

Gagner des Droits

Le chemin vers l'autonomisation
du personnel soignant dans le monde entier



Sommaire

INTRODUCTION	3
LE CHEMIN VERS LA FORMALISATION	4
DISPENSER DES FORMATIONS	6
REUSSIR GRACE AUX ACCORDS MONDIAUX	8
LUTTER POUR LA SECURITE DU PERSONNEL	9
DEFENDRE LES INTERETS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DES SOINS	11
MOBILISER LES INVESTISSEURS POUR RENFORCER LE PERSONNEL SOIGNANT	12
LA DIFFÉRENCE SYNDICALE	13
CONCLUSION	16

INTRODUCTION

Des personnes qui prennent soin des personnes âgées dans nos vies, du personnel qui nous aide à guérir dans les hôpitaux, à ceux et celles qui assurent la santé de nos communautés, les travailleuses et travailleurs de soins jouent un rôle crucial dans nos sociétés en fournissant des services essentiels. Cependant, le secteur des soins fait face à des défis importants qui nécessitent une action urgente. Nos systèmes de soins échoueront à moins que nous n'améliorions la compensation des travailleuses et travailleurs, les niveaux de personnel et les protocoles de santé et de sécurité. Le secteur sera lamentablement mal préparé pour fournir des soins décentes à la population vieillissante croissante ou faire face à une future pandémie.

C'est pourquoi UNI Global Union plaide pour des stratégies adaptées aux pays qui améliorent les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de soins, en garantissant leur droit de former et de rejoindre des syndicats, de recevoir une compensation équitable, de travailler dans un environnement de travail sûr et sain et de recevoir une formation adéquate. Notre objectif est d'améliorer la qualité des services de soins, de promouvoir l'égalité des sexes et de lutter contre les inégalités et la pauvreté.

Nous nous engageons à lutter contre les violations des droits humains dans le secteur des soins, en nous concentrant sur le respect de l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Droit au travail, qui comprend le droit à des conditions de travail

justes et favorables et une rémunération égale pour un travail égal.

Pour les travailleuses et travailleurs de soins, en particulier ceux dans les environnements de santé à domicile et communautaire, il est crucial de reconnaître leur statut de travailleuses et travailleurs et de formaliser leur emploi. La formation et le développement professionnel, ainsi que la syndicalisation, constituent les fondements de la protection et de la promotion de leurs droits humains. De plus, fournir des niveaux d'effectifs sûrs dans les institutions de soins est impératif pour garantir à la fois des conditions de travail décentes et la fourniture de soins de haute qualité.

Pour les travailleuses et travailleurs de soins, il est crucial de :

1. Reconnaître leur statut de travailleuses et travailleurs et formaliser leur emploi, en particulier ceux et celles dans les environnements de santé à domicile et communautaire.
2. Fournir une formation et un développement professionnel adéquats.
3. Garantir des niveaux d'effectifs sûrs dans les institutions de soins pour assurer des conditions de travail décentes et des soins de haute qualité.
4. Garantir leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective comme pilier pour protéger et promouvoir leurs droits humains.



“Il est vital pour notre société de reconnaître et d'apprécier les contributions significatives des travailleuses et travailleurs de soins et de soutenir les efforts pour améliorer nos conditions de travail.”

Jacquelyn Deborah Tetteh-Ashong

Membre de l'Union des travailleuses et travailleurs des services de santé du Ghana

LE CHEMIN VERS LA FORMALISATION

Promouvoir des systèmes intégrés où les droits des travailleuses et travailleurs de soins sont respectés est essentiel pour construire l'économie des soins dont nos sociétés ont besoin. Une récente enquête de UNI Europa, EFFAT, EFFE et EFSI, cofinancée par la Commission européenne, a révélé que plus de la moitié des travailleuses et travailleurs des services à la personne et à domicile interrogés ne croient pas que leur emploi est durable jusqu'à l'âge de la retraite et 57 % ont déclaré avoir envisagé de quitter les secteurs au cours des trois dernières années, principalement en raison de mauvaises conditions de travail. Cette enquête souligne le besoin urgent de construire et de réformer les systèmes de soins à domicile qui fournissent des emplois formels, avec une négociation collective pour assurer des conditions de travail décentes et des soins de qualité.

Le moyen le plus efficace et direct d'assurer un emploi formel et consolidé dans les soins à domicile est une structure d'emploi unique, où les travailleuses et travailleurs de soins et les soignantes et soignants sont employés soit directement par le gouvernement où ils fournissent des services, soit par un employeur privé réglementé et où les conditions de travail sont négociées collectivement.

