

Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Nos revendications

Manifeste en six points

adopté lors du 11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009

Remarques préliminaires

Les modèles familiaux évoluent constamment. Si le modèle dominant en Suisse est encore la famille constituée d'une mère, d'un père et d'un ou plusieurs enfants, le nombre des autres modèles a toutefois progressé ces dernières décennies. Familles monoparentales, partenaires non mariés, partenaires ne se mettant pas en ménage, foyers où des enfants de provenances diverses cohabitent avec des adultes, familles recomposées : toutes ces formes sont aussi des modèles familiaux. Par « travail familial », nous entendons ci-après non seulement les travaux ménagers, comme le nettoyage ou la cuisine, mais aussi l'assistance dispensée à autrui.

L'activité professionnelle et les tâches familiales ne sont pas conciliables

Le nombre de femmes qui exercent une activité rémunérée ne cesse d'augmenter. En Suisse, les femmes (entre 15 et 64 ans) étaient 73,8 % dans ce cas en 2009, et le pourcentage de celles qui le faisaient tout en ayant des enfants entre 7 et 14 ans atteignait même 80,2 %¹. Pourtant, ni les conditions de travail ni la répartition du travail au sein de la famille n'ont évolué au même rythme. Les femmes continuent à accomplir la majeure partie du travail familial non rémunéré, et les conditions sur le marché du travail n'en tiennent aucunement compte. De nos jours, pour la plupart des femmes, les activités professionnelles et les tâches familiales ne sont de ce fait conciliables qu'au prix de beaucoup d'efforts et de stress. Les femmes sont confrontées à des exigences contradictoires guère conciliables dans la vie quotidienne.

Une incompatibilité qui fait obstacle à l'égalité des sexes

Le travail rémunéré et le travail familial ne sont de loin toujours pas répartis équitablement entre les sexes. Comme les femmes accomplissent la majeure partie des tâches non rémunérées, elles travaillent souvent à temps partiel. Plus des trois quarts des personnes occupées dont le volume de travail est inférieur à 90 % sont des femmes. Et les emplois mal payés sont occupés à près de 70 % par des femmes. Conséquence : ces dernières subissent des pertes financières qui les pénalisent jusqu'à la vieillesse. L'égalité salariale, elle non

¹ Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2009, Taux d'occupation selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille.

plus, n'existe toujours pas : les femmes gagnent encore en moyenne 19 % de moins que les hommes.

Salaires moindres, temps partiel et frais exorbitants pour l'accueil extrafamilial des enfants contribuent à bétonner l'actuelle division du travail entre hommes et femmes et à empêcher toute répartition des rôles fondée sur le partenariat.

Concilier l'activité rémunérée et le travail familial est un but qui interpelle les hommes comme les femmes : pour y parvenir, il faut procéder à une redistribution globale du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

Les employeurs et le législateur doivent tenir compte de la situation des femmes qui exercent une activité rémunérée

Concrètement, les conditions de travail sont conçues sur la base d'une main-d'œuvre disponible 24 heures sur 24. De même, les dispositions du droit du travail et des assurances sociales sont faites a priori pour du personnel à plein temps. De ce fait, de nombreuses femmes ne trouvent pas de situation professionnelle satisfaisante ; elles ne sont pas occupées conformément à leur formation et à leur expérience et sont discriminées sur le plan de la couverture sociale. Les employeurs doivent tout particulièrement tenir compte de la situation des femmes et des hommes ayant des obligations familiales, faute de quoi ils perdront de précieux employé-e-s.

Les syndicats doivent placer la situation des femmes au centre de leur politique.

Les syndicats continuent souvent de s'en tenir au modèle traditionnel de l'homme qui travaille à plein temps, ou à la conception de l'homme « chef de famille » et de la femme apportant un salaire d'appoint. La situation professionnelle des femmes n'est prise en considération qu'à reculons, bien que les femmes soient toujours plus nombreuses à se syndiquer et que leur proportion dans les effectifs syndicaux augmente. Il faut d'urgence prendre mieux en compte les réalités du monde du travail d'aujourd'hui et placer les femmes au centre de l'activité syndicale. La question de savoir comment pouvoir concilier l'activité professionnelle avec les tâches familiales n'est de toute façon en rien une « question féminine », mais concerne aussi les hommes et exige d'eux qu'ils s'engagent. C'est pourquoi des alliances seront soudées avec des hommes et des mouvements engagés sur ces questions.

