

 **OSER** LA CONCILIATION
FAMILLE-TRAVAIL AU QUOTIDIEN!

UNE QUESTION D'ÉQUITÉ
ET DE SOLIDARITÉ

**Guide syndical
en appui
aux assemblées générales**



Publié par la Confédération des syndicats nationaux

**Dépôt légal
BANQ 2009
BAC 2009**

Octobre 2009

www.csn.qc.ca

**Cet outil est disponible sur le site Web de la CSN
sous l'onglet documentation.
www.csn.qc.ca/web/csn/documentation**

LE DERNIER CONGRÈS DE LA CSN, tenu en 2008, a bien campé l'importance de la prise en charge de la conciliation famille-travail par les équipes syndicales.

Cette thématique doit animer la vie syndicale, puisque nos syndicats affiliés ont pris l'engagement de négocier de nouvelles mesures à cet égard.

Afin de les soutenir, la CSN a déjà produit et diffusé une brochure intitulée *Oser la conciliation famille-travail au quotidien!* Son objectif est de simplifier la démarche d'évaluation des besoins des travailleuses et des travailleurs en cette matière.

En voici une deuxième qui présente les enjeux de la conciliation en milieu de travail, propose une réflexion sur l'ancienneté et suggère des exemples d'adaptation de règles syndicales en s'inspirant de dispositions conventionnelles. Nous espérons que ces outils pourront faciliter les réflexions et les débats syndicaux.

Vous êtes donc conviés à mener un débat engageant et dérangeant. « Les valeurs d'équité et de solidarité — dont nous nous réclamons à juste titre — demeureront vœux pieux si nous ne savons pas aussi trouver, entre nous, des accommodements qui permettront un meilleur équilibre entre les obligations familiales et les contraintes propres au travail¹. »

Nous vous invitons à utiliser cette brochure afin de développer une plus grande solidarité dans la répartition des avantages et des inconvénients rattachés au travail, et ainsi rendre nos milieux de travail plus adaptés aux réalités des familles.

Bons débats syndicaux!

Claudette Carbonneau,
présidente de la CSN

Lise Poulin
secrétaire générale de la CSN

1. Extrait de *Tendre la main, Pour un contrat social de solidarité intergénérationnelle* dans les milieux de travail, présenté au 61^e Congrès de la CSN, mai 2005.

La conciliation : un engagement syndical

À LA CSN, nous avons convenu que la conciliation famille-travail est une responsabilité syndicale. Nous nous sommes engagés à promouvoir, dans nos conventions collectives, des mesures universelles permettant une meilleure conciliation.

Dans plusieurs milieux de travail, il y a vraiment urgence d'agir. Dans certains cas, il faut éviter que l'employeur s'occupe seul de cette question et se rabatte sur des mesures informelles qui entraînent l'arbitraire et l'exclusion. Dans d'autres, c'est un moyen d'attirer les plus jeunes, de prévenir l'absentéisme, de réduire le taux de roulement et de retenir la main-d'œuvre.

Cet engagement s'inscrit dans ce qui est au cœur de notre raison d'être : construire des milieux de travail juste et équitable en misant sur la solidarité. Ce sont ces valeurs qui doivent guider nos actions et nourrir les discussions en assemblée générale.

Établir des consensus

Les enjeux de la conciliation famille-travail sont nombreux. Il est important que les membres en discutent et évaluent les incidences des mesures qu'ils souhaitent mettre en avant.

Certains aménagements ont un coût pour l'employeur. C'est le cas de l'ajout de congés payés pour responsabilités familiales. Si la personne doit être remplacée, le coût sera d'autant plus important. C'est aussi le cas des formules visant à améliorer le soutien pour la garde ou les soins de personnes dépendantes, comme l'aide financière pour les frais de garde ou la mise en place de service de garde à l'enfance en milieu de travail. Le choix de ces mesures pourrait donc interférer avec d'autres demandes et ainsi mener à des désaccords qu'il faudra trancher.

Il peut être nécessaire de revoir l'organisation du travail, spécialement dans le cas d'ententes qui touchent l'aménagement du temps comme la semaine de travail comprimée ou les plages horaires variables. Les demandes pour une réduction volontaire du temps de travail peuvent aussi nous obliger à revoir certaines façons de faire ou à améliorer la protection du travail à temps partiel. Il faut ici être particulièrement attentif aux impacts que ces changements pourraient avoir sur nos collègues.