Cette structure d'emploi assure une plus grande responsabilité publique quant à l'utilisation des fonds, élimine la spéculation qui peut survenir sans réglementation adéquate, et permet un contrôle local pour conduire



le changement de système de manière cohérente à travers une large population. De plus, les travailleuses et travailleurs de soins et les soignantes et soignants auront accès à la sécurité sociale et à d'autres programmes de protection sociale. Enfin, cette structure d'emploi permet aux personnes handicapées ou âgées de choisir leur propre soignant, y compris l'embauche de membres de la famille, en inscrivant simplement leur soignant choisi dans le programme, permettant à leur soignant choisi ou à un membre de la famille d'accéder à des programmes de formation, de professionnalisation et de soutien auxquels ils n'auraient autrement pas accès.

Lutter pour la reconnaissance et les avantages

Les autorités sanitaires de la deuxième province la plus peuplée du Népal, la province de Bagmati, ont accordé une récompense financière spéciale de 5 000 roupies népalaises à chaque travailleur FCHV en décembre 2023. Cette récompense spéciale s'ajoute à l'engagement précédent du gouvernement provincial de Bagmati de couvrir la moitié du coût du régime d'assurance maladie familiale contributive. Tout cela grâce aux efforts de HEVON, l'Union des travailleuses et travailleurs de la santé communautaire du Népal.



Les travailleuses et travailleurs de la santé communautaire (CHW) doivent également être reconnus comme faisant partie de la structure du travail, car ils sont souvent définis comme des bénévoles qui fournissent des services de soins de santé primaires aux communautés rurales et marginalisées. En Asie, nos affiliés CHW au Sri Lanka et au Pakistan ont des salaires, mais la protection sociale et d'autres aspects du travail décent n'ont pas encore été abordés. Nous organisons les travailleuses et travailleurs de la santé communautaire (CHW) afin qu'ils puissent avoir la force collective de gagner des contrats de travail formalisés reflétant les normes du travail convenues internationalement.

« The Lady Health Workers » du Pakistan ont formé des associations et des syndicats et ont travaillé collectivement pour exiger des salaires plus élevés pour les services qu'elles rendent. [Leur succès a inspiré](#) les bénévoles féminines de la santé communautaire (FCHV) du Népal à se battre pour être reconnues en tant que travailleuses et exiger des améliorations aux avantages qu'elles reçoivent. Ces efforts sont encore renforcés par le [renforcement du dialogue social](#) entre les travailleuses et travailleurs de la santé, les fonctionnaires et les employeurs, comme le forum «[Secteur de la santé sûr et digne : travailler ensemble](#)» qui

a ouvert des opportunités pour les parties prenantes de discuter de l'utilisation des contrats de travail, de l'implication de la représentation des travailleuses et travailleurs dans le développement des politiques de santé et de lieu de travail, de l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, et de l'amélioration du ratio travailleuses et travailleurs de santé/patients pour améliorer la santé des travailleuses/travailleuses et travailleurs.

En Inde, les travailleuses et travailleurs de soins communautaires Anganwadi et les travailleuses et travailleurs de nutrition Poshan Sakhi ont également [obtenu un engagement de l'État de Jarkhand](#) pour aborder la nécessité d'un financement central accru, le paiement des salaires en temps opportun avec le règlement des arriérés et des échelles salariales révisées incluant des avantages complets, ainsi que la réintégration des travailleuses et travailleurs licenciés.

Pendant ce temps, aux Philippines, une Magna Carta des travailleuses et travailleurs de la santé Barangay (BHWs) [a passé sa première lecture au Sénat de la République](#), qui devrait fournir un ensemble d'avantages, tels que des indemnités de risque, des indemnités de transport, des indemnités de subsistance, des incitations de retraite en espèces uniques, des avantages en matière de santé, une couverture d'assurance, des congés de vacances et de maternité, des primes en espèces, des indemnités d'invalidité et la reconnaissance de l'éligibilité à la fonction publique pour les BHWs qui ont rendu au moins cinq ans de service continu. Avoir une Magna Carta est un grand pas en avant, mais comme beaucoup de CHWs, il reste encore du travail à faire, notamment en obtenant la reconnaissance en tant que travailleuses et travailleurs avec des contrats de travail formels.



“En tant que BHWs, nous jouons un rôle crucial dans la communauté. Ils disent que nous sommes des bénévoles et c'est ce que nous avons choisi, mais nous avons parfois faim avec juste des biscuits et de l'eau. Nous voulons des salaires égaux, une sécurité d'emploi, un accès à la sécurité sociale, aux soins de santé et à d'autres avantages, en commençant par l'adoption de la Magna Carta pour garantir des conditions de qualité pour nous, les BHWs, au service de notre pays.”

Myrna Gaité
Présidente de la Fédération régionale de la capitale nationale des BHW

DISPENSER DES FORMATIONS

Des réglementations strictes axées sur la formation des travailleuses et travailleurs de soins et des soins de bonne qualité assurent l'efficacité des coûts et une administration équitable des services tout en offrant des opportunités de mobilité sociale ascendante grâce à des échelons de carrière dans le secteur.