Des mesures concrètes sont nécessaires contre le dilemme des priorités.
Les femmes exigent que travail et famille soient compatibles dès maintenant !

Pour améliorer la compatibilité entre le travail rémunéré et tâches d'assistance, des mesures doivent être engagées à trois niveaux :

Temps : Il faut une réduction générale de la durée du travail et une nouvelle répartition du travail rémunéré et du travail familial entre les femmes et les hommes. Des horaires compatibles avec les besoins de la famille sont nécessaires dans les entreprises, mais aussi des pauses comme le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Il importe aussi de mettre en application l'article 36 de la loi sur le travail (LTr) qui régit le statut des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Argent : En plus de salaires qui permettent de vivre dignement et de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, il faut procéder à des paiements de transferts comme les allocations familiales.

Infrastructures : Il faut introduire des modèles scolaires adaptés (écoles à horaires continus, horaires blocs) et suffisamment d'infrastructures - bénéficiant d'aides financières, pour l'accueil extrafamilial des enfants - chargées d'un mandat et suivant un programme pédagogique, et dotées de suffisamment de personnel qualifié. Il est aussi nécessaire de développer les structures d'accueil de jour et les soins à domicile pour les personnes âgées et dépendantes de soins.

Nous demandons

- que la conciliation du travail rémunéré et du travail familial devienne un objectif important de l'activité syndicale ces prochaines années, un objectif qui sera poursuivi tant sur le plan conventionnel que politique ;
- que les mesures proposées dans le présent manifeste soient mises en œuvre pour atteindre cet objectif.

1 Instauration des normes pour un travail de qualité et des horaires adaptés aux besoins des familles

C'est l'évidence même : les femmes accomplissent toujours plus de travail rémunéré. Mais les emplois mal payés et précaires sont occupés à 70 pour cent par elles. Le travail à temps partiel, les bas revenus, les conditions de vie et de travail précaires sont le lot des femmes. Un emploi à temps partiel et une occupation précaire se caractérisent notamment par l'impossibilité de prévoir son horaire. Les petits boulots à temps partiel vont souvent de pair avec des heures supplémentaires régulières. Les personnes occupées à temps partiel et dans des emplois précaires servent habituellement à boucher les trous. Elles ne sont fréquemment pas soumises à une convention collective de travail (CCT).

Pour de nombreuses femmes, la conciliation entre le travail rémunéré et le travail familial est possible uniquement au moyen du temps partiel. La difficulté de concilier les deux contraint les femmes à accepter des horaires « atypiques ». Ceux-ci sont cependant tout sauf propices à la vie de famille, notamment le travail en soirée et le week-end.

De surcroît, le travail à temps partiel des femmes bétonne la répartition traditionnelle des rôles. Le modèle classique de l'homme « chef de famille » s'est « modernisé » en devenant un modèle où l'homme travaille à temps plein et la femme à temps partiel. Cette évolution se fait aux dépens des femmes. Si elles travaillent fréquemment à temps partiel, ce n'est pas par libre choix, mais parce qu'elles y sont contraintes par la force des choses. Ce faisant, elles se résignent à subir des désavantages économiques et sociaux, en particulier en ce qui concerne la protection offerte par le droit des assurances sociales. Et quand les liens avec un partenaire se rompent, cette situation dommageable les fait souvent basculer dans le piège de la pauvreté.

Dès lors, le travail à temps partiel, les conditions de travail flexibles et précaires sous tous leurs aspects doivent être au centre de la politique syndicale.

Mesures / Revendications

- 1.1 L'USS et ses fédérations se mobilisent pour des horaires de travail et une organisation du travail permettant aux femmes et aux hommes de concilier travail rémunéré et vie au sens le plus large (famille, réseau de relations sociales, activités politiques et sociales, etc.).
- 1.2 L'USS élabore des normes pour un travail qualifié et équitablement rémunéré et s'emploie à les diffuser et à les faire respecter. À l'attention des fédérations, elle rédige un guide pour les négociations conventionnelles, qui tiendra compte en particulier de l'égalité des droits entre femmes et hommes.