Enfin, d'autres revendications peuvent avoir des implications sur le partage de certains avantages entre les salarié-es. C'est le cas d'accommodements permettant aux parents de jeunes enfants de prendre leurs congés annuels pendant les vacances scolaires.

Somme toute, les débats peuvent être relativement intenses selon ce qui aura été exprimé lors de la démarche d'évaluation des besoins. Les syndicats auront à faire des choix sur les mesures à promouvoir. Les obstacles doivent être bien évalués et discutés. Par contre, il faut éviter que les tensions, exprimées ou appréhendées, ne soient un prétexte pour remettre à plus tard les débats ou reléguer les demandes de conciliation au dernier rang des revendications.

L'intérêt pour la conciliation famille-travail peut fortement varier d'une personne à l'autre, et ce, pour diverses raisons : situation familiale, responsabilités parentales, type de poste occupé, autonomie dans l'organisation du travail et du temps de travail, soutien des supérieurs, appui des collègues, pénibilité du travail, limitations physiques, etc.

Des membres peuvent exprimer des inquiétudes quant aux répercussions que certaines mesures pourraient avoir sur leurs conditions de travail (charge de travail, choix d'horaire, accessibilité à des congés, etc.). D'autres peuvent se sentir bousculés et se retrancher sur ce qu'ils considèrent comme des droits acquis... D'autres encore peuvent exprimer un sentiment d'iniquité ou une certaine méfiance envers le syndicat, le jugeant peu sensible à leurs besoins.

Ces inquiétudes et ces perceptions sont légitimes. Lorsque des résistances ou des insatisfactions s'expriment, il est important d'en comprendre les motifs. Il faut donc intégrer le plus grand nombre de membres possible aux discussions afin qu'ils entendent les préoccupations des uns et des autres. Cela reste le meilleur moyen pour que ceux-ci maîtrisent le changement, plutôt que de le subir, et avancent ainsi des solutions novatrices.

Faut-il revoir l'application de l'ancienneté ?

Les études nous montrent que les obstacles en matière de conciliation famille-travail renvoient souvent à un manque de souplesse dans l'aménagement du temps de travail (notamment le choix des horaires) et à la difficulté, voire dans certains cas à l'impossibilité, d'obtenir des congés durant la période estivale. Il est donc tout à fait possible que ces besoins aient été exprimés par les membres lors de l'évaluation. Évidemment, cette situation risque d'être plus aiguë dans les milieux de travail qui fonctionnent 24 heures sur 24, à longueur d'année, sans interruption de production ou arrêt de service. Cette problématique peut aussi s'accroître lorsque bon nombre de salarié-es ont accumulé suffisamment d'ancienneté pour avoir droit à un nombre important de semaines de vacances. On évoque alors le fait que l'ancienneté peut être un obstacle à la conciliation. Pour appuyer les syndicats dans leur débat en assemblée, il nous est donc apparu utile de rappeler certains principes entourant la règle de l'ancienneté.

Origine et fondement²

L'ancienneté fait partie des assises de notre système de relations de travail. C'est avec l'essor des grands syndicats industriels en Amérique du Nord, notamment entre 1935 et 1950, que cette règle s'est imposée dans les conventions collectives. Dès l'origine, l'ancienneté s'est affirmée comme la meilleure mesure pour assurer l'équité et encadrer le pouvoir patronal. Elle a d'abord été négociée pour éliminer l'arbitraire et le favoritisme dans l'accès à l'emploi et les mises à pied. Elle s'est étendue aux salaires, aux promotions, aux mutations, aux congés, etc. Aujourd'hui, le principe de l'ancienneté est à ce point accepté qu'on le retrouve dans la Loi sur les normes du travail et même en milieu non syndiqué.

Malgré les critiques souvent entendues, sa valeur n'a plus besoin d'être démontrée. C'est une règle équitable (elle permet de faire abstraction du sexe, de l'origine ethnique et, dans une certaine mesure, de l'âge), prévisible et facilement mesurable. Elle est connue de toutes et de tous. En plus d'être un outil efficace de gestion de conflits, elle favorise la transparence. Par exemple, lors de mises à pied, tout le monde sait qui seront les premiers touchés. Les modes d'application et de calcul sont les mêmes pour tous.