Pour qu'un programme financé par des fonds publics puisse fournir une administration des services aux personnes âgées et aux personnes handicapées de manière rentable et équitable, il doit y avoir une entité d'évaluation indépendante pour déterminer l'éligibilité aux services en fonction des besoins fonctionnels.

Pour assurer des soins de qualité et un soutien efficace aux travailleuses et travailleurs, une orientation, une formation et une certification standardisées avant le service devraient être obligatoires pour tous les travailleuses et travailleurs de soins. Tous les soignantes/soignants, pour fournir des soins sûrs, devraient recevoir une formation en santé et sécurité à domicile ; et une formation aux précautions universelles ; aux premiers secours et à la RCR ; aux abus et à la négligence ; aux activités de la vie quotidienne et aux activités instrumentales de la vie quotidienne ; à la nutrition ; au vieillissement et à la santé mentale.

Une meilleure formation conduit à une plus grande satisfaction au travail et à un engagement, ce qui améliore la qualité des soins. La formation prépare également les travailleuses



et travailleurs aux évolutions du secteur, telles que les avancées dans les traitements ou l'introduction de nouvelles technologies.

La formation et la certification sont essentielles pour le personnel soignant

Les membres des travailleuses et travailleurs de soins à domicile de SEIU775 à Washington, aux États-Unis, ont obtenu un financement pour fournir plusieurs cours de compétences d'apprentissage de base, de santé et de sécurité au travail, et de formation continue dans leurs négociations collectives tout en ayant accès à des avantages en matière de santé et à des prestations de retraite sécurisées. De plus, les individus certifiés peuvent être inscrits dans un registre public, ce qui facilite la connexion entre ceux qui recherchent des services et les soignants éligibles.



En Argentine, par exemple, la fédération nationale des travailleuses et travailleurs de la santé, FATSA, propose un programme de formation axé **sur les soins gériatriques**, qui comprend des modules sur les protocoles de maladies infectieuses entre autres. Cette formation a été essentielle pendant la pandémie pour fournir des informations à jour sur les protocoles COVID-19 et les mesures de sécurité.

Une affiliée de l'UNI en République dominicaine, la Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras (FENAMUTRA), a récemment **signé un accord** avec l'agence gouvernementale s'occupant des soins aux personnes âgées, CONAPE, pour fournir une formation aux participants du programme «Familias de Cariño». En mars de cette année, FENAMUTRA a commencé sa série de formation d'un an pour standardiser et améliorer les capacités professionnelles des travailleuses et travailleurs de soins.

La formation, financée par l'USAID, la Ford Foundation et le Care Fund dans le cadre du programme *Together We Care: Partnerships for Equitable Health Systems*, comprend également une sensibilisation et une réponse aux problèmes de sécurité et de santé au travail, à la violence et au harcèlement sexiste, et à la stigmatisation.

Pour promouvoir la transparence et renforcer la responsabilité, les programmes de soins à domicile financés par des fonds publics réussis à travers le monde ont souvent un conseil consultatif formel qui inclut non seulement des syndicats, mais aussi des personnes handicapées, des défenseurs des personnes âgées et des organisations de défense des droits des femmes soutenant le gouvernement dans le développement du programme, donnant une voix à ceux qui utilisent le service et à ceux qui partagent les objectifs d'égalité des sexes et de réduction des inégalités.



“Nous devons rendre visible à la société la précarité dans laquelle de nombreux soignants effectuent leur travail, ils accomplissent une tâche indispensable et devraient avoir des droits comme les autres travailleuses et travailleurs.”

Ruth Diaz

Présidente de FENAMUTRA République Dominicaine

GAGNER GRÂCE AUX ACCORDS MONDIAUX



Pour défendre efficacement les travailleuses et travailleurs de soins au-delà des frontières, les syndicats doivent souvent affirmer leur influence contre les multinationales pour protéger les droits des travailleuses et travailleurs. Un outil puissant à leur disposition est l'utilisation d'accords mondiaux. Ces accords sont essentiels pour aider à protéger les droits d'organiser et de négocier collectivement sans crainte de représailles ou d'ingérence de la part des employeurs. Ils deviennent particulièrement cruciaux dans les régions où la direction locale et les gouvernements ignorent régulièrement ces droits, et dans des environnements principalement anti-syndicaux. Les accords mondiaux servent de garde-fous critiques, garantissant que les droits des travailleuses et travailleurs de soins sont respectés et protégés au niveau international.

En avril 2022, après plusieurs années de campagne, [UNI Global Union a signé un accord mondial avec Eimis \(anciennement Orpea\)](#), le plus grand opérateur privé de maisons de retraite dans le monde. Le syndicat OPZZ en Pologne, actif dans un établissement appartenant à Eimis, avait lancé sa campagne pour la reconnaissance syndicale en 2018. Leurs efforts persistants ont récemment permis de tripler le nombre de leurs membres, d'obtenir la reconnaissance et ils négocient actuellement leur premier accord.