- 1.3 L'USS se bat pour faire adopter des salaires minimaux fixés indépendamment des branches, réglés dans les CCT et fondés sur les salaires réels. L'USS se bat pour faire adopter dans la loi un salaire minimum.
- 1.4 Il faut revaloriser les professions dites féminines et améliorer les salaires des femmes.
- 1.5 L'USS s'engage pour des programmes de formation initiale et continue interbranches destinés aux femmes, tenant compte de leur situation et de leurs besoins spécifiques, mais ayant également valeur de norme et réglementés dans le cadre de CCT. Toutes les femmes doivent avoir droit à des programmes de formation initiale et continue. Par là, il s'agit de leur donner de meilleures chances d'avenir sur le marché de l'emploi.

L'USS et ses fédérations examineront leurs propres offres de formation, ainsi que celles des institutions paritaires.
- 1.6 L'USS demande la reconnaissance du droit au travail rémunéré (dans le respect de l'égalité), même en période de crise.

2 Reconnaître et prendre en considération, dans les CCT et les règlements du personnel, le travail socialement nécessaire, mais non rémunéré

Les femmes accomplissent aujourd'hui une grande partie du travail socialement nécessaire, mais non rémunéré, souvent en plus de leur activité professionnelle. Elles investissent, en moyenne, 32 heures par semaine dans le travail non rémunéré, contre 19 seulement pour les hommes. Les mères exerçant une activité rémunérée et les mères élevant seules des enfants d'âge préscolaire accomplissent plus de 50 heures hebdomadaires de travail domestique et familial². En plus des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, la prise en charge de proches dépendants (parents, conjoints, autres membres de la famille) prend toujours plus d'importance de nos jours. Dans la plupart des cas, les entreprises ne prennent pas cette évolution en considération.

La multiple charge de travail qui pèse sur les femmes a des conséquences. Le travail à temps partiel (en Suisse, 58% des femmes travaillent à temps partiel, contre 12% des hommes), en particulier, entraîne de moins bonnes perspectives de carrière, des salaires moindres et, plus tard, des rentes inférieures.

Le fait que de nombreuses personnes accomplissent des tâches d'assistance nécessaires doit être expressément reconnu et pris en compte dans les CCT et les règlements du personnel. Les CCT doivent en outre représenter a priori un progrès par rapport aux dispositions légales en vigueur (en particulier l'art. 36 LTr). Il faut notamment des règlements tenant compte des besoins des familles en matière de temps de travail, d'horaires prévisibles, de meilleure application du droit à des absences de courte durée pour soigner des enfants malades, ainsi que de jours de congé supplémentaires pour les personnes accomplissant des tâches d'assistance (soins aux membres âgés de la famille, etc.). De plus, les compétences acquises en dehors de la profession doivent être systématiquement reconnues dans la classification des fonctions et le niveau de rémunération.

Mesures / Revendications

- 2.1 À partir de 2010, les fédérations font de la conciliation du travail rémunéré et du travail familial une question prioritaire dans les négociations conventionnelles. Elles fixent les objectifs pour leurs branches et les réalisent dans les négociations à venir.
- 2.2 À cet égard, les mesures suivantes ont la priorité :
 - 2.2.1 extension du congé de maternité à 18 semaines (payé à 100 %), introduction et développement d'un congé de paternité payé de plusieurs semaines ; mise en œuvre du droit à des périodes d'allaitement durant le temps de travail (art. 35a al. 2 LTr et art. 60 al. 2 OLT 1) ;

² Selon l'ESPA 2007.

- 2.2.2 introduction du droit à retrouver son poste habituel après le congé de maternité, si la pause maternelle ne dépasse pas une année (garantie de l'ancien poste) ;
 - 2.2.3 introduction du droit à une réduction (temporaire) de la durée du travail pour cause de tâches d'assistance ; afin que cela ne soit pas au détriment des autres employé-e-s, des mesures doivent être prises telle l'adoption de règles de suppléance ;
 - 2.2.4 application du droit à de courtes absences payées de 3 jours au plus en cas de maladie ou d'accident des enfants ou des membres de la famille (par cas) ;
 - 2.2.5 introduction de jours de congé supplémentaires payés en cas de tâches d'assistance (en rapport avec l'accueil d'enfants, des obligations scolaires, des soins aux membres de la famille) ;
 - 2.2.6 introduction du droit à un congé payé en cas de maladie prolongée ou d'accident d'enfants ou de membres de la famille exigeant des soins ;
 - 2.2.7 droit à des horaires prévisibles, compatibles avec des obligations familiales et les horaires des crèches et des écoles, par exemple le droit à des jours de travail fixes compatibles avec les jours de la crèche (en cas de travail à temps partiel, travail à l'heure, travail sur appel) ;
 - 2.2.8 introduction d'un droit à la formation continue même en cas d'activité à temps partiel.
- 2.3 En plus des améliorations dans le domaine de la conciliation, au sens strict, les fédérations se donnent des objectifs sur la manière dont les règlements relatifs au temps partiel, aux heures supplémentaires, au travail supplémentaire, à la formation continue et à la promotion professionnelle peuvent être aménagés de façon non discriminatoire.
- 2.4 Les compétences acquises en dehors de la profession – en particulier le travail familial – doivent être reconnues systématiquement dans la classification des fonctions et le niveau de rémunération.

