



## Rapport annuel du comité central 2024/2025

### Le mot des co-présidentes

*Sandra Jauslin et Myriam Heidelberger Kaufmann*

#### **La seule constante, c'est le changement.**

L'année 2024 marque pour moi une transition importante: celle de la fin de la collaboration intense et inspirante avec Claudine Esseiva à la coprésidence. Ensemble, nous avons pu emprunter une voie jalonnée de décisions courageuses, d'approches innovantes et d'une véritable volonté créatrice. Claudine n'a pas seulement enrichi notre association en lui apportant son vaste réseau. Son action a également ouvert des portes et de nouvelles perspectives.

Qu'il s'agisse de la Journée de la femme au Bundestag ou de la coopération étroite et porteuse d'avenir avec alliance F, Claudine a été une pionnière, une force motrice, une source d'inspiration. Avec sa franchise, son infatigable dynamisme et la clarté de sa pensée, elle a été un modèle pour beaucoup d'entre nous. Je lui suis profondément reconnaissante pour le temps que nous avons passé ensemble - un temps qui a permis à notre présidence de gagner en efficacité.

Mais le changement implique aussi une réflexion en amont sur la notion de responsabilité. Comment assurer un avenir durable à BPW Switzerland, tout en mettant en place une gestion stratégique? Voilà la question que nous nous sommes posée, il y a quelque temps déjà, au sein du comité central.

Pour nous, la réponse réside dans une structure cohérente de la coprésidence, conçue comme un modèle de gestion assumé qui couvre plusieurs compétences à la fois. Je trouve en la personne de Myriam Heidelberger Kaufmann une partenaire qui, forte de sa grande expérience en matière de gestion et d'un MAS en gestion et droit des organisations à but non lucratif (Master of Advanced Studies in Nonprofit Management and Law), apporte un nouvel élan, et représente BPW International tout en faisant bouger les choses sur les questions d'ordre politique.

Ensemble, nous avons pris le temps d'échanger, de clarifier nos visions, de définir notre orientation stratégique et de répartir clairement les tâches. La profondeur de nos échanges a renforcé non seulement notre collaboration, mais aussi celle avec le comité central nouvellement constitué. Les femmes nouvellement élues au comité ont rapidement pris leurs fonctions et agissent ensemble, individuellement et de manière ciblée, afin de faire avancer les thèmes chers aux BPW.

Une coprésidence implique également une présence accrue, davantage d'échanges et plus de liens. La Journée de la femme au Palais fédéral, le sommet Equal Voice de Ringier ou la visite de la place d'armes à l'invitation du DDPS ont été des occasions qui ont permis tout cela. Nous sommes présentes en de nombreux endroits, ensemble ou en parallèle. Et c'est précisément ce qui fait la force de ce modèle. Nous partageons les responsabilités et vivons les succès avec une intensité redoublée.



Ensemble, nous sommes reconnaissantes pour ce chemin parcouru. Pour la confiance. Et pour toutes ces femmes qui font de BPW Switzerland ce qu'elle est: un réseau de femmes fortes et influentes.

Mais pour mener à bien notre travail, nous avons également besoin d'un bureau central fort, qui dispose de connaissances et de compétences polyvalentes. En plus des affaires courantes, le bureau a fait avancer deux projets importants au cours de l'année écoulée:

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection des données, un groupe de travail, dirigé par notre experte en informatique Christine Abbühl et notre co-directrice Brigitte Ramseier, a procédé à un examen approfondi et à une adaptation de tous les processus de protection des données au sein de notre organisation, et élaboré un nouveau règlement complet sur la protection des données. Les membres Nadia Glaus (BPW Bern) et Cordula Niklaus (BPW Oberaargau) ont participé bénévolement à ce projet.

C'est également sous la direction de Christine Abbühl et Brigitte Ramseier qu'un autre groupe de travail composé de Jantine Bucher (BPW Luzern), Nicole Lea Gut (BPW Baden) et Karin Staub (BPW Interlaken/Oberhasli) a mis au point, après d'innombrables heures de travail et en collaboration avec AS Infotrack, une application web qui représente une véritable valeur ajoutée pour la gestion des événements de BPW Switzerland et de tous les clubs, ainsi que pour la réservation d'événements pour toutes les membres.