Avant la signature de l'accord, le leader syndical d'OPZZ avait été licencié en 2019, mais a depuis été réintégré et a maintenant un accord avec l'entreprise pour un congé syndical à mi-temps. Une [campagne pour l'amélioration des conditions de travail et des soins de meilleure qualité pour toutes les maisons de soins](#) en Pologne a été lancée cette année, bénéficiant potentiellement à plus de 55 000 travailleuses et travailleurs de soins dans ce secteur. D'autres multinationales [refusent de négocier un accord global](#) même lorsque des violations du travail et une éviction de [responsabilité envers les travailleuses et travailleurs](#) dans les cliniques de soins de santé ont été exposées.

Premier accord syndical avec le plus grand exploitant tchèque de maisons de retraite

En avril 2022, UZO ALICE est devenu le premier syndicat à signer un accord de négociation collective avec le plus grand exploitant de maisons de retraite de la République tchèque. Cet accord historique, obtenu après deux ans d'efforts de syndicalisation qui ont commencé au plus fort de la pandémie de Covid-19, a garanti la liberté d'association et le droit de négociation collective. Il comprenait une augmentation de salaire de 7,5 %, bénéficiant à plus de 900 employés. Cet accord a marqué une avancée significative dans les droits du travail dans le secteur des maisons de retraite tchèques.

LUTTER POUR LA SECURITE DU PERSONNEL

Assurer des niveaux de personnel sûrs et durables est un pilier des soins de haute qualité. De nombreuses recherches au fil des ans ont systématiquement démontré que des nombres plus élevés d'infirmières et de soignants conduisent à une meilleure qualité des soins, à plus de vies sauvées et à moins de complications médicales. De plus, des niveaux d'effectifs non sûrs contribuent à une augmentation des maladies et des blessures chez les infirmières et les soignants, alimentant un cycle destructeur de turnover élevé dans le secteur. Cela a poussé de nombreux affiliés de l'UNI à plaider vigoureusement pour des minimums d'effectifs sûrs mandatés.

En réaction à des campagnes syndicales importantes et à une reconnaissance de la corrélation entre des niveaux d'effectifs sûrs, une réduction du turnover des travailleuses et travailleurs et une amélioration de la qualité des soins, plusieurs gouvernements ont pris des mesures législatives. Les États-Unis, le Canada et l'Australie ont récemment pris des mesures pour établir des heures de soins minimales ou des ratios de soignants par patient dans les établissements de soins aux personnes âgées.

Après plusieurs années de plaidoyer mené par le SEIU, les Centers for Medicare and Medicaid Services ont publié une décision finale en

avril 2024. Cette décision impose une norme de **personnel infirmier** total de 3,48 heures par résident et par jour dans les maisons de soins. La nouvelle norme comprend au moins 0,55 heure de soins directs par résident et par jour par une infirmière autorisée et 2,45 heures par un aide-infirmier. Ce changement réglementaire significatif vise à améliorer la qualité des soins dans les établissements de soins à l'échelle nationale.

Au Canada, l'affilié de l'UNI UNIFOR a fait campagne avec succès pendant plusieurs années pour améliorer les ratios de personnel dans les maisons de soins de longue durée. Leur campagne, qui a commencé en 2017, a souligné que les travailleuses et travailleurs de soutien personnel en Ontario n'avaient que six minutes pour préparer les résidents pour le petit-déjeuner. Cet effort a poussé le gouvernement de l'Ontario à s'engager à aborder et améliorer les ratios de personnel dans ces établissements, visant à améliorer la qualité des soins pour les résidents. Depuis que le gouvernement actuel de l'Ontario a pris ses fonctions en 2018, des coupes dans le financement des soins de longue durée et d'autres mesures anti-travailleuses et travailleurs ont inversé ces gains. UNIFOR travaille avec d'autres syndicats et alliés communautaires pour faire pression sur le gouvernement actuel afin de résoudre la crise de personnel.



“Investir davantage dans les soins à domicile et les effectifs des maisons de soins élargira l'accès à des soins de qualité et garantira que les fonds publics les financent. La combinaison de mesures contribue à jeter les bases de la transformation des emplois de soins de longue durée en bons emplois syndiqués avec des salaires reflétant la valeur de ce travail essentiel. Ils aideront les travailleuses et travailleurs à construire des carrières et aideront l'industrie des soins à retenir et attirer les soignants dont nous avons besoin pour stabiliser cette main-d'œuvre.”

April Verrett

Présidente internationale du SEIU, États-Unis



Un récent gain par un autre affilié de l'UNI, USW Local 4-200, **inclut également des améliorations des ratios de personnel** en plus des améliorations des salaires et de la réduction des coûts de l'assurance maladie.