Dans nos conventions collectives, l'ancienneté sert à l'acquisition de droits : nombre de semaines de vacances annuelles, montant des primes en cas de licenciement, etc. Elle facilite aussi l'établissement d'un ordre entre les salarié-es pour l'application de certaines mesures. Ainsi, l'ancienneté joue lors de l'attribution de postes, dans le choix des horaires ou des vacances, elle détermine l'ordre des mises à pied, etc.

Son application est variable selon les milieux et reflète leur historique de relations de travail.

Cela dit, certains épisodes de l'histoire nous rappellent que l'ancienneté peut être détournée de sa fonction première : l'équité. L'avènement des clauses de disparité de traitement, communément appelées clauses « orphelin »³, dans les années 80 en est un exemple. Dans ce cas, les employeurs, sous prétexte de diminuer leurs coûts de main-d'œuvre, souhaitaient refiler aux moins anciens des conditions de travail inférieures et imposaient ces clauses dans des contextes de difficiles rapports de force. Ainsi, l'ancienneté ne permettait plus d'assurer une distribution équitable des inconvénients et des avantages dans ces milieux de travail. Ces clauses ont engendré

2. Celles et ceux qui souhaitent aller plus loin peuvent consulter : GILES, A. *L'ancienneté*, et Hébert, G. (dir.). *La convention collective au Québec*, Blais éditeur, 2003, chapitre 7.

3. « Les clauses "orphelins" désignent généralement les dispositions de contrats de travail fixant des conditions inférieures pour les nouveaux salariés à partir d'une date précise : des salaires distincts, selon que l'on est un nouveau ou un ancien salarié, ou encore des conditions de travail (assurances, régime de retraite, primes) qui sont différentes pour les personnes nouvellement embauchées. » CSN. Mémoire portant sur les clauses « orphelins », présenté à la Commission de l'économie et du travail, 3 septembre 1998, p. 1 et 2.

de la discrimination, de l'exclusion et ont ébranlé la solidarité syndicale. La CSN a d'ailleurs livré une bataille importante pour faire changer la législation de façon à les interdire.

S'ajuster pour plus d'équité, de justice et de solidarité

Dans nos milieux de travail, l'application de la règle d'ancienneté doit conserver toute sa justification dans l'exercice des droits inscrits dans la convention collective, en particulier ceux relatifs à l'emploi. Elle doit aussi incarner nos valeurs de justice, d'équité et de solidarité. Une application rigide peut provoquer des situations inéquitables, certes non intentionnelles, comme lorsque les moins anciens supportent une trop grande part des désavantages du milieu de travail. Nous avons, comme syndicat, un devoir de vigilance à cet égard.

La justice et la solidarité en milieu de travail ne se limitent pas à l'obtention de conditions salariales équitables. Le partage du temps de travail constitue un enjeu de justice majeur. Les décisions que nous prenons concernant l'attribution des horaires de travail, les heures supplémentaires ou le choix des congés annuels ont d'importantes incidences sur la qualité et les conditions de vie de l'ensemble des salarié-es.

On ne peut plus ignorer les répercussions de ces pratiques sur les difficultés de conciliation vécues par de jeunes parents, femmes et hommes, qui ont souvent peu d'ancienneté. En plus de générer des tensions intergénérationnelles, ces choix peuvent être mis en doute sous l'angle de la justice, de l'équité et de la solidarité.

Évidemment, ces débats ne sont pas faciles. Chacun pourra évoquer que ces avantages lui sont acquis, qu'il ou qu'elle a travaillé suffisamment longtemps dans l'entreprise ou l'institution pour les obtenir et que maintenant il a le droit d'en profiter. Ce serait confondre ancienneté, protection contre l'arbitraire et droits acquis.

Il ne s'agit pas de balayer du revers de la main nos acquis, notre fonctionnement démocratique et nos règles syndicales, mais plutôt de chercher à concevoir et à concevoir de moyens concrets, souvent innovateurs, permettant de trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Finalement, ce sont des aménagements qui, tout en étant plus favorables à la conciliation famille-travail, renforcent la solidarité syndicale. Des mesures équitables existent déjà depuis longtemps, telle la règle du tour de rôle dans la prise des congés de fin de semaine dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Des mesures de conciliation négociées

Nous vous présentons quelques exemples d'initiatives, de « bonnes pratiques » ou de nouvelles expériences qui ont permis de donner une réponse syndicale positive et solidaire à des demandes bien légitimes provenant de membres de nos syndicats. Il s'agit de mesures qui ont fait l'objet d'entente dans des conventions collectives.

