



Colloque FTQ sur la conciliation travail – famille

*Des milieux de travail **essoufflés**,
du temps à négocier*

***Document de synthèse regroupant le
guide de discussion et les débats en
ateliers et en plénière***

11 et 12 novembre 2009

Rédaction

Lise Côté, Atim León, Dominique Savoie

Secrétariat et relecture

Chantal Bertrand

Membres de l'équipe d'animation des ateliers

Éric Bergeron, SCFP

Michèle Blais, SCFP

Anouk Collet, TUAC

Sophie Cunningham, SCFP

Éric Demers, FTQ-Construction

Johanne Deschamps, FTQ

Denise Gagnon, FTQ

Ghislaine Jalbert, AFPC

David Maden, FTQ

Mélanie Malenfant, SQEES-298

Luc Martel, SQEES-298

Louise Michaud, AIMTA

Pierre Morin, FTQ-Construction

Yvrose Pierre-Louis, STTP

Isabelle Proulx, Métallos

Silvy Vaudry, Métallos

Soutien à l'équipe d'animation

Isabelle Coulombe et Louise Miller

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopie : 514 383-8001

Site Web : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2009

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 978-2-89639-090-8

Présentation du document de synthèse

Le document de synthèse est divisé en quatre parties comme le guide de discussion. Pour chacune d'elles, le contenu du guide de discussion est repris suivi d'un rapport des discussions en ateliers, puis d'un rapport des réactions du panel et des échanges en plénière.

Le panel, animé par Madeleine Poulin, a réuni des personnes d'horizons différents : un sociologue du temps, Gilles Pronovost, professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières; une féministe, Christiane Pelchat, présidente du Conseil du statut de la femme; et une personne spécialisée dans les relations de travail, Florent Francoeur, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Globalement, la participation aux ateliers a été très bonne, du début à la fin de la période des ateliers. Règle générale, la répartition selon le sexe des personnes participantes était représentative de la participation au colloque, soit deux tiers de femmes et un tiers d'hommes, ce qui n'est cependant pas représentatif du membership de la FTQ qui est plutôt l'inverse. Les jeunes, les moins de 35 ans, étaient nombreux, soit le tiers des personnes participantes dont la moyenne d'âge se situait dans la quarantaine. Sauf pour deux ateliers, il y avait un assez bon équilibre dans la représentation sectorielle, entre les secteurs privé et public, reflétant ainsi une bonne diversité de milieux de travail. Même si la majorité des personnes participantes provenaient de la grande région montréalaise, d'autres régions étaient représentées, par exemple l'Estrie, le Saguenay, la Côte-Nord, etc.

Introduction

Nos membres sont souvent essoufflés. La conciliation entre leur travail et leur vie personnelle est loin de se faire harmonieusement. Des femmes, mais aussi de plus en plus d'hommes, des parents, mais aussi des personnes seules, des jeunes et des plus âgées souffrent d'un déficit de temps. Le temps est au cœur du conflit entre le travail et la vie personnelle. Ce colloque est donc un moment privilégié pour faire une jonction entre nos revendications historiques sur le temps de travail et sur la conciliation du travail avec la vie personnelle.

Cette période d'atelier nous permettra de discuter des problèmes et des besoins de nos membres, d'échanger sur les moyens à privilégier pour changer les choses en ce qui concerne le temps qui manque dans la difficile conciliation travail - vie personnelle. Le sujet est vaste, mais des questions précises ont été retenues :

- les congés et les vacances, mais surtout la capacité de les prendre;*
- le temps passé au travail, les horaires, mais aussi la charge de travail;*
- la réduction du temps de travail, supplémentaire ou normal sous toutes ses formes y compris la redéfinition du temps plein ou du temps partiel.*

Enfin, nous terminerons nos échanges sur la manière de mener ces débats dans nos milieux de travail.

Deux choix orientent le colloque

Comme en 1995 dans la Déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles, la FTQ choisit de parler des problèmes et des solutions concernant la conciliation entre le travail et la vie personnelle dans toutes ses dimensions, y compris, mais pas seulement, dans la vie familiale. En mettant de l'avant le droit à une vie personnelle qui ne soit pas envahie par des obligations démesurées du monde du travail, on cible les besoins en temps personnel de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

La FTQ choisit aussi de mettre l'accent sur nos interventions dans les milieux de travail surtout en ce qui concerne l'organisation du travail et du temps de travail. On ne discutera donc pas directement des diverses politiques et mesures publiques même si celles-ci continuent de faire l'objet de revendications.