3 Reprendre la discussion sur la durée du travail et les assurances sociales

Il est nécessaire de reprendre la discussion sur la durée hebdomadaire du travail. Si l'on additionne le travail des hommes et des femmes, on arrive toujours à un total (dépendant de la situation familiale et de l'âge des enfants) de 60 à 70 heures par semaine, les femmes accomplissant nettement plus de travail ménager et familial et les hommes nettement plus de travail rémunéré. À l'avenir, ceux-ci devront réaliser davantage de travail ménager et familial pour que les activités non rémunérées soient équitablement réparties entre les sexes. La seule façon d'y parvenir est de réduire radicalement la durée hebdomadaire de travail. Une réduction à 30 ou 35 heures est impérative.

De plus, le travail non rémunéré doit être reconnu par la société et intégré complètement dans le système de protection sociale.

Mesures / Revendications

- 3.1 La discussion sur la réduction du temps de travail est reprise à l'USS et dans les fédérations dans la perspective de l'égalité des sexes. Des modèles sont élaborés sur la question de la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré.
- 3.2 L'USS et les fédérations développent des modèles de temps de travail qui visent une redistribution du travail non rémunéré et du travail rémunéré et permettent aux personnes accomplissant des tâches d'assistance de s'en acquitter. Le thème de la durée du travail est mis au programme des négociations conventionnelles.
- 3.3 L'USS fait du temps de travail un des thèmes de son prochain congrès.
- 3.4 L'USS est chargée d'étudier les conséquences sur les assurances sociales de la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré et d'en établir un rapport.
 - 3.4.1 Le débat sur le niveau des rentes du 1^{er} et du 2^e pilier doit être relancé.
 - 3.4.2 Il faut concevoir des règlements qui permettent le maintien de la protection sociale en cas de congé non payé prolongé.
 - 3.4.3 Il faut concevoir des règlements visant à la prise en compte du travail non rémunéré dans les assurances sociales, par exemple comme les bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS (voir aussi sous 2.2.2).
- 3.5 L'USS milite en faveur d'un droit fiscal qui favorise la répartition équilibrée du travail rémunéré et du travail familial.

4 Améliorer les dispositions légales

La compensation de la perte de gain prévue par la loi en cas de maternité reste insatisfaisante et honteusement faible dans notre pays. De plus, la législation présente des lacunes (séjour à l'hôpital, congé en cas d'adoption, de prématurité, etc.). Le congé de paternité recueille certes toujours plus d'adhésion dans le débat sur la politique sociale, mais nous sommes encore très loin de l'avoir inscrit dans la loi. Il en va de même du congé parental.

Pour concilier travail rémunéré et famille, la recette standard de la Suisse a pour nom : travail à temps partiel. Le droit suisse du travail est cependant fait sur mesure pour des personnes occupées à plein temps. En plus de lacunes dans la protection garantie par le droit du travail, la couverture offerte par le droit des assurances sociales est souvent insuffisante pour le personnel à temps partiel. Le travail à temps partiel reste désavantagé, en particulier dans le 2^e pilier.

Il existe aussi des lacunes et des défauts dans la loi au chapitre des allocations familiales et de formation, dont les montants minimaux de 200 ou 250 francs sont beaucoup trop faibles au regard des coûts occasionnés par les enfants.

De même, les bases légales applicables à l'accueil extrafamilial des enfants sont totalement insuffisantes.

De manière générale, les dispositions en vigueur sur les droits des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales sont trop peu connues et ne sont souvent pas observées. Il est par conséquent nécessaire de les faire respecter.

