

## Résolution de la conférence du secteur Médias de syndicom sur le thème de l'égalité des sexes

La Journée internationale de la femme célébrée le 8 mars dans le monde entier est une journée de lutte pour les droits des femmes. Elle a pour objectif de réitérer, encore et encore, des revendications qui existent déjà depuis des années, voire des décennies. Car l'égalité des sexes exigée par la loi n'est pas encore atteinte en Suisse: dans toutes les branches, l'inégalité salariale, une répartition inéquitable du travail de care ou encore une prise de conscience insuffisante des comportements sexistes et des schémas discriminatoires dans la société et le monde du travail placent les personnes FINTA<sup>1</sup> face à des défis majeurs:

- **Inégalité salariale:** l'écart salarial en Suisse est d'environ 16,2% (état en 2022). Les personnes FINTA qui travaillent par exemple comme illustrateurs-trices ou journalistes indépendant-es gagnent elles aussi souvent moins que leurs collègues masculins, car elles touchent des honoraires plus bas et reçoivent plus rarement des mandats bien payés. Des désavantages structurels comme une moins bonne visibilité et la double charge due au travail de care renforcent cette inégalité. En fonction des mesures, il faudra attendre encore 30 à 50 ans jusqu'à ce que deviennent réalité des salaires égaux pour un travail égal.
- **Travail de care & responsabilité familiale:** les personnes FINTA continuent à effectuer plus de travail non payé que les hommes, par exemple en termes d'éducation des enfants ou de tâches domestiques. Cela implique qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel ou dans des emplois précaires, ce qui affaiblit leur sécurité économique à long terme. Pour que la situation s'équilibre, il faudrait attendre plusieurs décennies sans réformes structurelles – accueils extrafamiliaux d'enfants de meilleure qualité et abordables ou modèles flexibles pour les congés maternité ou familiaux.
- **Positions de directions:** les personnes FINTA sont toujours majoritairement sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. La proportion de femmes s'y élève à environ 30%. Dans les directions d'entreprise, leur proportion est même beaucoup plus basse.

Sans mesures politiques et sociales ad hoc, il faudra sans doute compter plusieurs décennies jusqu'à l'égalité complète en Europe et en Suisse, comme l'a montré le [Global Gender Gap Report](#) du WEF 2024. Nous ne voulons et pouvons pas attendre si longtemps.

**La conférence du secteur Médias a discuté le 8 mars dernier de la présente résolution qu'il a adoptée. La conférence demande au congrès de syndicom de 2025 d'approuver aussi par résolution les revendications.**

---

<sup>1</sup> L'abréviation FINTA caractérise les femmes, personnes intersexes, non-binaires, transgenres et agenes

## **Nous exigeons:**

### **Égalité salariale**

- Une mise en œuvre et un contrôle obligatoires de l'égalité salariale dans toutes les entreprises. Les nombreuses entreprises qui se soustraient aux analyses de l'égalité salariale prescrites doivent être sanctionnées de manière appropriée.
- Les analyses de l'égalité salariale doivent aussi être prescrites dans les entreprises de moins de 50 travailleurs-euses. Une consolidation supplémentaire de l'AVS. Comme de nombreuses personnes FINTA travaillent à temps partiel, elles ont parfois de graves lacunes dans le deuxième ou troisième pilier et sont particulièrement touchées par la pauvreté dans la vieillesse. Toute autre détérioration de la prévoyance vieillesse doit donc être empêchée, et il convient de renforcer la prévoyance vieillesse via l'AVS.

### **Protection de la santé dans une perspective de genre sur le lieu de travail**

- Le stigmatisation des menstruations et de la ménopause influe sur la manière dont sont perçues les personnes FINTA dans le monde du travail, mais aussi sur leur santé. Des pauses flexibles, l'accès à des toilettes d'une hygiène irréprochable et la disponibilité de produits menstruels ne sont pas un luxe, mais garantissent un environnement de travail sûr et sain – un droit humain.
- Aménagement du lieu de travail prenant en compte les genres. Quantité d'équipements et de processus de travail sont conçus en fonction de la taille ou de la force masculine, ce qui expose les personnes FINTA à une charge physique plus importante et donc à des risques de maladie plus élevés. Nous exigeons donc que les évaluations des risques au travail soient étendues aux problèmes spécifiques au genre et que les postes de travail soient évalués et adaptés dans une perspective de genre.

### **Mesures pour lutter contre la violence sexualisée**

- Mieux protéger contre la violence sexualisée au travail. Prévenir et sanctionner systématiquement le harcèlement ou les comportements abusifs. Des processus clairs prédéfinis en interne, des spécialistes formés et des lignes directrices ainsi que des cours et des formations continues obligatoires sont nécessaires pour éradiquer la violence sexualisée sur le lieu de travail.
- Mettre fin au sexisme, au racisme, au validisme, à l'hostilité envers les personnes queer, à la discrimination fondée sur l'âge. Nous exigeons la tolérance zéro, un traitement sans faille des incidents, des points de contact au sein et en dehors de l'entreprise et des conséquences concrètes pour les auteur-es.
- Nous n'avons plus de place dans nos médias en 2025 pour les reportages et les podiums sexistes, ni pour les événements exclusivement masculins ou le manque de diversité.
- La Suisse doit enfin ratifier la Convention 190 de l'OIT de 2019 (!) relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

## Conciliation

- Nous exigeons une conciliation réelle entre travail, famille et santé mentale. Il faut un équilibre réaliste entre travail et vie privée, ainsi que des solutions flexibles pour les temps partiels et une réduction du temps de travail.
- L'accueil extrafamilial d'enfants doit faire partie du service public. Il faut des solutions pour toutes et tous et un modèle de financement unique.
- Indemnités pour indépendants également pour les mères freelances et indépendantes. En 2019, le Conseil fédéral a été chargé de garantir que les indemnités pour indépendants prévues par le régime des allocations pour perte de gain soient aussi versées en cas de maternité. Actuellement, le message du Conseil fédéral adressé au Parlement est en suspens. Nous exigeons une mise en œuvre rapide et non bureaucratique de cette adaptation et un calcul équitable des allocations, afin que les mères à leur compte soient elles aussi correctement indemnisées et bénéficient d'une protection sociale complète.
- Nous exigeons plus de personnes FINTA dans les postes de direction: des procédures d'embauche équitables, des mesures d'égalité dans les processus d'embauche et plus de transparence, une solution de quota pour les directions et des lignes directrices pour plus de diversité dans les instances dirigeantes suisses. A cet effet, il convient d'analyser les raisons structurelles de la représentation encore insuffisante des personnes FINTA et de promouvoir des modèles de direction alternatifs.

syndicom reconnaît que le genre, en tant que caractéristique, existe toujours en relation avec d'autres catégories sociales, telles que l'identité de genre, l'origine ou le handicap, et que les formes de discrimination se recoupent et s'influencent donc réciproquement.

syndicom doit mettre l'accent sur ces revendications d'égalité et en particulier sur les mesures d'égalité salariale lors de la grève féministe du 14 juin 2027. A cet effet, syndicom s'engage à organiser et à soutenir des débrayages à la grève féministe, auxquels les hommes devraient également se joindre.

Berne, le 8 mars 2025