

# La CSD innove encore

par Danièle Blain

Une fois de plus la CSD a innové dans le domaine de la conciliation travail-famille : pour la première fois au Québec, des dirigeants syndicaux et des membres du personnel de la CSD, des représentants patronaux d'entreprises et d'organisations où la Centrale est présente et des membres de différents groupes d'intérêt se sont assis ensemble à l'heure du lunch, à l'initiative de la Centrale, pour discuter des problèmes de conciliation travail-famille vécus par les syndiqués et des solutions mises en place dans différents milieux pour les alléger.

Cette rencontre sans précédent, qui a eu lieu le 9 mars dernier, constituait l'activité de clôture de la Phase II du Projet conciliation travail-famille de la CSD, lancée en octobre 1998. «La Phase II comportait trois volets, explique **Daniel Beauchemin**, conseiller syndical responsable du dossier. Le premier a permis à 25 nouveaux syndicats de réaliser un sondage dans leur milieu de travail pour aider leurs membres à identifier leurs problèmes de conciliation travail-famille, puis à entreprendre une démarche syndicale de changements de l'organisation ou des conditions de travail en vue de régler ou d'alléger ces problèmes. Le deuxième a débouché sur la création d'une session de formation d'une journée, qui sera donnée à compter de l'automne : l'objectif est de permettre aux membres des Comités exécutifs qui veulent intervenir dans ce dossier de faire une analyse syndicale de la problématique, et de s'approprier la démarche et les outils mis au point par la CSD, en particulier le Guide d'intervention syndicale. La troisième enfin consistait en diverses activités de sensibilisation et de diffusion. Dans ce cadre, le principal bailleur de fonds du projet, le



Daniel Beauchemin

Programme de partenariat syndical-patronal de Développement des ressources humaines Canada, nous avait demandé d'organiser une activité paritaire. La Centrale a retenu celle du déjeuner de travail, qu'elle a organisé en collaboration avec le Conseil du Patronat du Québec».

## Des participants de partout au Québec

«Dans le domaine de la conciliation comme dans bien d'autres, il est essentiel que les mesures prises pour alléger les problèmes des syndiqués correspondent aux réalités et aux besoins précis de chaque milieu de travail» poursuit Daniel Beauchemin. «Mais parce qu'il s'agit d'un champ relativement nouveau d'intervention, il faut aussi que les gens puissent sortir de leur propre cadre, apprendre ce

qui se fait ailleurs, et partager leurs expériences». La soixantaine de personnes présentes au déjeuner venaient de différentes régions du Québec. La très grande majorité des représentants syndicaux et patronaux participants avaient déjà mis en place des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille dans leurs milieux de travail, ou prévoient le faire d'ici peu.

Trois intervenants s'étaient donné le mot pour lancer les discussions. «Les problèmes de plus en plus graves de conciliation travail-famille vécus par les personnes en emploi demandent une intervention urgente», lançait ainsi **François Vaudreuil** dans son allocution d'ouverture. «L'inaction dans ce domaine est un luxe qu'on ne peut pas se permettre». Un point de vue partagé par le président du CPQ, **Gilles Taillon**, qui précisait que «la conciliation travail-famille est une réalité qui rejoint de plus en plus de gens et ne risque pas de s'atténuer. (...) Dans la mesure où personne ne peut nier qu'il s'agit là d'une réalité incontournable, (...) il est évident que les organisations devront contribuer le plus et le mieux possible à des solutions adaptées à chaque



«Si ce sont d'abord les femmes qui sont confrontées aux problèmes de conciliation, il ne faut pas pour autant envisager le problème comme "une affaire de mère" ...»



situation et tenant compte du contexte particulier de chaque milieu».

La conférencière invitée par les organisateurs, **Francine Descarries**, professeure de sociologie à l'Université du Québec à Montréal, devait quant à elle rappeler que si ce sont d'abord les femmes qui sont confrontées aux problèmes de conciliation, «il ne faut pas pour autant envisager le problème comme «une affaire de mère». Au contraire : si les hommes font partie du problème (...) ils font également partie de la solution. Ils ont d'ailleurs à mon avis tout à gagner à s'impliquer davantage en matière de conciliation, en termes affectifs mais aussi en termes de qualité de vie».



### Des discussions franches

Pour favoriser les discussions les plus ouvertes possible, les organisateurs avaient pris soin d'asseoir les représentants patronaux et syndicaux des mêmes entreprises à des tables différentes. Les représentants

des groupes d'intérêts, qui eux aussi travaillent sur ces dossiers, étaient également invités à offrir leurs points de vue. À chaque table, une personne recrutée parmi les organisateurs et les conseillers syndicaux de la Centrale et équipée d'un guide d'animation, devait veiller à ce que toutes les questions importantes soient abordées tandis qu'une autre prenait bonne note des échanges : on avait promis à tous les participants qu'ils recevraient une synthèse de l'ensemble des discussions. Pour permettre des conversations franches, l'anonymat de chaque intervenant était garanti. Voici un bref aperçu de leurs propos.