Nous remercions toutes les membres qui ont mis bénévolement leurs connaissances et leurs compétences à la disposition de BPW dans le cadre de ces deux projets!

### **Département BPW International**

*Vera Bender, Barbara Haller Rupf, Myriam Heidelberger Kaufmann*

#### **Le réseau *next level***

BPW Switzerland est membre actif de BPW International. J'en veux pour preuve l'accueil réservé aux membres individuels par les clubs locaux lors de leurs voyages à l'étranger, la participation active des membres suisses aux groupes de travail et aux comités élus aux niveaux européen et mondial, ainsi que la représentation des intérêts politiques du mouvement suisse lors des réunions statutaires par des membres mandatées par le comité central.

Tout cela s'est déroulé au cours de l'exercice 2024/2025, conjointement au congrès international qui a lieu tous les trois ans - le réseau *next level*, en quelque sorte.

Comme de coutume, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (Commission on the Status of Women) a lieu à New York au mois de mars. BPW International dispose, comme chacun sait, du statut de membre consultative et attribue des places à ses membres dans le monde entier. En 2024, les membres des clubs Luzern et Ticino ont pu profiter de cette occasion et nouer des amitiés avec des personnes venues du monde entier.



Parallèlement aux échanges réguliers en ligne entre les présidentes européennes, s'est également tenue à Rome la conférence des présidentes. L'assemblée générale européenne s'est déroulée pour la première fois conformément aux nouveaux statuts. Ceux-ci exigent entre autres que les réunions soient présidées de manière neutre. L'assemblée a confié cet honneur à la représentante suisse Myriam Heidelberger Kaufmann. Par ailleurs, la guerre en Ukraine a eu un impact sur les activités. En raison de la solidarité indéfectible de BPW Europe envers l'Ukraine, les clubs russes ont eu le sentiment de ne plus être représentés, et ont réagi en se retirant et en cessant de payer leurs cotisations. L'assemblée générale a décidé d'exclure les trois clubs encore présents en Russie. Après une discussion animée, le club d'Erevan, en Arménie, qui lutte pour sa survie et se trouve dans une situation financière tendue, a également été exclu.

BPW Switzerland forme le réseau DACH avec BPW Germany et BPW Austria. Tous les deux ans, une conférence commune est organisée. Au cours de l'exercice 2024/2025, la conférence a été organisée par BPW Germany, qui a invité les participantes à Ulm autour du thème «Confiance – Liens – Diversité». Auparavant, les rencontres avaient généralement lieu autour du lac de Constance, si bien que les clubs de Suisse orientale étaient les principaux acteurs de ces rencontres. Cette fois-ci, les participantes suisses venaient de A(arau) à Z(urich) en passant par Biel-Bienne, Glaris, Lucerne, Thoun et Wil. Et nos voisines du club BPW Liechtenstein, récemment fondé, ont participé pour la première fois et ont été accueillies chaleureusement dans le cercle germanophone.

Dans le contexte international, le congrès de St. Kitts & Nevis a certainement été l'événement le plus marquant. BPW Switzerland disposait de cinq voix de déléguées, lesquelles ont été représentées par les femmes suivantes: Cristina Fasol-Cerutti, Barbara Haller Rupf, Ursula Spleiss, Myriam Heidelberger Kaufmann, Giselle Rufer et Evelyne Wacker. L'événement a attiré de nombreuses autres Suissesses qui, intéressées, voulaient développer leur réseau à l'international et s'étaient rendues dans les Caraïbes pour l'occasion. Le congrès en lui-même, dont vous trouverez un compte-rendu dans la newsletter de février 2025, n'est pas comparable à tout ce qui se vit aux niveaux national et européen: la complexité, la politique et l'ambiance, tout cela place cet événement à un niveau supérieur, *next level* pour ainsi dire. C'est également lors de ce congrès que Catherine Bosshart, du Club Fribourg, a quitté ses fonctions de présidente internationale, après avoir reçu les remerciements des membres. La fonction de présidente internationale est très prenante et demande un investissement important. BPW Switzerland remercie Catherine pour son engagement sans faille en faveur de l'association internationale.