Des débats à faire

Avant d'aborder les trois thèmes qui sont au cœur des travaux de l'atelier, quelles sont vos réactions au sujet des présentations qui ont été faites ce matin? Vous reconnaissez-vous dans ce qui a été présenté? Qu'avez-vous retenu?

Rapport des discussions en ateliers

Les personnes participantes sont nombreuses à appuyer la définition élargie de la conciliation du travail avec la vie personnelle proposée par la FTQ. Par exemple, une personne participante n'ayant pas d'enfants, qui s'interrogeait sur sa présence au colloque, s'est reconnue dans les différentes activités qui composent une vie en dehors du travail. D'autres se sont réjouies qu'on souligne l'importance des besoins et du soutien à accorder à des adolescents qui, bien que différents, sont tout aussi importants que ceux des enfants de moins de cinq ans.

Les réactions à la conférence d'ouverture de Madame Descarries, professeure à l'UQÀM, sont de deux ordres. D'un côté, un bon nombre de jeunes hommes ne se reconnaissent pas dans le portrait tracé surtout en ce qui concerne les tâches ménagères. Ils sont d'avis qu'ils font beaucoup plus que les « 4 P » énoncés par la conférencière soit poubelles, pelletage, peinture et pelouse. Ils estiment qu'ils contribuent aussi aux tâches domestiques quotidiennes telles la vaisselle, l'épicerie, la lessive, etc. Ces jeunes hommes croient que ces activités ménagères sont mieux réparties dans le couple que par le passé. D'un autre côté, des personnes ont souligné que le portrait de la conciliation travail – famille brossé par la conférencière ne semble pas avoir évolué malgré le fait qu'il s'agit d'un dossier porté depuis plusieurs années par les femmes et les syndicats. Certaines se demandent même si la situation n'est pas pire aujourd'hui qu'il y a 15 ans. En somme, les constats sont connus depuis longtemps, mais les solutions ne sont pas évidentes.

Par ailleurs, la vidéo et la présentation de Dominique Savoie du Service de la recherche de la FTQ semblent donner un portrait assez juste des difficultés de la conciliation travail – vie personnelle et de la réalité des milieux de travail. Quelques ajouts ont été faits à ce portrait.

- La monoparentalité des hommes est une réalité de plus en plus forte, ce qui entraîne des revendications semblables à celles portées auparavant par les seules femmes. Par exemple, dans un milieu de travail, ce sont les hommes qui ont récemment demandé des services de garde en entreprise.
- Une répartition différente des tâches ménagères et des soins aux enfants au sein des couples et des familles peut être rendue plus difficile parce que certaines femmes ont du mal à lâcher prise pour ce qui est de ces tâches.

- Les technologies de l'information et de la communication peuvent être des outils à double tranchant. D'une part, ils sont présentés comme des outils pouvant faciliter la conciliation travail – vie personnelle en donnant plus de flexibilité aux travailleurs et aux travailleuses. Toutefois, diverses pratiques concernant la gestion des appels téléphoniques ou des courriels ont fait en sorte que le travail a envahi la sphère privée et que la frontière entre la vie familiale et le travail est désormais beaucoup plus floue. Il faut recevoir ou répondre très rapidement, voire sur le champ, aux demandes, à tout moment, les soirs, les fins de semaine, etc. L'utilisation de ces technologies pour préparer les horaires de travail peut aussi avoir des effets négatifs. Dans un milieu de travail, l'utilisation d'un nouveau logiciel a fait perdre aux travailleurs et aux travailleuses le droit d'être en congé une fin de semaine sur deux.

1. Pour un meilleur accès aux congés et aux vacances

Au cours des dernières décennies, les vacances et les divers congés (fériés, mobiles, sociaux, de maladie, etc.) se sont quelque peu améliorés dans les normes minimales du travail et dans nos conventions collectives. Les congés pour les familles ont été nettement bonifiés depuis le début des années 2000. Nous avons donc plus de temps libre, mais il n'est pas toujours facile de le prendre au moment souhaité.

Le portrait des congés et des vacances

Le Régime québécois d'assurance parentale et les services de garde à contribution réduite portent des fruits, notamment une augmentation marquée de la participation des mères au marché du travail. Les pères prennent en grand nombre le nouveau congé de paternité, ce qui est une indication d'un changement de mentalité.