Mesures / Revendications

4.1 Actuellement de 14 semaines, le congé de maternité doit être prolongé à 18 semaines. De plus, un congé de paternité de 8 semaines doit absolument figurer dans la loi. L'USS développe un modèle de congé parental payé, dont une partie doit impérativement être prise par les pères. La garantie de conserver son ancien emploi après le congé de maternité doit également être ancrée dans la loi.

L'USS s'engage pour l'introduction dans la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) en cas de service et de maternité d'un congé d'adoption de 14 semaines pour l'adoption de tout enfant de moins de 10 ans, analogue au congé de maternité fédéral. Ce congé est complété, pour les deux parents, par l'octroi du temps nécessaire à aller chercher l'enfant lorsque l'adoption se fait dans un pays tiers. Ce temps compte comme temps de travail et est rémunéré.

L'USS exige l'introduction dans la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) en cas de service et de maternité d'un congé prénatal. Ce congé est de quatre semaines et précède immédiatement la naissance du bébé. Il est fixé sur la base de la date terme, ne cause aucune réduction des vacances et ne peut être reporté.

- 4.2 L'USS s'engage pour améliorer les conditions-cadres dans le domaine du travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne la prévisibilité des horaires, les réglementations sur le travail supplémentaire et les assurances sociales.
- 4.3 Les montants minimaux des allocations familiales et de formation doivent être portés à bref délai à 250 et 300 francs au moins, et au double à plus long terme.
- 4.4 Les lacunes dans la compensation de la perte de gain en cas de maternité doivent être comblées :
- Lorsque le nouveau-né doit être hospitalisé ou rester à l'hôpital, la mère peut certes ajourner son congé de maternité payé jusqu'au moment où l'enfant rentre à la maison, mais elle ne reçoit pas d'allocations pour perte de gain et ne peut de toute façon pas travailler pendant les huit premières semaines. Sa perte de gain n'est ainsi pas compensée pendant cette période. Il faut supprimer cette carence en modifiant le régime des allocations pour perte de gain.
 - Le SECO (Secrétariat d'État à l'économie) prescrit aux mères au chômage de recommencer à déposer des candidatures et à chercher un emploi cinq semaines après l'accouchement, en dépit du délai légal d'interdiction de travailler de huit semaines. Cette inégalité de traitement doit être supprimée. Même les mères au chômage doivent avoir droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines sans avoir d'obligation relative au marché du travail.
 - Le droit fédéral ne prévoit pas de congé d'adoption légal. Cette lacune doit, elle aussi, être comblée.
- 4.5 L'USS et ses fédérations lancent une campagne sur les articles 35a et 36 de la LTr, dans le but de faire mieux connaître les droits en vigueur des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales et les droits liés à la période d'allaitement, ainsi que d'obtenir la garantie qu'ils seront respectés.
- 4.6 Les syndicats s'engagent dans les cantons afin que chaque enfant ait droit à une place dans une structure d'accueil extrafamilial.
- 4.7 Le champ d'application de la LTr doit être étendu. Les articles 2 lettres d et g et 3 lettre e de cette loi doivent être supprimés.
- 4.8 L'USS s'engage afin que le législateur interdise le travail sur appel.
- 4.9 L'USS et ses fédérations s'engagent pour la création d'une assurance perte de gain en cas de maladie obligatoire (720 jours) pour toutes et tous les salarié-e-s.

5 Accueil extrafamilial des enfants : une tâche publique

Les structures d'accueil extrafamilial destinées aux enfants en bas âge et aux élèves des écoles sont la condition sine qua non de la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

Et pourtant, le manque de places d'accueil dans des structures comme les crèches et les garderies est criant. Les enfants qui y sont accueillis ne représentent que 30 pour cent de ceux pris en charge en dehors de la famille, la majorité étant gardée par des voisines ou des parents, principalement les grands-mères.

Selon les dernières estimations³, il manque en Suisse 50 000 places dans les crèches et les autres structures d'accueil. Ce chiffre ne comprend pas l'accueil de jour dans les écoles. Si l'on en croit une estimation du Département fédéral de l'intérieur datant de 2007, ce sont 35 000 places qui sont nécessaires dans ce domaine.

