuant à rendre le climat de travail hostile,

etc.). Le syndicat accompagne ses membres dans leurs démarches pour faire cesser le harcèlement sexuel et a contribué à la mise sur pied du site www.non-c-non.ch. Ce site donne une information détaillée sur le harcèlement sexuel, des conseils et la possibilité de poser des

questions en ligne. Toutes les entreprises doivent disposer d'un dispositif de confiance externe pour apporter conseils et soutien aux personnes harcelées ou victimes de discrimination de genre. Tolérance zéro pour les actes et les propos homophobes et transphobes !

Janvier 2026