La Loi sur les normes du travail prévoit des congés pour obligations familiales : dix jours sans solde par année pour s'occuper des besoins liés à l'état de santé des enfants ou de certains proches ainsi qu'à la garde ou à l'éducation des enfants. Des congés sans solde pour situations extrêmes ont aussi été ajoutés pour la maladie d'un enfant ou d'un proche lorsqu'elle est potentiellement mortelle ou lorsqu'ils sont victimes d'un acte criminel, par exemple. À certaines conditions, ces congés peuvent être compensés par le régime de l'assurance emploi, avec des prestations de soignant pour un maximum de six semaines.

Dans nos conventions collectives, les modalités d'acquisition des congés de maladie sont très diversifiées. Près du quart de nos conventions collectives n'en prévoit cependant pas. De même, près d'une convention collective sur trois ne prévoit pas d'assurance salaire.

Nous ne sommes pas choyés en ce qui concerne les vacances. Le maximum des lois québécoise et canadienne est de trois semaines, ce qui ne correspond même pas au minimum de quatre semaines des pays européens. Les syndicats québécois ont réussi à faire mieux que la loi, mais la durée des vacances étant liée aux années de service, les personnes qui quittent leur emploi recommencent souvent à zéro.

Des congés et des vacances difficiles d'accès

C'est l'accès à la panoplie des congés et des vacances, au moment où ils en ont le plus besoin, qui intéresse le plus nos membres. La prise de congés prévisibles est

limitée par de multiples règles alors que la prise de congés imprévisibles est trop souvent laissée à la seule discrétion des gestionnaires.

Les employeurs sont clairs : les travailleurs et les travailleuses doivent prendre tous les moyens pour éviter de s'absenter. Et c'est toujours aux employeurs de juger si la situation est suffisamment grave pour accorder le congé demandé. Il existe aussi une certaine paresse patronale pour trouver des solutions quand il ne s'agit carrément pas d'attitudes discriminatoires. Comment peut-on si facilement augmenter les quotas de vacances dans les périodes de chasse et de pêche et ne pas pouvoir le faire durant les semaines de relâche scolaire?

Les gestionnaires invoquent le nombre restreint d'employés pour justifier leur incapacité à accorder les congés légitimes, parfois même les vacances, alors qu'ils sont les premiers responsables du choix si peu efficace d'une gestion très serrée des effectifs.

Des tensions existent entre nos membres, plus anciens et plus nouveaux, surtout pour ce qui est de la prise des vacances. Ces tensions ont diminué par la négociation, dans plusieurs milieux de travail, de quotas plus élevés de personnes pouvant prendre des vacances en même temps ou d'un premier tour durant lequel tout le monde peut choisir un minimum de deux ou trois semaines de vacances. Des critiques continuent pour les semaines de relâche scolaire. Plusieurs membres seraient cependant prêts à considérer que ces semaines puissent être accordées en priorité aux parents de jeunes élèves, y compris aux personnes qui offrent un soutien à ces parents, comme les grands-parents par exemple.

Des tensions existent aussi entre nos membres qui ont des statuts d'emploi différents, temporaire, sur appel, etc. Ces travailleurs et ces travailleuses sont souvent exclus d'avantages, comme les congés et les vacances, et de protections sociales, comme les assurances collectives et les régimes de retraite. Ils peuvent servir de main-d'œuvre tampon, permettant au personnel régulier de bénéficier de leurs propres avantages. Les employeurs créent ainsi une main-d'œuvre à meilleur marché, mais aussi des divisions potentielles au sein de notre membership.

Nos membres souhaitent décider du moment où ils prennent leurs congés et vacances avec le moins de limites possible. Ce qu'il faut exiger et négocier, dans les lois et les conventions collectives, ce sont des droits précis que les travailleurs et les travailleuses peuvent exercer en laissant aux employeurs la responsabilité de trouver les moyens d'y répondre. C'est ce qui se passe actuellement avec les congés parentaux. Les employeurs n'ont pas le choix : ils doivent respecter la loi et adapter les milieux de travail à ces nouveaux droits.

Des débats à faire

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre milieu de travail pour obtenir des congés et des vacances au moment souhaité?

Avez-vous des expériences, des pratiques, des clauses négociées ou encore des idées pour améliorer l'accès pour tous et toutes aux vacances et aux congés, prévisibles et imprévisibles?

Rapport des discussions en ateliers

Difficile de prendre des vacances et des congés...

