

Conciliation travail-famille

Il reste au monde du travail un long chemin

à parcourir

par Jacqueline de Bruycker

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) n'a cessé, depuis la fin des années 1980, de revendiquer des mesures de conciliation travail-famille que ce soit en matière de services de garde, de congés parentaux ou de divers programmes d'accès à l'égalité. En dépit des avancées réalisées au cours de la dernière décennie en matière de conciliation travail-famille, le monde du travail est encore bien loin de refléter la nouvelle réalité des familles.

C'est le constat que d'entrée de jeu le vice-président de la CSD, **Claude Faucher**, a présenté aux quelque 300 délégués des syndicats affiliés, réunis les 4 et 5 novembre dernier, à Trois-Rivières, à l'occasion du colloque sur le thème « *Conciliation travail-famille... Un second souffle* ».

Une question souvent débattue

« *A l'époque, d'expliquer Claude Faucher, le mot d'ordre lancé aux familles était débrouillez-vous, organisez-vous, gérez mieux votre temps! Pas étonnant que, dans un tel contexte, nombre de travailleuses, qui s'absentaient de leur travail, choisissaient de camoufler une visite au médecin avec leur enfant sous un prétexte socialement plus acceptable, soit celui de conduire leur voiture au garage pour une inspection de routine.* »

Assumant pleinement son rôle d'agent de changement, la CSD n'a jamais lâché prise. Toutes ses revendications reposaient sur un principe de base,

celui de moduler les conditions de travail avec la vie des personnes et non l'inverse.

Sur cette erre d'aller, le vice-président a rappelé que la Centrale avait initié et réalisé un projet auquel une quarantaine de syndicats ont participé, l'un d'entre eux, le **Syndicat des employé(e)s de la Caisse populaire Desjardins de Granby-Bromont**, avait d'ailleurs mérité, conjointement avec l'employeur, un prix ISO Familles en 2001, décerné par le Conseil du statut de la femme. La CSD a aussi élaboré un guide d'intervention syndicale afin d'aider les dirigeants des syndicats à aborder avec leurs membres la



Claude Faucher



problématique conciliation travail-famille en partant de leurs propres besoins.

Une réponse fort timide

En réponse aux revendications des mouvements syndicaux, familiaux et féministes, des pas ont été accomplis. Il n'y a qu'à penser, entre autres, aux assouplissements apportés à la Loi sur les normes du travail, aux garderies à 7 \$, aux nouvelles dispositions concernant les congés parentaux. Il s'agit d'avancées intéressantes, mais nettement insuffisantes.

Du côté du gouvernement, sa politique concernant la conciliation travail-famille se fait toujours attendre. Quant aux entreprises, très peu d'entre elles offrent des mesures formelles et, parmi celles qui le font, un bon nombre s'en tiennent au minimum exigé par la Loi sur les normes. Enfin,

d'autres ont de leur propre chef adopté des mesures de conciliation, mais leur application est souvent arbitraire.

Du côté des milieux de travail syndiqués, des percées intéressantes ont été réalisées, mais l'impact sur le monde du travail des innovations sociales qu'ils ont initiées est resté assez limité. Il n'y a pas encore eu de vague de fond.

Des mesures peu courues

« Certaines mesures qui ont des implications financières comme, par exemple, les absences sans solde pour assumer des responsabilités familiales sont peu utilisées parce que les travailleuses et les travailleurs n'ont pas les moyens de perdre une journée de travail et de compromettre leur niveau de vie. Ils choisissent plutôt de prendre leurs congés de maladie et leurs congés mobiles », a fait remarquer Claude Faucher.



Une autre constatation, ce sont souvent les femmes qui recourent aux mesures de conciliation travail-famille. Des hommes souhaiteraient le faire, eux aussi, mais des études démontrent qu'ils craignent que le fait de se prévaloir de telles mesures soit perçu par leur employeur comme un manque d'engagement dans leur travail et à l'égard de l'employeur.

L'absence de mesures de conciliation jumelée aux contraintes croissantes de performance et de flexibilité auxquelles les travailleuses et les travailleurs sont de plus en plus soumis ont de multiples conséquences, insiste-t-il.

« Pour l'employeur, cela se traduit par des baisses de motivation, des absences répétées, un roulement élevé de main-d'œuvre; pour la personne, par du stress, de l'épuisement, de l'usure prématurée, des problèmes de santé mentale, d'alcoolisme ou de drogue; pour la famille, par la détérioration des relations entre conjoints, entre parents et enfants, de la violence, des séparations, du décrochage et des échecs scolaires. Des coûts directs et indirects que nous n'avons pas les moyens comme collectivité d'ignorer, encore moins d'absorber. »

Quelques clefs

Face à l'urgence de donner à la conciliation travail-famille un second souffle, Claude Faucher a identifié pour les syndicats certaines clefs, entre autres, améliorer la situation économique et professionnelle des femmes, aider davantage les hommes qui veulent assumer une plus large part des responsabilités familiales ou qui désirent demeurer à la maison pour s'occuper de leur enfant.

En concluant, il a invité les délégués à lutter contre les préjugés et les stéréotypes et, avec l'appui de la Centrale, de mettre à contribution leur capacité d'innovation et de miser sur les valeurs d'équité et de justice sociale auxquelles ils adhèrent pour que la conciliation travail-famille fasse enfin partie du quotidien des travailleuses et des travailleurs. 



