

Mission : Innovations

Conciliation travail-famille

Syndicat des employé-e-s de la Caisse populaire de Granby (C.S.D.)

Le milieu de travail

Institution financière d'importance, la Caisse populaire de Granby, comme son nom nous l'indique, est située dans la Vallée du Richelieu. Plus d'une centaine de personnes sont membres de ce syndicat affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) depuis 1981; la grande majorité de celles-ci sont des femmes et comme c'est souvent le cas, nombre d'entre elles sont mères.



Le problème

Lorsqu'un de nos enfants est malade, ça nous préoccupe, ça nous inquiète... Lorsqu'il faut s'absenter du travail en raison de la maladie d'un de nos enfants, la situation se complexifie déjà. Lorsqu'en plus, une telle absence n'est pas compensée par une forme de rémunération quelconque, le problème s'aggrave. Ajoutez à cela que vous êtes la seule source de revenus du foyer et que vous devez vous absenter sur une période relativement longue et rien ne va plus. C'est à partir de ce type de réflexion, axée sur des situations concrètes, que l'assemblée générale du Syndicat des employé-e-s de la Caisse populaire de Granby (C.S.D.) a décidé de changer les choses, sans attendre le moment prévu pour le renouvellement de sa convention collective.

La solution

Lorsque les personnes représentant le syndicat ont rencontré l'employeur, toutes les possibilités étaient sur la table. Pour le syndicat, il s'avérait primordial de sécuriser les revenus de personnes devant s'absenter du travail en raison de problèmes de santé de leur enfant. Pour l'employeur, il importait de maintenir les principes du nouveau régime de congés de maladie mis en place. Par le passé, les employées avaient droit à un nombre limité de journées de maladie et les journées non utilisées étaient payées aux employées en fin d'année. En vertu du nouveau régime, il n'y a pas de limite au nombre de jours de congé de maladie pouvant être utilisés au cours d'une année. Toutefois, il n'y a plus de remboursement de fin d'année et ces jours de congé payés doivent être utilisés lorsque c'est l'employée qui est malade. Sortant des sentiers battus, la solution finalement retenue par les parties combine deux formes de moyens, qui s'appliquent selon le cas, en fonction de la durée de l'absence.

Lorsqu'une employée doit s'absenter trois jours ou moins, en raison de la maladie de son enfant, sa perte de revenu peut être comblée à l'aide de diverses ressources prévues à la convention collective. À cet effet, pourront être utilisées des journées de

vacances, du temps supplémentaire mis en banque et des congés mobiles. Une employée peut également s'entendre avec son supérieur et obtenir une avance de rémunération, pour laquelle elle prend l'engagement de reprendre plus tard, les heures de travail correspondantes.

Pour les absences de plus longue durée, au-delà de trois jours, une employée recevra 75 % de son salaire brut pendant un maximum de cinq jours consécutifs. L'admissibilité à cette compensation salariale fait l'objet d'une évaluation paritaire et elle est financée à même un fonds que les deux parties ont constitué. À cette fin, chaque année, les parties ont versé 1 000 \$ dans un fonds portant intérêt, jusqu'à ce que ce fonds atteigne 10 000 \$. Par la suite, lorsque des sommes sont utilisées, le fonds est rétabli à son maximum à l'aide de contributions annuelles ne pouvant excéder 1 000 \$ pour chacune des parties.

C'est dans une lettre d'entente que les parties ont couché leur accord. Elles se sont également sécurisées en prévoyant qu'advenant l'épuisement des fonds, elles se réuniront afin d'élaborer une nouvelle stratégie. De plus, les parties se sont autorisées à mettre fin à cette entente, moyennant un préavis de 30 jours. En pareil cas, le fonds serait réparti à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

Évaluation

Après quelques années d'expérimentation, le fonds n'a souffert d'aucun problème de capitalisation. Peu utilisé, fort heureusement compte tenu des fins auxquelles il est destiné, le fonds comble les attentes à l'origine de sa création, permettant dans les quelques cas vécus, de pallier à une perte de rémunération pouvant avoir des conséquences importantes sur le budget des personnes concernées. L'existence même du fonds, garantissant un recours devant l'absence de revenus, a en soi de quoi rassurer devant l'imprévisible. Bien sûr, le nombre maximal de jours payés ne permettrait pas à une personne de s'absenter sans conséquences économiques sur de très longues périodes. Il donne toutefois l'occasion de définir des alternatives, de trouver d'autres moyens, advenant que l'état de santé de l'enfant nécessite des soins prolongés.

Enfin, l'expérience positive enregistrée par le fonds laisse entrevoir la possibilité de discussions entre les parties afin d'en élargir la portée, qu'il s'agisse de la durée de l'absence ou des motifs pour lesquels une employée peut bénéficier de ce régime de compensation. Il appartiendra aux parties d'en convenir, en fonction des priorités d'action qui seront définies par les membres du syndicat. @



Dans l'ordre habituel, le comité exécutif du syndicat : Monique Ménard, Diane Corriveau, Guylaine Amyot, Jacinthe Laberge et Dominique Latour.