Lorsque les employés s'absentent, êtes-vous en mesure de savoir si ces absences sont liées à des problèmes de conciliation ? Non, disent plusieurs participants, l'absentéisme ne constitue pas un indicateur fiable, entre autres parce que les travailleurs, surtout les hommes, hésitent encore à dire qu'ils s'absentent pour des raisons familiales. Bien sûr, avancent quelques autres, quand on est près des travailleurs on finit toujours par savoir qui a des problèmes. La qualité du travail ou l'augmentation du nombre d'erreurs constitue également un indice révélateur. À toutes les tables, le ton est vite devenu attentif, sérieux.



Chez vous, quels sont les facteurs qui causent les problèmes de conciliation

les plus importants ? À plus d'une reprise les personnes qui identifient ces facteurs proposent du même souffle une solution susceptible d'alléger les problèmes.

Plusieurs représentants syndicaux et patronaux disent que «c'est un problème de mentalités». Au fil des discussions, le mot «rigidité» revient souvent : rigidité des mentalités, des horaires, des procédures de prise de

Suite à la page 26

## La consultation des travailleurs doit être à la base de toute démarche d'identification des problèmes, puis de leurs solutions.

congés. Les discussions sont concrètes, enracinées dans l'expérience de chacun. Personne ne prétend détenir de formule magique, personne ne cherche de coupable.

Quelles sont les conditions essentielles à la mise en place de mesures qui facilitent la conciliation ? En toute logique, si les mentalités sont un problème, il faut travailler à les changer. Plusieurs, patrons comme syndiqués, s'entendent pour dire que la consultation des travailleurs doit être à la base de toute démarche d'identification des problèmes, puis de leurs solutions. Il faut que toutes les parties concernées partagent les mêmes constats. De l'avis de certains, l'essai d'une ou de plusieurs mesures dans le cadre d'un projet-pilote dont les résultats seront évalués constitue une bonne façon d'introduire des changements.

Les participants parlent aussi des difficultés qu'ils ont rencontrées, ou qu'ils pensent qu'ils devraient

résoudre au moment de mettre en place des mesures facilitant la conciliation. Pour un représentant patronal, la question des coûts est un problème majeur. Un représentant syndical affirme qu'il est difficile d'amener les syndiqués à parler ouvertement de leurs problèmes de conciliation ; d'autre part, des employeurs sont parfois prêts à modifier une situation pour répondre à un besoin individuel, mais ils restent plus difficiles à convaincre lorsqu'il s'agit d'étendre la portée d'un tel changement à l'ensemble des syndiqués. Un autre mentionne le problème de l'ancienneté et «le manque de coopération entre les syndiqués eux-mêmes».

### Les syndiqués n'en peuvent plus

Parfois, un bref silence s'installe pendant que chacun à la table, rassemble ses idées. Lorsque les animateurs leur demandent quels sont les facteurs qui les ont convaincus de mettre en place des mesures facilitant la conciliation, plusieurs représentants patronaux, syndicaux ou de groupes d'intérêt ont une fois de plus des réponses assez semblables et parlent de «la prise de conscience des nouvelles réalités du marché du travail et de la famille»[1]. D'autres sont plus directs : aux prises avec ces nouvelles réalités, «les syndiqués n'en peuvent plus». Un autre affirme que les résultats du sondage mené auprès des syndiqués ont été déterminant. À une autre table, un collègue dit que «lorsqu'une demande est majoritaire, il faut que tu regardes comment tu peux y répondre. »

Les organisateurs avaient prévu une heure de discussions : elle est bien écoulée et les conversations se poursuivent, autour d'un deuxième café. Il n'y aura que peu de temps pour discuter du problème de l'absence d'outils pour mesurer les résultats des mesures mises en place, moins encore pour ceux et celles à qui on demande de faire des recommandations à qui s'apprête à introduire des mesures facilitantes pour la conciliation. À une table un représentant patronal suggère la création d'une semaine de sensibilisation, «comme la semaine de santé sécurité», à une autre, un représentant syndical recommande de «focuser sur les problèmes réels, quotidiens».

Comme quoi il s'agit là d'un dossier dans lequel il reste beaucoup à faire. ☀



[1] Ils font allusion ici aux transformations du travail (emplois à temps partiel, horaires brisés ou irréguliers, etc.) et à un ensemble de facteurs sociaux, comme l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail ou du nombre de familles monoparentales, ou l'impact du vieillissement de la population.