

Résolution du syndicat transfair

Faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

En Suisse, il n'est pas aisé de concilier travail et vie privée. Aujourd'hui, de nombreux parents ne peuvent par exemple pas s'offrir une solution d'accueil extrafamilial pour leurs enfants et les entreprises qui ouvrent leur propre crèche sont encore rares. Autre exemple : le travail de care non rémunéré entraîne des conséquences négatives pour la carrière professionnelle et la protection sociale des personnes qui le fournissent. Des conditions-cadres qui permettent un équilibre entre travail et vie privée, notamment afin de faciliter l'activité lucrative des parents, sont nécessaires. D'autant plus que la Suisse souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il existe plusieurs champs d'action qui favorisent une conciliation réussie entre vie privée et vie professionnelle. Parmi eux, l'accueil extra-familial d'enfants, les modèles de travail flexibles, le droit à la déconnexion durant le temps libre, les mesures pour soulager les proches aidants qui exercent une activité lucrative, les congés parentaux ou encore l'égalité salariale.

L'engagement de transfair auprès de ses partenaires sociaux pour ce thème n'est pas nouveau. Le syndicat a déjà négocié des mesures dans ses conventions collectives de travail (CCT) et dans la législation relative au personnel fédéral. Le droit à ne pas être atteignable durant le temps libre est par exemple inscrit dans plusieurs de ses CCT. Au niveau politique, la co-présidente de transfair et conseillère nationale, Greta Gysin, a demandé dans une motion que ce droit devienne général et soit ancré dans la législation suisse. Elle a aussi lancé une motion qui demande une protection contre le licenciement pour les pères, analogue à celle prévue pour les mères.

Au niveau du partenariat social, il faut continuer à agir. **transfair fixe ces revendications :**

- Garantir à l'ensemble des employé-e-s des branches de transfair un droit à ne pas être atteignable durant le temps libre
- Favoriser les formes de travail flexibles – le devoir de diligence doit être respecté
- Favoriser les modèles de temps de travail flexibles et ainsi le retour au travail des deux parents après une naissance. Améliorer notamment les possibilités de travailler à temps partiel et de faire du jobsharing - aussi pour des postes à haute responsabilité
- Améliorer les conditions-cadres pour l'accueil extra-familial d'enfants - encourager par exemple l'ouverture de crèches d'entreprises
- Améliorer les conditions-cadres pour le travail de care. Garantir notamment un congé de 14 semaines pour les personnes interrompant leur activité lucrative pour s'occuper d'un proche (adulte) gravement atteint dans sa santé
- Favoriser l'égalité entre hommes et femmes. Prévoir des mécanismes de contrôle et de correction des inégalités salariales entre les sexes
- Congés parentaux : octroyer 2 semaines de congé paternité supplémentaires et introduire une protection contre le licenciement pour les pères analogue à celle prévue pour les mères. Introduire un congé parental selon des critères stricts, dont un niveau de rémunération suffisant, une protection contre le licenciement durant le congé et une partie du congé réservée au père ou à l'autre parent.