

Conciliation travail-famille

Le projet de la CSD entre dans une nouvelle phase

Le 13 octobre dernier, les représentants de vingt-cinq syndicats affiliés participaient à Montréal à la réunion de démarrage de la deuxième phase du Projet conciliation travail-famille de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

Cette deuxième phase fait suite au projet pilote réalisé par la Centrale entre mai 1996 et septembre 1997, intitulé « Connaître ses besoins, savoir comment faire, agir syndicalement ». Treize syndicats étaient impliqués dans cette initiative. Dans un premier temps, un sondage a été réalisé auprès de leurs membres pour connaître l'importance de leurs problèmes de conciliation travail-famille, le type de solutions (absence au travail, embauche de gardiennes, etc.) auxquelles ils étaient obligés de recourir et celles auxquelles ils voudraient avoir accès. Une fois les résultats compilés, ils étaient discutés avec chaque syndicat, d'abord avec les membres des Comités exécutifs et leurs conseillers syndicaux, puis en assemblée générale. Ces rencontres permettaient d'aller au-delà des chiffres et de mieux comprendre les dynamiques propres à chaque milieu de travail. Plus important encore, elles donnaient aux syndiqués l'occasion de discuter ensemble de leurs problèmes de conciliation travail-famille, mais surtout de mettre de l'avant des solutions syndicales concrètes en vue de les régler ou de les alléger.



Des projets concrets

Dans douze des treize syndicats, ces assemblées ont débouché sur des projets précis. Dans certains cas, il s'agissait de clauses à négocier lors du renouvellement de la convention collective : un syndicat a ainsi obtenu pour ses membres la possibilité de prendre en heures l'équivalent de deux jours de congé par année, spécifiquement pour des raisons personnelles et

décidé qu'il serait important d'élargir la définition de la famille donnée dans la convention collective pour qu'ils puissent prendre les congés familiaux auxquels ils avaient droit pour s'occuper non seulement de leur conjoint ou de leurs enfants, mais aussi de leurs propres parents, ou encore de leurs petits-enfants.

D'autres syndicats ont mis sur pied des projets-pilote. L'Association des employés du textile de Sherbrooke a négocié avec la partie patronale la possibilité pour les syndiqués qui le désirent de se constituer une banque de temps non renouvelable de huit heures, à partir du temps accumulé lorsqu'ils font des heures supplémentaires, pour faire face à des urgences familiales. Initié en janvier 1998, le projet doit faire l'objet d'une évaluation conjointe en décembre. L'article de **Jean-Claude Dufresne**, conseiller à la CSD, aux pages 14 et 15 du présent numéro, constitue un autre exemple d'initiatives similaires, gérées conjointement par le syndicat et l'employeur.

familiales. Dans le domaine de la construction, les représentants des syndiqués ont suggéré qu'une ligne de téléphone cellulaire soit installée sur chaque chantier, pour faciliter les contacts en cas d'urgence. À plus d'un endroit, les membres ont

Enfin, d'autres exemples prouvent que dans certains cas, les problèmes de conciliation travail-famille peuvent être allégés grâce à de simples ajustements : ainsi, les membres d'un comité exécutif ont décidé de profiter de l'informatisation des services administratifs de l'entreprise, qui modifiait les pratiques en vigueur, pour demander à l'employeur de faire connaître l'horaire des travailleurs à temps partiel dès leur préparation, le mercredi, plutôt que d'attendre le vendredi comme c'était le cas jusque là.

Des constats... et des besoins nouveaux

Ces différentes initiatives ont permis de dégager plusieurs constats. Premièrement, régler ou alléger les problèmes de conciliation travail-famille n'est pas toujours une affaire de gros sous. Plusieurs des mesures mises de l'avant impliquaient des modifications de procédures ou une plus grande concertation, mais n'avaient pas d'incidences financières. Un deuxième constat est né de la très grande diversité des problèmes exprimés et des solutions suggérées par les travailleurs. Cette diversité est liée à des facteurs tels la composition de la force de travail, la façon dont le travail est organisé, le milieu (urbain, semi-urbain ou rural) dans lequel se trouve l'entreprise et l'évolution de la vie syndicale elle-même : elle nous met en garde contre toute volonté d'appliquer une approche uniforme, ou une recette miracle, dans nos efforts en vue de régler les problèmes de conciliation travail-famille.