Nous espérons que ces exemples stimuleront la recherche de nouvelles idées, qu'ils vous permettront de voir si des mesures semblables sont applicables ou adaptables à votre milieu de travail. Ils pourront également servir à la tenue de débats lors de vos assemblées générales, où tous les aspects des problèmes devront être examinés et discutés dans un climat positif.

Pour que la démarche puisse réellement porter des fruits, nous vous recommandons de commencer par faire remplir le questionnaire⁴ proposé dans notre première brochure par les travailleuses et les travailleurs, puis d'en faire la compilation afin d'évaluer les besoins exprimés.

Cette analyse vous permettra d'établir des priorités, de proposer des options ou de suggérer des scénarios pouvant être débattus dans le cadre d'une assemblée générale.

Il est essentiel de bien préparer l'argumentaire accompagnant les propositions afin de faciliter un débat syndical serein, respectueux et solidaire. Cette démarche permettra de trouver des réponses concrètes aux demandes de conciliation famille-travail des membres du syndicat.

4. Ce questionnaire se trouve dans la brochure *Oser la conciliation famille-travail au quotidien!* Elle a été distribuée à tous les syndicats et est accessible sur le site Web de la CSN (www.csn.qc.ca).

De « bonnes pratiques » inspirantes

**MIEUX CONNAÎTRE ET RECONNAÎTRE LES BESOINS DES SALARIÉ-ES
EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL**

Une initiative a été mise en œuvre afin d'amorcer dans le cadre de la négociation de la convention collective des discussions avec l'employeur en vue de mieux prendre en compte les responsabilités professionnelles et familiales des salarié-es.

Le syndicat a rédigé une disposition générale qui précise sa volonté et celle de l'employeur d'améliorer l'organisation du travail pour établir un régime de travail cohérent et bien équilibré tenant compte des besoins de conciliation famille-travail des salariés-es.

Nous vous présentons ici l'essentiel du libellé de la disposition :

Les parties reconnaissent le droit de l'employeur de fixer l'horaire de l'employé-e en fonction des nécessités de l'entreprise. Elles reconnaissent aussi le droit des employés à une vie familiale. En conséquence, les parties s'efforceront de trouver des moyens de modifier les pratiques actuelles relatives à l'établissement des horaires, s'il y a lieu.

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Une disposition indiquant la volonté commune d'agir en matière de conciliation famille-travail est un premier pas qui ouvrira les discussions permettant de tenir compte des besoins de l'entreprise, tout en respectant ceux des salarié-es. Il est certain que le syndicat devra, par la suite, préciser plus concrètement quels changements ou quelles améliorations il souhaite voir apporter à la convention collective ou dans les pratiques établies.</p>	<p>Peut-on présenter à l'assemblée générale une clause générale précisant l'orientation syndicale en matière de conciliation famille-travail ?</p> <p>Est-il pertinent d'introduire dans les conventions collectives une clause qui précise la volonté commune d'agir, syndicat-employeur, en prenant en compte les besoins de conciliation famille-travail ?</p> <p>Est-ce possible de négocier la mise en place d'un comité paritaire sur la conciliation famille-travail ?</p>

MIEUX RÉPARTIR LE CHOIX DES VACANCES DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

La prise de vacances avec sa famille est un objectif qui est parfois très difficile à atteindre. En considérant la courte période estivale au Québec, tout le monde souhaite y avoir accès durant les mois de juillet et d’août et de pouvoir en profiter avec les membres de sa famille.

Alors, comment permettre à tous d’avoir accès à un choix de vacances intéressant, et ce, en tenant compte de l’ancienneté ?

Plusieurs syndicats, particulièrement dans le secteur privé, ont convenu d’organiser la prise des vacances en la scindant en plusieurs périodes. Ainsi, tous les travailleurs et toutes travailleuses doivent faire un premier choix de vacances, selon l’ancienneté, deux ou trois semaines à la fois, puis inscrire les autres semaines à prendre au moment d’un second choix.

Le tout est habituellement approuvé par l’employeur qui affichera la liste indiquant le choix de vacances de l’ensemble des salarié-es.