L'élection du nouveau Executive Committee est l'un des temps forts du congrès international. La nouvelle présidente est Diana Barragan, qui devrait être connue de nombreuses Suissesses pour son engagement au sein du Club Genève. Elle dirigera l'association au cours des trois prochaines années autour du thème «Inspire, Innovate, Empower, Transform: Together We Shape a Sustainable Future». En soutien à ce thème, l'association pourra s'appuyer, outre sur les résolutions adoptées, sur les commissions permanentes, auxquelles la Suisse prendra part. La commission permanente «Legislation» est dirigée par la coprésidente Myriam Heidelberger Kaufmann.

De même, et c'est la majeure partie du travail international qui se déroule en Suisse, le comité central s'est régulièrement réuni autour du thème des affaires internationales afin de discuter et de multiplier les nombreux thèmes internationaux.



## **Département Politique**

*Jana Fehrensén, Myriam Heidelberger Kaufmann*

### **Mesdames, prenez les choses en main**

Outre l'égalité salariale, les principaux thèmes politiques abordés par BPW Switzerland en Suisse ont été la réforme de la LPP, l'imposition individuelle et la violence à l'égard des femmes. Et il semble que les choses n'avancent pas!

Le 1er juillet 2024, les nouvelles dispositions du droit pénal en matière sexuelle sont entrées en vigueur, avec une définition actualisée du viol. Désormais, le principe «non, c'est non» s'applique. Si l'état de choc de la victime, appelé «freezing», est considéré comme un signe de rejet au même titre que les mots ou les gestes, la défense de la victime reste encore et toujours à prouver, l'attention étant ainsi portée sur celle-ci et non sur l'agression commise par l'auteur.

Le 22 septembre 2024, les électeurs suisses ont rejeté la réforme de la prévoyance professionnelle à 67,13 %. Cette réforme prévoyait, entre autres, de mieux prendre en compte dans la prévoyance professionnelle les personnes ayant un faible taux d'occupation. BPW Switzerland a constaté avec regret que même ce petit pas vers l'amélioration de la situation des personnes à faibles revenus en matière de retraite était trop important et a été massivement rejeté.

La Suisse a ainsi manqué l'occasion d'offrir à ces personnes une retraite digne. Le monde politique délègue cette tâche à l'économie, qui est, quant à elle, chargée d'adapter les conditions d'embauche afin de permettre à tous les salariés d'accéder facilement à la caisse de retraite, moyennant un abaissement du seuil d'entrée.

Toujours en septembre 2024, le Conseil national a approuvé le contre-projet indirect (loi fédérale sur l'imposition individuelle), suspendu le traitement de l'initiative populaire jusqu'à ce qu'une décision sur le contre-projet indirect soit prise et prolongé le délai de traitement de l'initiative populaire jusqu'au 8 mars 2026. Cela a eu pour effet de saper une initiative qui prend au sérieux les femmes en tant que personnes à part entière.

En tant qu'association suisse de femmes actives professionnellement qui s'engagent et assument des responsabilités, nous continuerons à nous mobiliser pour des conditions de travail et de vie équitables, pour que les femmes puissent prendre des décisions pour elles-mêmes en toute autonomie et à toutes les étapes de leur vie.



## **Equal Pay Day 2025**

*Brigitte Ramseier*

### **L'Equal Pay Day est toujours nécessaire !**

Oui, les campagnes sur l'Equal Pay Day sont toujours aussi nécessaires que par le passé. C'est également ce qu'a démontré sans équivoque un récent rapport de l'Office fédéral de la justice, qui explique que plus de la moitié des entreprises ne respectent pas leur obligation légale; vous trouverez des informations plus détaillées à ce sujet ci-après.

Cette année, l'Equal Pay Day tombait le 15 février 2025. Alors qu'un homme a touché son salaire à partir du 1er janvier 2025, une femme devait travailler gratuitement jusqu'à cette date. L'Equal Pay Day et l'ensemble de nos événements BPW dans les régions attirent l'attention sur cette différence de salaire.