En Argentine, FATSA a **négocié des lignes directrices essentielles** pour le personnel gériatrique dans les résidences de soins sociaux. Selon l'accord, les assistants gériatriques sont affectés à un maximum de vingt-quatre lits pendant les heures de jour et trente-cinq lits pendant les heures de nuit. Si un assistant gériatrique doit s'occuper de plus de ces limites - vingt-quatre lits de jour et trente-cinq de nuit - ils recevront une augmentation de salaire de 5 % pour chaque personne supplémentaire dont ils prennent soin. FATSA travaille pour s'assurer que toutes les résidences de soins sociaux mettent en œuvre cet accord.

Le Japon, la Finlande et l'Irlande du Nord ont également de tels ratios en place depuis un certain temps. Ces pays sont à l'avant-garde de la mise en place de normes qui privilégient le bien-être des patients et des soignants.

En Europe, le **projet RETAIN** de UNI Europa plaide également pour des changements significatifs pour rendre le travail de soins de longue durée plus attrayant pour les chercheurs d'emploi en abordant sa nature précaire. Le projet recommande de réduire les charges administratives, de réduire les temps de trajet entre les clients, d'améliorer l'autonomie des travailleuses et travailleurs et d'améliorer les ratios soignants/résidents. Il souligne que les conditions liées au financement public devraient exiger le respect des droits des travailleuses et travailleurs, y compris l'application des accords de négociation collective et l'imposition de sanctions à ceux qui violent ces normes.

De plus, le projet RETAIN appelle à la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT, qui promeut un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, pour renforcer davantage les protections du travail dans le secteur des soins.

Confronter la violence et le harcèlement sexistes

En 2018, le syndicat japonais de l'artisanat des soins infirmiers UA Zensen a mené une enquête révélant que 74,2 % des travailleuses et travailleurs de soins ont subi une forme de harcèlement, dont 40,1 % qui ont été confrontés à un harcèlement sexuel. Un pourcentage alarmant de 94,2 % a signalé du harcèlement moral. Ces résultats alarmants ont poussé le ministère japonais de la Santé, du Travail et du Bien-être à commander sa propre enquête par l'intermédiaire de l'Institut de recherche Mitsubishi en mars 2019, qui a confirmé les résultats de l'enquête originale. En réponse, le ministère a élaboré un «Manuel des mesures contre le harcèlement dans les lieux de travail des soins infirmiers» et a annoncé des plans pour établir des bureaux de consultation pour les travailleuses et travailleurs de soins infirmiers dans chaque préfecture pour aborder ces graves problèmes.

DEFENDRE LES INTERETS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DES SOINS

De plus en plus, depuis la pandémie, de nombreux pays se tournent vers des travailleuses et travailleurs de soins migrants pour aider à combler les pénuries locales de travailleuses et travailleurs de soins et de soutien. En conséquence, de nombreux pays expéditeurs subissent eux-mêmes une perte importante de travailleuses et travailleurs de soins et de santé. L'affilié de l'UNI MPAWUZ (Zimbabwe) estime avoir perdu environ 50 % de ses membres de soins de santé en raison de la migration, tandis que nos affiliés dans les pays de réception ont vu un nombre croissant de [cas similaires à l'esclavage moderne](#) parmi les travailleuses et travailleurs de soins migrants.

Au Ghana, le HSWU a lancé une campagne cette année pour organiser les travailleuses et travailleurs des hôpitaux du secteur public externalisés et les hôpitaux privés. L'objectif de cette campagne est d'élever les normes pour le secteur des soins privés en pleine croissance. En améliorant les normes du travail dans les pays expéditeurs, les syndicats peuvent réduire les pressions économiques poussant les travailleuses et travailleurs à migrer.

Lorsque les travailleuses et travailleurs de soins migrent, leurs droits doivent être garantis. La consolidation des structures de travail doit s'étendre aux travailleuses et travailleurs de soins migrants qui nécessitent des [politiques de soutien](#) incluant la reconnaissance des qualifications étrangères, l'accès à des formations linguistiques et des opportunités de perfectionnement et de reconversion. Les soins communautaires, résidentiels et à domicile devraient admettre les migrants dans le cadre de régimes de permis de travail généraux, tandis que les renouvellements de permis de travail devraient être d'une durée raisonnable, permettre une période de chômage, suivie de voies de règlement et d'obtention du statut de résident à long terme.

Des incitations à la régularisation du travail non déclaré, y compris la simplification des procédures administratives, l'octroi d'incitations fiscales aux ménages, des exonérations d'impôts et de sécurité sociale, entre autres mesures, devraient être envisagées. Les travailleuses et travailleurs migrants du secteur des soins devraient également jouir de la liberté d'association, avoir accès à l'affiliation syndicale, aux conventions collectives existantes et de bénéficier du droit du travail national.