La difficulté des travailleurs et des travailleuses à prendre leurs vacances et leurs congés traverse une forte majorité des milieux de travail. Exemples : les employeurs refusent de les accorder ou encore les accordent la journée même, les accordent en fonction des absences des autres, etc. Mais quelles que soient les règles décrétées par l'employeur, il y a malheureusement toujours du favoritisme patronal : « *Si tu es fine, je te l'accorde. Toi, je ne t'aime pas, je ne t'accorde pas ton congé...* »

Le manque de personnel est un phénomène répandu. Comme l'employeur gère un noyau de plus en plus restreint de travailleurs et de travailleuses, cela fait en sorte qu'il refuse souvent les congés demandés ou demande au travailleur ou à la travailleuse de trouver son propre remplaçant. « *Si tu trouves quelqu'un tant mieux, sinon oublies ça!* » En fait, les employeurs refusent parce qu'ils n'ont aucune marge de manœuvre. Même les événements normaux et prévisibles, comme les vacances et autres congés, ne font pas partie de la planification des effectifs. OU encore il s'agit de paresse patronale, l'employeur faisant assumer la gestion des absences par les travailleurs et les travailleuses.

Dans le cas de congés de maladie, plusieurs personnes participantes disent éprouver des difficultés à les prendre et subissent beaucoup de pression de la part de l'employeur lorsqu'elles le font. Dans certains milieux de travail, les travailleurs et les travailleuses qui prennent leurs congés de maladie sont carrément harcelés.

Des pistes de solution pour les congés

L'embauche de personnel a été la mesure la plus fréquemment mentionnée dans les ateliers pour faciliter la conciliation travail – vie personnelle. Dans certains milieux de travail, on propose d'embaucher du personnel régulier alors que, dans d'autres, on suggère de faire appel à du personnel d'agences ou encore à du personnel saisonnier pour remplacer les absences. Par ailleurs, il est clair pour les personnes participantes qu'il est souhaitable d'embaucher du personnel à temps plein pour éviter la multiplication des emplois atypiques. C'est pourquoi on indique, par exemple, de faire attention à l'embauche des étudiants qui ont souvent de moins bonnes conditions de travail. Cela permettra d'accorder des vacances à un plus grand nombre de personnes et facilitera l'accès aux autres congés dont on dispose.

La négociation de congés personnels, familiaux ou autres qui devraient être accordés sans avoir à fournir de justifications est une autre solution suggérée. On propose également de cumuler les divers congés dans une même banque de temps pour raisons personnelles. Dans quelques milieux de travail, on a versé les congés de maladie dans une banque de temps personnel dans laquelle le travailleur ou la travailleuse peut puiser à sa guise.

Des pistes de solution pour les vacances

La question de l'ancienneté a été soulevée dans tous les ateliers pour ce qui est du choix des périodes de vacances. Dans tous les milieux de travail, il s'agit d'un débat délicat, difficile à mener, qui a même suscité des tensions dans quelques ateliers. Un exemple : des jeunes ont souligné que l'application du critère de l'ancienneté pour les vacances estivales les pénalisait. Comme il ne reste plus de vacances dans la période estivale, ils ne peuvent donc pas prendre leurs vacances avec leurs enfants.

Peut-on faire autrement? C'est difficile, mais certains y arrivent. Dans un milieu de travail, au moins une semaine de vacances a été réservée au cours de la période estivale aux travailleurs et aux travailleuses ayant une famille. On précise cependant que cette pratique n'est pas inscrite dans la convention collective. Dans un autre milieu de travail, au sein duquel se sont formés des couples, pour leur permettre de partir en vacances ensemble, le syndicat a négocié que ce soit l'ancienneté de la personne la plus ancienne qui soit retenue pour le choix des vacances des deux membres du couple.

Les parents, mais aussi les grands-parents souhaitent obtenir des vacances durant la semaine de relâche scolaire. Peut-on envisager que ces vacances soient prises par exemple par rotation entre ces personnes directement visées? Un tel changement à la manière d'accorder les vacances semble difficile à établir. Dans un milieu de travail, la proposition de l'exécutif d'un syndicat local voulant que la semaine de relâche scolaire puisse être accordée en priorité aux parents de jeunes enfants a été rejetée en assemblée générale.

Dans certaines conventions collectives, on a prévu des incitatifs financiers pour les travailleurs et les travailleuses qui acceptent de prendre leurs vacances en dehors des périodes plus achalandées, par exemple en dehors de la période de juin à septembre. On négocie une hausse des quotas, de manière à élargir l'accès aux vacances au plus grand nombre. Des personnes participantes peuvent économiser 2 % sur leur paye pour prendre une semaine supplémentaire de vacances. Il faudrait aussi améliorer les normes du travail pour correspondre au minimum de quatre semaines de vacances annuelles de différents pays européens.