De nombreuses manifestations - pas seulement pour le 15 février - ont été organisées jusqu'à présent par les clubs BPW et continueront à l'être. Une fois encore, nous avons été enthousiasmées par la diversité et par l'inventivité de nos clubs régionaux. Ils n'ont pas hésité à descendre dans la rue pour distribuer nos désormais célèbres sacs rouges et nos informations, ils ont organisé des tables rondes, des soirées club et des séances d'information, et participé à des podcasts.

Pour l'Equal Pay Day de cette année, nous avons mis l'accent sur le thème du temps en tant que ressource. Ce sont encore les femmes qui assument la plus grande partie des tâches de prise en charge, raison pour laquelle elles travaillent majoritairement à temps partiel, diminuant ainsi leurs perspectives de revenus et de carrière.

Dans ce cadre, «As-tu le temps?» n'est pas une question rhétorique, mais une question qui a toute son importance, en particulier pour une femme engagée dans son métier, qui souhaite également avoir une famille et des enfants, qui s'engage dans la société ou dans des activités de bénévolat, qui s'occupe de ses proches et qui doit également veiller à rester en bonne santé mentale et physique. La ressource temps doit aussi faire l'objet d'une répartition équitable.

### **Plus de la moitié des entreprises manquent à leur obligation légale d'analyser l'égalité des salaires**

Afin de mieux concrétiser le droit à un même salaire pour un même travail garanti par la Constitution fédérale, les entreprises de 100 salariés et plus doivent, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, réaliser une analyse interne de l'égalité des salaires. C'est en effet ce que prévoit la loi sur l'égalité (LEg) conformément à la décision du Parlement du 14 décembre 2018.

Vous vous souvenez? En 2021 et 2022, les premières analyses de l'égalité salariale dans les entreprises ont été publiées dans les médias. Elles présentaient des résultats impressionnants, qui suggéraient que tout fonctionnait pour le mieux, et que les différences étaient si faibles qu'elles étaient négligeables. Bien entendu, il était d'ores et déjà clair que les entreprises qui n'avaient rien à cacher ou qui considéraient que ces analyses faisaient partie de leurs processus



internes de Compliance n'hésitaient pas à publier résultats, alors que les autres entreprises étaient plus hésitantes.

Toutefois, nous avons également été surprises par l'ampleur de la résistance: plus de la moitié des entreprises ne respectent pas leur obligation légale. Les raisons possibles et souvent mentionnées sont le manque de prise de conscience du problème, des connaissances lacunaires sur les obligations légales ou l'absence de sanctions en cas de non-respect. Le Conseil fédéral n'a pas l'intention de prendre de mesures. Le Conseil national et le Conseil des États ont déjà rejeté plusieurs propositions visant à inscrire des sanctions dans la loi, en se référant notamment à une étude qui serait réalisée ultérieurement, qui vient désormais de paraître. On peut émettre l'hypothèse que des sanctions pourraient permettre de sensibiliser les entreprises à ce problème et de combler les connaissances lacunaires sur les obligations prévues par la loi.

### **Campagne d'information «Les femmes à des postes de direction!»**

*Sandra Jauslin, Christine Megert und Linda Herzog*

Le thème central de cette campagne lancée en 2021 reste inchangé: les femmes doivent être plus nombreuses dans les organes directeurs, en particulier dans les conseils d'administration et les comités de direction. En 2024, selon le Gender Intelligence Report, peu de choses ont changé au niveau des postes de direction: les femmes occupent un cinquième des postes les plus élevés, bien qu'environ 90% des 1200 femmes interrogées, de tous les groupes d'âge, aspirent à une progression professionnelle (source: Advance et Université de St-Gall, 2024).

