

par Normand Pêpin

Prix d'excellence ISO-FAMILLES

La CSD appuie l'*initiative* du conseil du statut de la femme

Qui, aujourd'hui, oserait prétendre que les problèmes de conciliation travail-famille ne sont qu'une affaire de «bonne femme»? Toute personne, homme ou femme, qui occupe un emploi doit, un jour ou l'autre, et souvent un jour après l'autre, concilier ses responsabilités personnelles, familiales ou sociales avec les exigences de son travail.

Quand il faudrait être à deux endroits en même temps, quand il faut tout faire à la course, le ménage, le marché, les repas, les devoirs des petits, quand on n'a même plus le temps de parler avec son conjoint ou sa conjointe, de voir ses amis, de militer au sein de son syndicat et encore moins d'avoir du temps pour soi, c'est qu'on a un problème de conciliation travail-famille.

Ce problème est d'autant plus fréquent que les familles où les deux conjoints travaillent ne sont plus l'exception, mais la règle, puisque 65 % des familles sont dans cette situation, une tendance qui d'ailleurs ne fait que croître.

Des mesures peu répandues

Les mesures de conciliation travail-famille sont devenues, de l'avis de tous, un facteur déterminant du degré de la qualité de vie au travail. Quand les gens se sentent épaulés dans leur double tâche de travailleurs et de parents, ils sont plus heureux au travail et le milieu de travail bénéficie d'une main-d'œuvre moins stressée.

Malgré tous les bienfaits qui leur sont rattachés, les mesures de conciliation travail-famille demeurent cependant si rares que, d'un peu partout, on se demande ce qui freine leur développement.

À la **Centrale des syndicats démocratiques**, nous en avons fait une priorité d'action il y a quelques années pour nous rendre également compte de la difficulté de négocier des clauses ou des ententes portant spécifiquement sur les besoins en matière de conciliation travail-famille. La pierre d'achoppement principale est sans nul doute le fait, pour les directions d'entreprise, de ne considérer ces mesures que comme des dépenses à court terme plutôt que comme un investissement à moyen et long terme.

Une des façons de changer cette perception est, bien sûr, de faire connaître les mesures de conciliation travail-famille existantes au plus grand nombre de gens possible afin d'illustrer leur diversité et leur adaptabilité aux divers milieux de travail et aussi afin de les démystifier.

Un impact intéressant

C'est pourquoi la CSD appuie la création des prix d'excellence ISO-FAMILLES, lancés le 2 avril dernier par le Conseil du statut de la femme. Comme ces prix couronneront les milieux de travail qui offrent les mesures de conciliation travail-famille les plus adéquates pour leurs salariés, nous pensons qu'ils pourraient avoir un effet d'entraînement sur les milieux de travail qui n'ont pas

encore adopté de telles mesures. La démarche est d'autant plus intéressante qu'elle est paritaire, c'est-à-dire qu'elle implique employeurs et syndicats.

En effet, les prix ISO-FAMILLES seront décernés, le 15 novembre 2001, à la clôture du Forum sur les pratiques de conciliation travail-famille organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et le ministère du Travail.

Les employeurs qui participeront au forum seront donc en mesure d'entendre un représentant de la direction expliquer en quoi leur entreprise gagne à négocier des mesures de conciliation travail-famille. De leur côté, les syndiqués pourront constater qu'il est faisable de négocier de telles mesures, qu'elles peuvent profiter autant aux hommes qu'aux femmes et que les difficultés sont surmontables aussi en cette matière.

La période d'inscription se termine le 24 août 2001 mais, d'ores et déjà, nous savons que deux des neuf entreprises en lice à ce jour pour les prix ISO-FAMILLES sont des entreprises dont les salariés sont syndiqués à la CSD. ☺