Il faut donc de toute urgence créer de nouvelles places d'accueil. La quantité ne doit cependant pas reléguer la qualité à l'arrière-plan. Par conséquent, les syndicats demandent que le développement des structures d'accueil extrafamilial destinées aux enfants en bas âge et d'âge scolaire se fasse sur la base de projets pédagogiques et que la prise en charge soit de haute qualité, tant du point de vue des conditions d'accueil (en particulier locaux en suffisance à cet effet et permettant par exemple de faire de la musique) que de la formation et des conditions de travail du personnel.

Mesures / Revendications

- 5.1 L'USS s'engage en faveur du développement de structures d'accueil d'un haut niveau de qualité.
- Il faut inscrire dans la loi l'accueil extrafamilial des enfants, conçu comme un mandat pédagogique public voué à l'encouragement de l'intégration et de l'égalité des chances. Pour cela, il faut du personnel suffisamment formé et de bonnes conditions d'embauche. Les syndicats s'engagent pour la conclusion de CCT dans ce secteur professionnel et l'application des conditions de travail du service public.
 - Il faut inscrire dans les lois cantonales le droit à une place d'accueil pour chaque enfant, du nourrisson au jeune qui termine sa scolarité obligatoire.
- 5.2 L'USS s'engage en faveur d'une offre d'écoles à horaires continus réparties sur l'ensemble du territoire.
- 5.3 L'USS conçoit l'accueil extrafamilial des enfants en âge scolaire et préscolaire comme une tâche publique financée essentiellement par l'impôt et, par principe,

³ Programme National de Recherche 52.

gratuite pour les parents. Il faut à tout le moins (durant une période transitoire) que le tarif soit proportionnel au salaire des parents. Le système des bons de garde, inspiré par le discours néolibéral sur la concurrence entre structures d'accueil, engendre une évolution défavorable en matière de qualité et nuit à l'intégration sociale. La justice sociale n'y trouve donc pas son compte. C'est pourquoi nous rejetons un tel système de financement.

- 5.4 La crise économique ne doit pas être le prétexte à l'arrêt du développement des structures d'accueil, une tâche absolument urgente. Bien au contraire, les investissements dans ce domaine n'en sont devenus que plus nécessaires.

6 Prise en charge de personnes dépendantes de soins : une question qui interpelle les syndicats

Le nombre de personnes dépendantes de soins ne cesse de croître dans notre société et cette tendance se maintiendra en raison de l'évolution démographique. Actuellement, 80 % de ces personnes sont prises en charge par les proches. Dans la plupart des cas, ce sont des femmes qui assurent la plus grande partie de ces soins. La durée de la dépendance avoisine sept ans dans la moitié des cas.

Sur l'ensemble des soignant-e-s, 40 % ont une activité professionnelle et s'occupent donc en plus de leurs proches. Souvent, ils sacrifient en partie cette dernière, ce qui n'est pas sans conséquences financières pour eux, pour leur carrière et leur prévoyance vieillesse.

Le monde du travail refuse de prendre acte de ces faits et les syndicats ne s'en sont guère souciés non plus jusqu'ici. Il est urgent que la situation évolue.

De façon générale, il faut revaloriser les soins qui constituent une nécessité sociale, tant dans le domaine professionnel que dans le domaine privé.

Mesures / Revendications

- 6.1 L'USS élabore un rapport sur la situation des proches qui fournissent des soins et sur leurs droits sur leur lieu de travail.
- 6.2 L'USS et les fédérations élaborent des mesures et des revendications qui améliorent la situation particulière sur leur lieu de travail des proches qui fournissent des soins. Les principales revendications sont les suivantes :
 - droit à des absences de courte durée pour résoudre des situations particulières,
 - droit à une réduction temporaire du temps de travail,
 - introduction d'un droit à des congés,
 - droit à des horaires prévisibles, conciliables avec les obligations en matière de soins.
- 6.3 L'USS milite pour la mise en place d'infrastructures suffisantes, et notamment le développement de places de soins de qualité dans des EMS et de structures ambulatoires (unités d'accueil temporaire, cliniques de jour, structures de nuit, aide et soins à domicile, etc.).
- 6.4 De façon générale, l'USS et les fédérations luttent pour une revalorisation des prestations de soins. Le développement nécessaire des soins professionnels ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail et de la qualité, mais se traduire au contraire par de nettes améliorations (salaires, conditions de travail, formation et perfectionnement professionnel).