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Cette façon de faire présente l’avantage de répartir plus équitablement les vacances et permet aux plus jeunes salarié-es de profiter d’un minimum de vacances avec leur famille durant l’été.</p> <p>Ainsi, un partage plus juste des vacances est réalisé entre les salarié-es tout en accordant aux plus anciens la priorité.</p>	<p>Est-il possible d’amorcer une réflexion syndicale avec nos membres sur une nouvelle façon d’organiser la prise de vacances ?</p> <p>Est-ce pertinent ou équitable de procéder à la planification du choix de vacances, par département ou secteur, et ce, avec l’accord des salarié-es ?</p> <p>Peut-on penser à des incitatifs pour que les personnes qui n’ont pas de jeunes enfants prennent leurs congés en dehors des vacances scolaires ?</p>

MIEUX RÉPARTIR LE CHOIX DES JOURS FÉRIÉS

Les conventions collectives précisent la plupart du temps le nombre de jours fériés accordés aux salarié-es et les modalités pour les prendre. Dans les entreprises ou les institutions où il n’y a pas d’interruption de service ou de production, il est souvent très difficile d’organiser la prise de ces congés durant certains moments de l’année, dont la période des Fêtes.

Pour atteindre un meilleur équilibre durant cette période, il a été prévu que les salarié-es, dans un même service, procèdent par entente pour effectuer leur choix, et ce, tout en assurant à chaque personne la prise réelle de deux congés complets consécutifs à l’occasion de Noël ou du jour de l’An.

S’il n’y a pas d’accord entre les personnes, ce sont alors les modalités de base ou la règle de l’ancienneté qui devront s’appliquer.

EFFETS POSITIFS

Les salarié-es peuvent organiser, entre eux, le choix des congés et ils doivent respecter leurs engagements personnels durant la période des Fêtes.

Cette entente, ces échanges ou ces compromis d’accommodement entre salarié-es rendent possible une planification à plus long terme, couvrant plusieurs années. De plus, cette façon de faire s’appuie sur l’autodétermination des travailleurs et des travailleuses et suppose des discussions fraternelles entre les personnes concernées. L’employeur y trouve aussi son compte, puisqu’il a peut-être ainsi résolu son problème d’absence au travail durant cette période, au prix d’un bien modeste compromis à l’égard de son droit de gérance.

À RÉFLÉCHIR

Est-ce possible d’amorcer des discussions afin d’adopter, parfois en l’adaptant, cette façon de faire dans son milieu de travail ?

Est-ce qu’un projet pilote pourrait être réalisé dans un département ou un service précis en changeant la façon habituelle de planifier les congés lors de la période des Fêtes ?

MIEUX PLANIFIER LA PRISE DE CONGÉS PERSONNELS OU DE CONGÉS MOBILES

Pour répondre à des besoins particuliers en matière de conciliation famille-travail, il est possible de mettre en place une banque annuelle d’heures chômées et payées.

Cette banque permet de prendre du temps par blocs d’heures, en demi-journée ou en journée. Le tout reste à convenir et à planifier avec sa ou son supérieur immédiat et ses collègues, et ce, afin de limiter les conséquences négatives de cette absence.

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Cette mesure répond aux besoins des salarié-es en modifiant les possibilités de prise de congés pour raisons personnelles.</p> <p>De plus, les heures accumulées et non utilisées peuvent être reportées à une année subséquente.</p>	<p>Est-ce que l’organisation des congés mobiles ou personnels peut être modifiée en fonction des besoins spécifiques de conciliation famille-travail ?</p> <p>Est-ce possible, là où cela s’applique, de reprendre les heures supplémentaires en temps pour favoriser la conciliation famille-travail ?</p>

MIEUX AMÉNAGER OU RÉDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL POUR ASSUMER SES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Plusieurs conventions collectives, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, prévoient des dispositions particulières permettant de modifier le temps de travail, et ce, en raison des responsabilités familiales des salarié-es.

Dans ces cas, une demande d'aménagement peut être présentée par une ou un salarié ayant un ou des enfants ou dont le conjoint ou la conjointe a un ou des enfants (l'âge des enfants peut varier selon les conventions collectives). Dans la mesure où certaines conditions techniques d'admissibilité sont remplies (donner un avis écrit à l'employeur, avoir un nombre déterminé d'années d'ancienneté ou de service, etc.), il est possible de demander une réduction de jours de travail pour une période précise et l'employeur ne peut généralement pas refuser.

De plus, certaines conventions collectives prévoient aussi la possibilité de réduire le temps de travail pour assumer des responsabilités à titre de proche aidant ou de proche aidante (souvent appelé *aidant naturel*).

