

Conciliation travail-famille

Un syndicat CSD se distingue

par Normand Pépin

Un syndicat affilié à la CSD s'est mérité, conjointement avec l'employeur, un des quatre prix ISO FAMILLES qui ont été remis le 15 novembre 2001, à l'occasion du Forum conciliation travail-famille. La CSD a été la seule centrale syndicale à voir l'un de ses syndicats récompensé pour ses actions en faveur d'une meilleure conciliation travail-famille.

La diversité des mesures qui ont valu ce nouveau prix à la direction et au Syndicat des employé(e)s de la Caisse populaire Desjardins de Granby/Bromont traduit bien le fait que le syndicalisme tel que vécu à la CSD est à l'écoute de ses membres, de leurs besoins et qu'il les outille pour décider des stratégies

pour mener à bien leurs revendications.

Toutes avec Diane

Le fils de Diane était malade au point où il a dû être hospitalisé pendant plusieurs semaines. Pour Diane, commis à la Caisse populaire de Granby/Bromont, la priorité était de prendre soin de son enfant,

quitte à s'absenter du travail pour veiller sur lui, pour l'accompagner durant sa maladie. Mais, quand son employeur lui a dit qu'elle ne pouvait utiliser ses congés de maladie parce que ce n'était pas elle qui était malade, elle a été placée devant un dilemme quasi insurmontable : comment prendre soin de son fils sans argent qui rentre pour continuer à payer le loyer, l'épicerie, les comptes ?

Les membres de l'exécutif syndical ont alors décidé qu'il fallait faire quelque chose, et vite, parce qu'elles sentaient bien que la détresse de Diane grandissait à vue d'œil. Pour que Diane puisse s'occuper

de son fils l'esprit tranquille, elles ont d'abord obtenu de l'employeur qu'elle soit payée quand même contre l'engagement de Diane à remettre les heures non travaillées une fois son fils rétabli.

Cette solution temporaire était néanmoins insatisfaisante parce qu'elle reposait sur le bon vouloir de l'employeur, qui aurait très bien pu refuser un tel arrangement pour une autre salariée. Les membres de l'exécutif ont alors eu l'idée de créer une caisse pour les congés parent-enfant en y versant 1 000 dollars sur-le-champ, si l'employeur était lui aussi prêt à y verser 1 000 dollars. Les membres

ont généreusement accepté cette proposition novatrice en assemblée générale, tout en faisant porter l'odieux d'un refus sur les épaules de l'employeur. Pour ne pas être en reste, celui-ci a bien entendu accepté.

Suite à la page 22



Des salariés de la Caisse populaire Desjardins de Granby/Bromont à l'honneur : Danielle Tétreault, Pierre Vinet (directeur de la Caisse), Guylaine Amyot (présidente du syndicat), François Vaudreuil (président de la CSD), Aline Corriveau, Jacinthe Laberge, Nancy Brien et Martin Plante (conseiller syndical à la négociation), lors de la remise du prix ISO Familles.

Le Forum conciliation travail-famille

par Normand Pépin

La conciliation travail-famille est devenue une question de plus en plus préoccupante pour l'ensemble des intervenants du monde du travail. À preuve, le consensus qui s'est développé au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) afin d'en faire une question prioritaire au cours des prochaines années. Le CCTM regroupe les centrales syndicales et les associations patronales les plus représentatives du Québec. La CSD en fait bien sûr partie. Pour concrétiser cet engagement paritaire, le CCTM a organisé, avec le ministère du Travail, le Forum conciliation travail-famille, le 15 novembre dernier, à l'hôtel Hilton de Dorval. Les participants ont eu droit à neuf présentations paritaires des mesures de conciliation travail-famille dans autant de milieux de travail différents. Deux syndicats affiliés à la CSD ont été retenus pour faire chacun une présentation dans deux ateliers différents. Outre les représentants du Syndicat des employé(e)s de la caisse populaire de Granby/Bromont, Patrice Lemire, conseiller syndical au Syndicat national des employés de garage du Québec (SNEGQ) et Guy Harvey, conseiller syndical à la CSD, ont présenté le programme d'aménagement et réduction du temps de travail que le SNEGQ a réussi à négocier en 1999, et ses impacts sur la conciliation travail-famille. L'originalité de la mesure, alliée à la grande qualité de la



présentation faite par Guy Harvey, a suscité beaucoup de questions de la part de l'auditoire.



Guy Duplessis, directeur général de Lallier Honda de Québec, Patrice Lemire, conseiller syndical au SNEGQ et Guy Harvey, conseiller syndical à la CSD, lors de la présentation du programme d'aménagement et de réduction du temps de travail négocié en 1999 par le SNEGQ.

Pour une solution durable

Comme le syndicat souhaitait que le fonds parent-enfant soit durable, l'exécutif a aussi proposé que syndicat et employeur continuent de verser chacun 1 000 dollars dans la caisse pendant cinq ans, pour la doter d'un fonds de 10 000 dollars en tout temps, en y reversant des cotisations au besoin, au fur et à mesure que la caisse serait utilisée.

Le tout consigné dans une lettre d'entente en 1991, puis intégré à la convention collective trois ans plus tard. Baptisé *Programme parent-enfant* à l'origine, il permettait aux salariées qui devaient s'absenter pour prendre soin de leur enfant d'être payées à même le fonds ainsi créé après cinq jours d'absence pour un maximum de cinq jours.

En 1998, le programme a été amélioré et il s'appelle maintenant le *Programme parent-enfant-conjoint*, puisqu'il permet de s'absenter aussi pour prendre soin du conjoint malade. De plus, la période de carence a été ramené de cinq à trois jours.

Étudier pour garder son emploi

Et les mesures de conciliation travail-famille ne s'arrêtent pas là. Le syndicat a aussi négocié un *Programme de support à l'étude* en 1997, parce qu'avec la réingénierie entreprise par les diri-

geants de Desjardins en 1996, sans la possibilité réelle de se former, les salariées courent un risque très grand de perdre leur emploi. De plus, étudier après le travail et le temps consacré à la famille n'est pas chose facile, peu s'en faut. Le syndicat a réussi à faire inscrire dans la convention collective un programme d'une durée déterminée de la Fédération des caisses populaires. Donc, peu importe quand Desjardins mettra fin unilatéralement à ce programme, les salariées de la caisse de Granby/Bromont continueront de pouvoir s'en prévaloir pour étudier. Grâce à cette mesure, depuis 1997, une salariée peut être libérée avec solde pour la moitié de la durée de sa formation, temps utilisable à sa discrétion. Par exemple, un cours de 45 heures donne droit à une libération de 22,5 heures payées.

Enfin, le syndicat a aussi négocié un programme de temps partagé et la flexibilité des horaires. La première lettre d'entente en la matière a été signée en 1990, puis les mesures ont été intégrées à la convention collective en 1994. Grâce à ces mesures, une employée peut travailler soit une semaine sur deux, soit réduire son horaire de 35 à 29 heures en quatre jours, soit encore continuer de travailler 35 heures mais selon un horaire comprimé de quatre jours. 