Les choses bougent aussi dans le sport: depuis cette année, les fédérations sportives nationales sont soumises à des quotas de genre imposés par le DDPS. Ces quotas prévoient que les deux sexes doivent être représentés à hauteur d'au moins 40% dans les organes de direction des fédérations sportives. Un objectif ambitieux dont nous avons discuté, le 22 août 2024, avec Luana Bergamin et Gabriela Buchs, les coprésidentes de notre partenaire de coopération «sportif». Nous nous sommes notamment interrogées sur la manière dont la pratique du sport est encouragée en Suisse, sur les raisons pour lesquelles les quotas font l'objet d'un débat aussi passionné, sur l'existence d'exemples positifs et sur la question de savoir si la limitation de la durée des mandats était une approche permettant d'atteindre les quotas. A la fin de l'entretien, une discussion animée s'est engagée entre les participantes. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui participent à nos Empowerment-Talks en ligne!

Une équipe s'est formée à partir du comité central nouvellement constitué après l'assemblée des déléguées. Cette équipe est unanime: nous souhaitons poursuivre les Empowerment-Talks sous cette forme; fournir à nos membres et aux personnes intéressées des éléments de réflexion, les rendre autonomes et les «mettre en position». Le thème central déjà communiqué pour les événements de cette année sera «Leadership et communication en temps de crise».





## **Département mentorat**

*Sandra Jauslin*

### **Le mentorat, notre USP. Une offre forte au sein du réseau BPW.**

Le mentorat est l'un des outils les plus efficaces pour le développement personnel et professionnel. Notre réseau offre non seulement un accès à des spécialistes et des dirigeants expérimentés dans les domaines de la politique et de l'économie, mais crée également un cadre propice à la confiance pour un échange ciblé de connaissances et d'expériences. Les personnes qui ont recours au mentorat chez BPW bénéficient d'un soutien individuel, élargissent leur réseau professionnel et, de manière ciblée, donnent de l'élan à leur propre développement.

Il est particulièrement réjouissant de constater à quel point le mentorat gagne en importance dans les rangs de BPW. Il est devenu un facteur de réussite stratégique. Pour les membres individuelles comme pour les entreprises affiliées. Car c'est là que se trouve l'opportunité: dans le renforcement mutuellement, dans la promotion des carrières et dans l'apprentissage les unes des autres.

Nous nous appuyons sur les réussites obtenues jusqu'à présent. De nombreux exemples de réussite de tandems de mentorat montrent à quel point l'échange personnel est efficace. Le réseautage entre les clubs et au niveau national se vit activement. Les mentas et les mentees se trouvent grâce à une sélection ciblée de thèmes dans la base de données du BPW.

De plus en plus de clubs nomment des responsables spécifiques pour le mentorat et donnent ainsi à ce sujet une structure et une visibilité supplémentaires. Et les manifestations sont également pour nous l'occasion de prolonger notre action de sensibilisation à la pertinence et l'utilité du mentorat.

Nous sommes particulièrement heureuses de voir que le cercle des membres s'élargit. Les entreprises affiliées se montrent particulièrement enclines à profiter de l'offre de mentorat. Les demandes parviennent groupées au comité central via la personne de contact. Dans ce cas également, la base de données constitue un outil précieux pour trouver les mentas dont les compétences correspondent le mieux aux besoins.

Un autre point fort: les boursières LENA sont, elles aussi, accompagnées à chaque étape de leur formation par des mentas BPW expérimentées. C'est là une alliance durable entre soutien financier et développement personnel, qui est toujours présentée avec fierté lors de la conférence d'automne ou de l'assemblée des déléguées.

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les mentas pour n'avoir pas hésité à se rendre disponibles, pour leur engagement et pour leur précieuse contribution à la transmission du savoir et de l'expérience. Le mentorat crée des synergies variées que nous voulons pleinement utiliser et renforcer.

C'est pourquoi nous vous invitons à:

- Partager vos expériences du mentorat.



- Donner envie aux collègues d'y participer.
- Vous rendre disponible en tant que menta.
- Compléter votre profil de compétences dans la base de données des membres.

Je vous souhaite de nombreuses rencontres inspirantes et un parcours jalonné de succès et d'épanouissement professionnel au sein du réseau BPW.

Je suis à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, Sandra Jauslin.