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Ces mesures négociées permettent de répondre aux besoins des salarié-es qui ont à assumer des responsabilités familiales découlant d'une situation nouvelle ou imprévue (maladie, changement du cadre de vie, divorce, difficultés scolaires, etc.).</p> <p>Ces nouvelles mesures sont accessibles à toutes les personnes qui en font la demande et, dans plusieurs cas, les modalités d'acceptation sont précisées (par exemple, la première demande reçue sera considérée prioritaire, etc.).</p>	<p>Peut-on inclure ce type de mesure dans notre convention collective ?</p> <p>Est-ce possible d'ajouter ce type de mesure en dehors du cadre du renouvellement de la convention collective, sous forme d'entente spéciale ?</p>

MIEUX PLANIFIER LES REMPLACEMENTS POUR ABSENCE IMPRÉVUE

Dans plusieurs milieux de travail, un grand défi se pose quand il s'agit de remplacer une personne qui n'a pu se présenter au travail, sans prévenir dans un délai raisonnable l'institution ou l'entreprise qui l'emploie.

Un mécanisme de remplacement a été mis en place afin de pallier les difficultés résultant des absences imprévues de courte durée. Ainsi, une liste de personnes volontaires a été établie dans le respect des disponibilités de chacune d'elles.

Cette mesure est instaurée pour tenir compte des absences fréquentes liées aux besoins particuliers des parents ayant de jeunes enfants. Il suffit pour la ou le salarié de prévenir de son absence, préférablement à l'avance, afin de laisser le temps à la personne qui fera le remplacement de se présenter au travail.

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Cette planification des remplacements permet aux salarié-es de s'absenter sans être mal à l'aise face à leurs collègues de travail. Tous les salarié-es impliqués respectent le choix de remplacement exprimé et l'application de cette mesure se fait dans un contexte d'échanges et de solidarité.</p>	<p>Est-ce possible de planifier de nouvelles modalités de remplacement sur une base volontaire ?</p> <p>Est-ce que les aménagements à apporter à la convention collective permettant de remplacer les personnes absentes pour une courte durée peuvent être discutés et convenus en assemblée générale ?</p>

MIEUX PARTAGER ET ORGANISER LES QUARTS DE TRAVAIL

Certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'échanger son quart habituel de travail avec un autre salarié, permettant ainsi aux travailleuses et aux travailleurs d'organiser leur temps de travail en fonction, entre autres, de leurs responsabilités familiales.

L'échange de quart de travail doit se faire avec une personne consentante. Il faut prendre soin d'envoyer un préavis à la ou au responsable de son service ou de son département et s'assurer que le remplaçant ou la remplaçante a la compétence et la capacité de réaliser le travail qui doit être normalement effectué. Cette pratique ne doit pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

Ce type de disposition précise aussi, s'il y a lieu, à qui sera payée la prime habituellement rattachée au poste ou à la fonction; soit au détenteur du poste qui réalise habituellement le travail ou à la personne qui aura travaillé pendant la période à laquelle la prime s'applique.

EFFETS POSITIFS

Cette mesure offre une souplesse importante aux salarié-es pour gérer leur temps de travail. Elles et ils peuvent ainsi mieux répondre à des besoins et à des obligations liés aux responsabilités familiales (par exemple, une grave maladie chez un enfant), et ce, pour une durée convenue et planifiée entre les personnes concernées.

À RÉFLÉCHIR

Est-ce que l'on peut imaginer des façons différentes d'organiser les horaires de travail en permettant, par exemple, les échanges volontaires entre salarié-es pour répondre à des besoins de conciliation famille-travail ?

Est-il possible d'expérimenter une nouvelle organisation des horaires de travail avec des projets pilotes ?

**MIEUX TENIR COMPTE DES OBLIGATIONS FAMILIALES
AU REGARD DES PERSONNES ÂGÉES**

Pour répondre à des besoins particuliers, dont celui de s’occuper de parents âgés, certaines dispositions conventionnelles offrent la possibilité d’avoir des horaires et des régimes de travail plus souples tout en prenant en compte les exigences du travail et les besoins des institutions ou des entreprises. Ces dispositions sont généralement offertes aux salarié-es plus âgés ou ayant de nombreuses années de service.

Des conditions particulières peuvent être imposées pour permettre des changements d’horaire. L’employeur et le syndicat doivent se rencontrer pour discuter de la faisabilité du changement demandé.