MOBILISER LES INVESTISSEURS POUR RENFORCER LE PERSONNEL SOIGNANT



Les syndicats de soins sont à l'avant-garde de la lutte pour des investissements responsables dans les soins en favorisant des relations productives avec des investisseurs institutionnels clés dans le secteur, ce qui a conduit à des attentes de réduction des risques pour les droits humains des résidents et des travailleuses et travailleurs. En avril 2024, l'Initiative des investisseurs pour des soins responsables (IIRC) compte désormais 168 investisseurs avec 4,3 billions USD d'actifs sous gestion.

Le groupe engage des discussions avec à la fois les opérateurs de maisons de soins et les fiducies de placement immobilier (REITs), qui possèdent les propriétés sur lesquelles les maisons de soins de longue durée sont construites. L'IIRC a énoncé ses [attentes](#) envers les entreprises dans une déclaration publique, se concentrant sur des niveaux de personnel sûrs, la santé et la sécurité au travail, les salaires et les contrats, la liberté d'association et la négociation collective, et la garantie de soins de haute qualité. Tout investissement – public ou privé – [devrait être tenu responsable](#) pour garantir que les emplois de soins qu'il crée sont des emplois avec dignité.

Une plus grande transparence est nécessaire parmi les opérateurs de maisons de soins de longue durée pour évaluer correctement si les [attentes énoncées dans l'IIRC](#)

sont respectées, fournissant ainsi une plus grande clarté sur les risques pour les droits humains des résidents et des travailleuses et travailleurs, comme le montre cette mise à jour, puisque les investisseurs continuent d'engager des discussions avec des entreprises cotées en bourse pour encourager une divulgation accrue sur ces sujets.

De plus, [l'IIRC a contribué de manière significative aux consultations politiques relatives aux droits humains](#) et à la responsabilité des entreprises dans le secteur des maisons de soins, reflétant favorablement la nécessité d'améliorer la réalisation des droits des travailleuses et travailleurs, en se concentrant sur la nécessité d'aborder le turnover du travail, d'améliorer les niveaux d'effectifs et de garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Les trois consultations politiques incluent : la consultation sur la stratégie de soins de l'UE ; la consultation «Divulgation de la propriété et informations supplémentaires sur les parties divulguables pour les établissements de soins qualifiés et les établissements de soins» des États-Unis ; et la consultation «Normes de dotation minimales pour les établissements de soins de longue durée et rapport de transparence institutionnelle de Medicaid» des Centers for Medicare & Medicaid Services (CMS) des États-Unis.

LA DIFFÉRENCE SYNDICALE

Pour professionnaliser le secteur des soins en renforçant une approche centrée sur la vie qui met le bien-être des patients et des travailleuses et travailleurs au centre, nous devons garantir que les droits des travailleuses et travailleurs à former et à rejoindre des syndicats soient respectés et promus. Le droit de se syndiquer et le droit de négocier collectivement à la fois au niveau de l'entreprise et du secteur, sont essentiels pour garantir la durabilité et la résilience des systèmes de santé et de soins, surtout en période de guerre et de pandémie. D'une meilleure rémunération à la formation en passant par des effectifs sûrs, la capacité des travailleuses et travailleurs de soins à se regrouper dans un syndicat est essentielle pour améliorer nos systèmes de soins.

Pour de nombreuses travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et des soins, les syndicats sont leur seule voix, alors que les réponses des gouvernements et les réponses des employeurs sont hautement inadéquates.

Dans le secteur des maisons de soins en Nouvelle-Zélande, la collaboration entre les syndicats et les défenseurs des patients a rendu les établissements de soins plus sûrs pour les patients et les travailleuses et travailleurs. Les syndicats ont construit des alliances précieuses au-delà du lieu de travail qui ont exercé une pression et ont changé les politiques. Au début de la crise de Covid-19, les fournitures et l'accès aux équipements de protection individuelle (EPI) étaient limités

dans de nombreux pays, mettant les travailleuses et travailleurs en danger d'infection. En Nouvelle-Zélande, le gouvernement n'a initialement pas inclus les travailleuses et travailleurs de soins à domicile dans les ordres de santé publique conçus pour garantir que les EPI étaient disponibles pour tous les travailleuses et travailleurs de la santé. Le Dr Garth Bennie du Disability Support Network a dit au comité de réponse épidémique du gouvernement que les travailleuses et travailleurs de soins avaient été arrêtés dans les rues et interrogés par la police et confrontés dans les supermarchés lorsqu'ils essayaient d'utiliser des files d'attente prioritaires parce qu'ils n'étaient pas reconnus comme des travailleuses et travailleurs essentiels. Beaucoup ont dû acheter leurs propres EPI. Sans protection adéquate, les travailleuses et travailleurs de soins à domicile risquaient de propager le virus aux clients très vulnérables et à leurs familles, et certains clients ont annulé les visites de soins à domicile pour éviter ces risques. Avec moins de visites de clients, les travailleuses et travailleurs de soins à domicile ont vu leurs heures réduites et leurs revenus diminués. Les syndicats ont travaillé ensemble pour résoudre ces problèmes. La pression concertée des syndicats a finalement poussé le gouvernement à reconnaître les travailleuses et travailleurs de soins à domicile comme des travailleuses et travailleurs essentiels et à leur fournir des EPI adéquats, ce qui montre la force et la capacité de changement des syndicats dans des périodes de crise.