Pour aider les membres des comités exécutifs et leurs conseillers syndicaux à répondre à ces besoins bien particuliers de leurs membres, la Centrale s'est inspirée de la démarche suivie par les syndicats participants au projet-pilote pour produire un dépliant de sensibilisation et un Guide d'intervention syndicale. Conçu à l'intention des dirigeants syndicaux et de leurs conseillers, ce guide suggère une façon de susciter une discussion syndicale autour des problèmes de conciliation travail-famille et des façons de les résoudre.

Mais tout en permettant d'accomplir beaucoup, le projet-pilote a aussi fait émerger de nouveaux besoins. Les sondages réalisés au cours de la première phase constituent les premières composantes d'une banque de données : grâce à cet outil, un dirigeant syndical devrait pouvoir comparer statistiquement la situation en matière de conciliation travail-famille dans son milieu de travail avec celle d'autres syndicats CSD de son secteur ou de sa région. Toutefois, pour que cette banque de données soit valide, la Centrale devait élargir l'échantillon de façon à ce qu'il soit également représentatif de tous les secteurs d'activités. Par ailleurs, les demandes émanant des syndicats participants ont fait ressortir au sein de la Centrale un besoin de formation sur la problématique elle-même et les façons de l'aborder syndicalement.

La phase II

La deuxième phase du projet vise à répondre à ces besoins. Vingt-cinq syndicats affiliés, représentatifs de toutes les régions et de tous les secteurs d'activités de la CSD, ont décidé de s'y impliquer. La rencontre de démarrage du 13 octobre 1998, en présence du président de la CSD, **François Vaudreuil**,

était animée par **Daniel Beauchemin**, conseiller et responsable du projet à la CSD, et par Danièle Blain, qui travaille avec lui en tant que consultante sur ce dossier. La réunion a notamment permis à ceux et celles qui avaient pu se libérer de faire ensemble le point sur la problématique. Au cours de la discussion, les participants se sont entendus pour dire qu'on assistait à une multiplication des problèmes de conciliation travail-famille dans les milieux de travail. Pour l'un d'entre eux, cette augmentation constitue un effet de la réorganisation du travail, face à laquelle le milieu n'est pas organisé. « Une chose est certaine, a déclaré François Vaudreuil, il faut laisser les vieux paradigmes de côté et mettre l'imagination au service de l'innovation ».

Un sondage a été réalisé auprès des membres des syndicats participants pour prendre la mesure des problèmes de conciliation travail-famille vécus dans leurs milieux respectifs. Les résultats de ces sondages ont donné aux dirigeants syndicaux des informations statistiques sur les problèmes de conciliation travail-famille vécus par leurs membres. Dans un second temps, ils permettront à la Centrale de consolider sa banque de données. Au cours des premiers mois de 1999, trois rencontres ont regroupé des représentants des syndicats participants sur une base régionale : elles ont été l'occasion pour ces derniers d'analyser ensemble les résultats de l'enquête dans leurs milieux de travail respectifs, et de se familiariser avec le Guide d'intervention qu'ils utiliseront lors des discussions avec leurs membres sur les solutions à apporter à leurs problèmes de conciliation travail-famille.

Ils sont accompagnés dans cette démarche par Daniel Beauchemin et Danièle Blain, qui ont aussi pour mandat de tirer de cette expérience les informations nécessaires à l'élaboration d'une session de formation sur la problématique de la conciliation travail-famille. Destiné aux conseillers et aux dirigeants syndicaux, ce cours permettra à tous les syndicats qui le désirent de s'engager de façon autonome dans une démarche d'analyse et d'intervention en vue d'identifier et de régler des problèmes de conciliation travail-famille dans leurs milieux de travail.

Le projet entrepris par la CSD est unique : il s'agit de la première initiative importante mise en oeuvre au Québec qui vise majoritairement des travailleurs du secteur manufacturier. La nature concrète du projet et l'originalité de la démarche suscitent l'intérêt de plusieurs groupes et intervenants.

Les deux paliers de gouvernement, par le biais de la Direction de la Politique familiale et des programmes du ministère de la Famille et de l'Enfance du Québec et du Programme de partenariat syndical-patronal de Développement des Ressources humaines Canada, contribuent financièrement à la réalisation de cette deuxième phase. Dans le cadre du projet, la CSD est appelée à participer à diverses activités de diffusion des résultats : en particulier, la Centrale prévoit organiser d'ici la fin de 1999 un déjeuner-causerie sur le thème de la conciliation travail-famille auquel seront conviés les représentants de tous les syndicats CSD et de tous les employeurs impliqués dans le projet depuis ses débuts. ☺