EFFETS POSITIFS	À RÉFLÉCHIR
<p>Les salarié-es plus âgés qui ont des besoins de conciliation famille-travail peuvent donc bénéficier d’assouplissements leur permettant d’assumer des responsabilités auprès de parents âgés.</p> <p>Il s’agit d’une autre modalité qui s’ajoute à celles permettant aux travailleuses et aux travailleurs ayant de jeunes enfants de prendre certains congés ou d’obtenir certains assouplissements à leurs horaires de travail.</p>	<p>Est-il possible de proposer des assouplissements à l’horaire de travail en tenant compte de l’âge de la travailleuse ou du travailleur en cause ?</p> <p>Est-il possible de répondre aux besoins de nos membres en tenant compte à la fois des jeunes salarié-es et des plus âgés ?</p>

MIEUX TENIR COMPTE DES BESOINS DES PARENTS AYANT DE JEUNES ENFANTS

Le Régime québécois d'assurance parentale a grandement amélioré le sort des parents en bonifiant les congés parentaux.

C'est ainsi que les congés de maternité, de paternité et parentaux sont plus accessibles et répondent mieux au choix des parents en ce qui concerne leur durée et à leurs besoins financiers avec le taux de remplacement du salaire.

De nombreuses conventions collectives ont donc été bonifiées pour harmoniser leurs dispositions à la nouvelle loi et respecter ses exigences. Certaines permettent également un congé parental d'une plus longue durée. Il est possible, par exemple, de demander un congé partiel sans solde à la fin de son congé parental, qui peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école de l'enfant.

Pour avoir accès à ce congé, il faut remplir certaines conditions, dont le maintien de l'accessibilité aux services, la capacité de remplacement et le fait qu'aucun coût supplémentaire ne sera occasionné à l'entreprise ou à l'institution.

EFFETS POSITIFS

Cette disposition peut répondre aux besoins de certains parents qui souhaitent prolonger leur congé, et ce, jusqu'au début de la scolarisation de l'enfant. Cette modalité leur permet de restreindre leur temps de travail, sur une base volontaire, tout en garantissant un retour sur leur poste habituel.

Dans le cas où une famille comprend plusieurs enfants, cette demande peut constituer une réponse concrète à des besoins précis d'organisation familiale.

À RÉFLÉCHIR

Est-ce que la convention collective a été modifiée afin de tenir compte de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'assurance parentale ?

Y a-t-il lieu de réfléchir à d'autres modalités pouvant aider les parents de jeunes enfants ?

Parmi nos membres ayant de jeunes enfants, est-ce que l'analyse des besoins a permis d'en identifier de nouveaux à combler ?

Comment peut-on y répondre d'un point de vue syndical ?

CONCLUSION

NOUS TENONS À INSISTER sur l'importance, pour tous les syndicats, de s'impliquer dans une démarche concrète en conciliation famille-travail.

Il est essentiel d'encourager des initiatives et de soumettre de nouvelles propositions pour répondre aux changements majeurs vécus dans le monde du travail au Québec.

Cet extrait de la déclaration adoptée au congrès de la CSN de 2005 résume bien les défis collectifs auxquels nous devons faire face⁵ :

« C'est ainsi que nous nous engageons conjointement et solidairement :

[...] À transposer, sur une base d'équité et de solidarité, nos principes syndicaux dans le partage des droits et devoirs entre les travailleuses et les travailleurs, entre les jeunes et les plus âgés. Cela nous amène à soutenir la règle d'ancienneté, qui protège de l'arbitraire patronal et qui favorise la solidarité entre travailleuses et travailleurs. L'ancienneté doit conserver toute sa signification dans l'exercice des droits inscrits dans la convention collective, en particulier ceux relatifs à l'emploi. Mais la règle de l'ancienneté doit aussi être conjuguée à nos convictions, nos valeurs et nos aspirations. C'est à cette condition qu'elle permettra une solidarité effective dans la répartition des avantages et des inconvénients liés aux charges et aux horaires de travail, aux périodes de vacances et aux autres congés⁵. »

Les débats et les réflexions faits en assemblée générale seront porteurs des valeurs de justice, d'équité et de solidarité si chèrement défendues par la CSN.

5. *Tendre la main, Pour un contrat social de solidarité intergénérationnelle dans les milieux de travail*, 61^e Congrès de la CSN, mai 2005.