### **Département Membres / Entreprises affiliées**

*De Vera Bender, Andrea Bläsi, Sandra Jauslin, Christine Megert*

Attirer et fidéliser les membres est essentiel pour tous les clubs BPW et c'est également essentiel pour nous, BPW Switzerland. Au 1er janvier 2024, BPW Switzerland comptait 1 934 membres au total. C'est 172 de moins que l'année précédente (et 449 de moins qu'il y a 10 ans). En phase avec la vision du comité central, notre département continue de veiller à ce que nous mettions l'accent sur nos efforts pour être visibles en tant que BPW, pour incarner nos valeurs et les transposer dans le monde, ceci afin d'attirer de nouvelles membres et de les fidéliser. Pour ce faire, nous avons eu des échanges réguliers au sein de notre département et avons été actives de différentes manières.

### **Membres individuels – des femmes qui veulent créer des réseaux et faire bouger les choses**

En octobre 2024, le comité central a consacré la conférence des présidentes à ce thème central: attirer de nouvelles membres et les fidéliser. Pour la première fois ont été invitées à cet événement, non seulement les (co-)présidentes, mais aussi les vice-présidentes et les membres du comité en charge de la prospection de nouvelles membres et de la gestion des adhésions.

Le 30 novembre 2024, 33 femmes se sont réunies à l'hôtel Astoria pour aborder ce sujet ensemble. Après tout, il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. Nous avons commencé ensemble, puis nous nous sommes réparties en petits groupes pour aborder des questions telles que:

- De quoi avons-nous besoin pour attirer de nouvelles membres?
- Que pouvons-nous faire pour créer des synergies?
- Comment nous présentons-nous en tant que clubs?

et bien d'autres questions encore, et nous avons surtout échangé sur la manière dont cela se passe dans les différents clubs.

Les principales conclusions ont été rassemblées et analysées. Les outils ou les recueils d'informations permettant de faire remonter ces conclusions dans les clubs sont en cours d'élaboration au moment de la rédaction de ce rapport (mars 2025) et seront mis à disposition





dès que possible.

### **Membres collectifs et entreprises affiliées – renforcer les réseaux, faire jouer les synergies**

Nous prenons soin de nos précieux partenariats avec les membres collectifs qui favorisent l'échange de connaissances, l'accès aux réseaux et la création de synergies durables.

Nous comptons parmi nos membres collectifs:

- Actres: une association à but non lucratif qui s'engage en faveur d'une économie responsable, en mettant l'accent sur la durabilité sociale et écologique. Actres aide les actionnaires à assumer activement leurs responsabilités.
- Rochester-Bern Executive Programs & BPW Switzerland: un partenariat dans le domaine de la formation continue qui offre de précieux avantages aux membres de BPW grâce à des cours et des tarifs préférentiels.
- Sporti(f): le principal réseau féminin suisse dans le domaine du sport, qui s'engage pour la reconnaissance des femmes dans cette branche.

Nous sommes heureuses des liens de confiance que nous entretenons avec nos entreprises affiliées et de nos échanges réguliers avec elles. Ces liens de confiance nous permettent de renforcer les réseaux de femmes au sein des entreprises et de promouvoir les programmes de mentorat. Ils nous permettent également d'associer régulièrement les entreprises affiliées à nos grands événements. Ainsi, un membre du conseil d'administration d'une de ces entreprises viendra par exemple apporter sa contribution lors de l'assemblée des déléguées de 2025 à Bâle. Et c'est avec fierté que nous pouvons citer les entreprises affiliées suivantes:

- Actemium
- Axians
- VBS,
- BKW
- Valiant

### **Un formidable engagement au sein des comités et au-delà – Merci !**

Le dynamisme de la vie de notre association et la poursuite commune de nos objectifs ne sont possibles que grâce à l'engagement de nombreuses femmes qui s'investissent en tant que (co)présidentes, membres du comité central ou dans le cadre de projets, de groupes de travail, etc., qui consacrent leur temps déjà limité à notre cause et qui incarnent pleinement l'esprit BPW! Nous tenons à vous remercier toutes, et en particulier celles qui, en tant que BPW, mènent de front vie professionnelle et vie privée ou qui œuvrent en coulisses pour notre cause. Bravo et continuez comme ça!