E E tū et PSA, les syndicats de travailleuses et travailleurs de soins à domicile de Nouvelle-Zélande, ont contacté leurs membres pour recueillir des informations sur l'ampleur du problème. Les membres du syndicat se sont mis en relation avec des groupes de défense des personnes âgées pour élaborer une stratégie visant à améliorer les conditions de travail des soignantes et soignants, en raison du lien évident entre la santé des soignantes et soignants et celle de leurs patients. Les syndicats et ces alliés communautaires ont réussi à faire pression au niveau local et national pour changer les politiques, garantissant l'accès aux EPI pour les travailleuses et travailleurs à domicile. Les patients vulnérables ayant besoin de soins se sont sentis plus en sécurité et ont cessé d'annuler leurs rendez-vous.

L'alliance est restée active et, en 2021, elle a obtenu d'autres améliorations pour les travailleuses et travailleuses et travailleurs du secteur des soins, notamment le paiement intégral du temps de déplacement et des congés de maladie. Grâce à ses succès, E tū et PSA ont acquis une bonne réputation

ainsi qu'une position de leader dans le secteur des soins à domicile, ce qui a incité d'autres travailleuses et travailleurs du secteur des soins à adhérer au syndicat.

En Argentine, l'inflation atteignant plus de 210 % d'ici à la fin de 2023, le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs de la santé s'est érodé rapidement. Face à l'intransigeance des employeurs, la fédération nationale des travailleuses et travailleurs de la santé, la FATSA, a mené une grève de plus de 300 000 travailleuses et travailleurs en février 2024, qui a débouché sur un accord d'augmentation des salaires.

En Italie, FISASCAT-CISL et FILCAMS-CGIL négocient au niveau sectoriel pour les travailleuses et travailleurs de l'aide à domicile au niveau national. [Grâce à cet accord sectoriel](#), ils ont réduit le recours à des accords salariaux informels et ont mis en place un cadre permettant à ces travailleuses et travailleurs d'avoir accès aux prestations sociales. Cet accord a mené à l'amélioration considérable du niveau de vie de cette main-d'œuvre essentiellement féminine composée de travailleuses migrantes.

Mobilisation pour les droits des travailleuses/travailleuses et travailleurs du secteur des soins

Au Brésil, une loi sur le salaire minimum adoptée en 2022 et couvrant les personnel infirmiers (soins, techniciens et assistants), et les sage-femmes n'a jamais été mise en œuvre. En se syndiquant à l'échelle nationale, une coalition de syndicats du secteur de la santé se mobilise pour la mise en œuvre de la loi sur le salaire minimum, démontrant ainsi la valeur de l'engagement soutenu des syndicats pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs, même après des victoires législatives.

Le [syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Mongolie \(MHWU\)](#) a obtenu des concessions de la part du gouvernement afin de mieux rémunérer les travailleuses et travailleurs du secteur de la santé pour leur importante contribution pendant la pandémie. Ariunaa Kharkhuu, président du MHWU, a indiqué qu'avec l'aide de membres déterminés, la campagne du syndicat a réussi à convaincre le gouvernement d'allouer une compensation unique de 45 milliards de Tugrik mongols (15,7 millions de dollars) à 34 000 médecins et employés du secteur de la santé. Cet effort a également contribué à la création d'un groupe de travail comprenant les ministères concernés et le MHWU afin d'améliorer les salaires des travailleuses et travailleurs de la santé.

Récemment, au Royaume-Uni, l'affilié d'UNI, le syndicat GMB a obtenu l'octroi d'une indemnité de maladie statutaire à 19 000 travailleuses et travailleurs du secteur des soins à HC-One, le plus grand établissement de soins du Royaume-Uni. Annoncé le 22 mars 2024, ce nouvel accord garantit une rémunération dès le premier jour d'absence et répond à la question du personnel soignant contraint de travailler lorsqu'ils ne sont pas en bonne santé, au risque de propager des infections parmi les résidents âgés dont ils s'occupent.

En Australie, la Commission du travail équitable (FWC) a reconnu que «le travail des employés du secteur des soins aux personnes âgées a historiquement été sous-évalué, en raison des hypothèses basées sur le sexe». Cette reconnaissance est enracinée dans les présomptions sexospécifiques qui ont influencé l'établissement des référentiels de salaire dans les accords passés, dont beaucoup ont été perpétués dans le système moderne des récompenses.

Dans cette décision historique saluée comme une grande victoire pour les travailleuses et travailleurs des soins aux personnes âgées en Australie, la FWC a approuvé des

augmentations de salaire allant jusqu'à 28,5 % dans tout le secteur. La résolution suit une bataille juridique de plusieurs années initiée par le Syndicat des services de santé (HSU) en novembre 2020 aux côtés du United Workers Union (UWU), plaidant pour une augmentation de salaire de 25 % pour tous les employés du domaine, citant la nature complexe et historiquement sous-évaluée de leur travail, souvent en raison des hypothèses sexospécifiques.

Pendant et après la pandémie, le KHMU en Corée a durement lutté pour protéger et faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs de la santé alors que les employeurs et les gouvernements cherchaient à réduire les financements et les conditions de travail. En mobilisant des dizaines de milliers de membres, ils ont remporté plusieurs accords révolutionnaires couvrant plus d'un million de travailleuses et travailleurs de la santé. Le syndicat a d'abord remporté un [accord en 2021](#) avec le gouvernement pour aborder la détérioration des conditions de travail auxquelles étaient confrontés les travailleuses et travailleurs de la santé pendant la pandémie de Covid-19. Cela a été suivi par un autre [accord sectoriel historique](#) couvrant près de 80 établissements médicaux à l'échelle nationale en août 2022 qui incluait, entre autres, la réduction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail en veillant à ce que les auteurs soient soumis à des mesures disciplinaires, quel que soit leur poste ou leur rang, la conversion des contrats irréguliers en statut permanent, l'assurance d'un minimum de deux travailleuses et travailleurs pour effectuer des tâches dangereuses et l'introduction d'un système de salaire décent.

Ensuite, en décembre, à la suite d'[une grève de la faim](#), le KHMU a obtenu plus de 100 milliards de wons pour le financement des hôpitaux publics. Le KHMU [appelle le gouvernement à créer un plan global pour aborder les déséquilibres dans le secteur de la santé](#), qui fait actuellement face à une pénurie de médecins et à des infirmières surchargées.



“Nous avons sauvé des vies pendant la pandémie de Covid-19. Mais lorsque Covid-19 a pris fin, nous avons été déchirés.”

Na Sun-Ja

Présidente de l'Union des travailleuses et travailleurs de la santé et des services médicaux de Corée

CONCLUSION

Pour renforcer le secteur des soins, il est essentiel de faire respecter les droits des travailleuses et travailleurs de soins à former des syndicats et à s'engager dans la négociation collective. Les initiatives syndicales à travers le monde ont démontré que le respect de ces droits fondamentaux et la reconnaissance et la formalisation du travail de soins conduisent à des systèmes de soins plus solides et plus résilients. Pour y parvenir, les gouvernements et les employeurs doivent s'engager à prendre les mesures suivantes :

1. Formaliser tous les travailleuses et travailleurs de soins pour garantir que leurs droits et protections sont reconnus.
2. Fournir une formation complète et des opportunités de développement professionnel pour élever la qualité des soins.
3. Garantir des ratios de personnel sûrs afin de prévenir l'épuisement professionnel et maintenir un niveau élevé de soins.
4. Garantir que tous les travailleuses et travailleurs de soins aient le droit de rejoindre des syndicats et de s'engager dans la négociation collective pour défendre leurs intérêts et améliorer les conditions de travail.

Les efforts continus pour améliorer les programmes de formation et établir des structures d'emploi formelles sont cruciaux. Les histoires de réussite de divers pays illustrent comment la négociation collective et l'implication syndicale sont essentielles pour faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs de soins.

Les accords globaux et les lois locales de soutien se sont révélés efficaces pour façonner des politiques qui renforcent les conditions des travailleuses et travailleurs de soins. Les décideurs politiques, les leaders syndicaux et d'autres parties prenantes doivent continuer à plaider pour des réformes qui répondent aux défis persistants dans le secteur des soins.

En travaillant à la professionnalisation et à la formalisation du travail de soins, en fournissant la formation nécessaire, en garantissant des niveaux d'effectifs sûrs et en protégeant le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, nous pouvons non seulement améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de soins, mais aussi garantir des soins de meilleure qualité pour les communautés.

Garantir les droits des travailleuses et travailleurs de soins n'est pas seulement une exigence éthique ; c'est le pilier de la construction de systèmes de santé résilients et efficaces dans le monde entier.

UNI Global Union exprime sa sincère gratitude à tous les contributeurs qui ont joué un rôle essentiel dans la réalisation de nos succès. Cela inclut nos affiliés dévoués, qui ont mené des campagnes de syndicalisation et soutenu le Fonds d'organisation, ainsi que nos précieux partenaires SSO et autres donateurs tels que Care Fund, la Ford Foundation, USAID, parmi d'autres généreux donateurs. Leur engagement collectif a rendu notre succès possible.

UNI
global
union

care

www.uniglobalunion.org

Avec le soutien de

recherche de mises
à jour !



**Ford
Foundation**