## **BPW Youngs**

*Vanessa Orlando*

En juin 2024, Sheerah Kim a quitté sa fonction de Young Representative à l'assemblée des déléguées de BPW Switzerland. Sa succession n'a pas pu être immédiatement assurée.

Sheerah a organisé des ateliers et des événements pour les Youngs de Suisse en s'appuyant sur trois piliers. Il s'agit de A - Formation aux aptitudes et aux compétences, B - Coopération directe avec les clubs BPW pour les événements Young BPW, et C - Collaborations fructueuses avec d'autres associations.

La collaboration directe avec les clubs BPW locaux pour les événements Young BPW a été très bien accueillie et porte ses fruits. Il apparaît également que YBPW et les Youngs intéressées sont avant tout désireuses d'apprendre, de se développer et, ce faisant, de se mettre en réseau. Dans ce contexte, la collaboration avec d'autres organisations et associations est indispensable.

En 2024, des collaborations ont eu lieu avec:

- Breakfast Panel à l'occasion de la Journée internationale des femmes (International Women's Day), en mars 2024;
- Rise Up Summit, un sommet consacré à l'entrepreneuriat au féminin, en octobre 2024

Pour compter le nombre de Youngs, les clubs BPW sont priés de saisir correctement les dates d'anniversaire dans la base de données. Actuellement (février 2025), 274 femmes sont enregistrées comme YBPW dans la base de données de BPW Switzerland. En excluant les données postérieures à 2000, nous sommes encore à 136 Youngs. En excluant également les plus de 35 ans, nous sommes encore à 107 Youngs. Les clubs BPW Bern et Zürich sont en tête avec respectivement 22 et 15 Youngs (personnes intéressées + membres). Nous vous prions donc de saisir correctement les données.

Lors de la conférence d'automne 2024, il a été annoncé que Vanessa Orlando se portera candidate à l'élection à la fonction de Young Representative de BPW Switzerland lors de l'assemblée des déléguées de 2025. Elle est actuellement Young Representative du club BPW Zürich. Vanessa travaille déjà activement avec le comité central pour créer un programme national pour les Young BPW. Si vous avez des suggestions, des besoins ou des préoccupations, n'hésitez pas à la contacter directement: [vanessa.orlando@bpw.ch](mailto:vanessa.orlando@bpw.ch)

## **Département MINT**

*Barbara Haller Rupf et Myriam Heidelberger Kaufmann*

L'année 2024 a été une année de transition dans le domaine des MINT, au cours de laquelle les responsabilités au sein du comité central ont changé et les objectifs ont été redéfinis.

Les MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) sont un domaine important pour BPW à tous les niveaux, et ce pour les raisons suivantes:



- les femmes sont sous-représentées, notamment en Suisse et dans la région DACH, pour des raisons culturelles;
- en comparaison, les salaires sont plus élevés que la moyenne suisse;
- c'est justement à l'ère de la numérisation, où l'intelligence artificielle est également utilisée pour attiser la misogynie, que l'engagement des femmes est plus que jamais nécessaire;
- la médecine de genre, une branche importante de la recherche médicale, ne peut se développer que si les femmes s'engagent pour elle et s'y investissent.

Faute de ressources, le comité central a décidé de ne pas lancer lui-même d'offres dans le domaine MINT et de se concentrer sur la mise en place d'un réseau et sur les partenariats. La discussion animée qui a eu lieu à l'occasion de la conférence d'automne a montré qu'un intérêt existe pour le sujet, et en particulier pour la mise en réseau des MINT-BPW.

Nous avons donc envoyé des signaux à des partenaires potentiels. Nous sommes déjà en contact avec Zonta, qui décerne tous les deux ans le Prix Zonta à une chercheuse suisse. Au cours de l'exercice 2024/2025, nous avons établi des contacts avec Women in Tech, lesquels nous semblent précieux pour une collaboration future avec cette organisation.

Les objectifs et les groupes cibles de Women in Tech, tout comme ses offres de réseautage et de formation, se recoupent avec le groupe cible correspondant de BPW Switzerland. Les prochaines étapes seront définies lors de l'assemblée des déléguées 2025 de BPW Switzerland.