Rapport des réactions du panel et des échanges en plénière

F. Francoeur – Il y a encore peu de changement dans les mentalités. Par exemple, lorsqu'un enfant est malade, c'est encore plus souvent la jeune femme qui demande un congé. Ce sont des modifications aux normes minimales du travail qui peuvent « forcer » la main des employeurs et offrir une certaine chance de succès pour des mesures de conciliation travail – vie personnelle à l'échelle de la société. Par exemple, malgré le discours patronal au moment de la hausse du salaire minimum, un mois plus tard, on n'en parle plus. Deux pistes de solution qui ont été évoquées ne trouveront pas de réponses positives chez les employeurs : l'embauche de personnel supplémentaire est impossible si le concurrent ne fait pas de même; des entorses à l'application de l'ancienneté pour les vacances par exemple n'intéressent pas les employeurs parce que cela ouvre la porte à des problèmes en l'absence d'un assentiment unanime des travailleurs et des travailleuses.

C. Pelchat – L'opinion émise relative à la difficulté des femmes à lâcher prise en ce qui concerne les tâches ménagères et les soins aux enfants est un stéréotype qu'il faut déconstruire. Il faut examiner avec attention la culture et la société qui ont été dessinées par des hommes pour des hommes, particulièrement sur le marché du travail. L'adaptation des personnes, hommes et femmes, aux conditions imposées par le marché du travail doit être remise en question. Pourquoi ne serait-ce pas l'inverse? Maintenant qu'il y a une masse critique de femmes dans les milieux de travail, l'employeur doit faire des efforts et cela nécessite une loi pour faire changer les choses comme le soulignait F. Francoeur.

G. Pronovost – Il faut aussi distinguer entre le temps long, représenté par les vacances par exemple, et le temps court qui correspond à la vie quotidienne. Au Québec, les travailleurs et les travailleuses sont inégaux face au temps. Par exemple, les plus scolarisés peuvent avoir de lourdes semaines de travail, mais ils savent qu'ils peuvent aménager leur temps de travail, planifier des vacances, etc. La personne qui occupe un emploi précaire ne sait jamais exactement quand elle va travailler, quand elle pourra prendre des vacances et pire, si elle aura les moyens d'en prendre. Ces travailleurs et ces travailleuses ne peuvent pas planifier leur temps : ils sont prisonniers du temps.

Réactions des personnes participantes – Des jeunes hommes sont venus réitérer leur désaccord avec les propos de F. Descarries relativement aux « 4 P ». Plusieurs s'investissent auprès de leurs enfants et de leur conjointe de différentes autres manières, tout en continuant de pelleter ou de sortir les poubelles!

Plusieurs personnes participantes adhèrent à l'idée de faire pression sur les gouvernements pour bonifier les programmes existants ou obtenir de nouvelles lois ou de nouveaux programmes publics. Toutefois, des mises en garde ont été faites pour ce qui est des services publics de garde. La solution aux problèmes de conciliation ne doit pas s'appuyer sur une augmentation des heures d'ouverture des centres de petite enfance (CPE). Le personnel, syndiqué à plusieurs endroits, y vit déjà des problèmes importants d'horaires de travail (heures coupées avec présence tôt le matin et retour en

fin de journée, etc.), ce qui lui occasionne des problèmes de conciliation. Enfin, des travailleurs et des travailleuses qui œuvrent dans des entreprises assujetties à la compétence fédérale soulignent qu'il importe aussi de faire les pressions nécessaires pour modifier les législations fédérales.

D'autres rejettent les propositions qui visent à augmenter le personnel pour faciliter la prise de vacances par l'embauche de personnel des agences, ce qui s'apparente à de la sous-traitance. « *Est-ce que ces travailleurs et ces travailleuses ont de bonnes conditions de travail? Non! Bien que les employeurs paient 20 \$ de l'heure pour leur service, l'employé n'en gagne que 10 \$* ».

La prise des vacances lors de la semaine de relâche scolaire est une question épineuse, dans plusieurs milieux de travail. Pour les travailleurs et les travailleuses, les problèmes sont multiples : les services de garde sont souvent fermés; les camps de jour sont coûteux; le réseau familial ou social n'est pas disponible pour garder; etc. Certains défendent la légitimité de l'accès à cette semaine autant aux grands-parents qu'aux parents, les grands-parents souhaitant aider leurs propres enfants qui occupent trop souvent des emplois plus précaires, pas nécessairement syndiqués ou qui n'ont pas les moyens financiers de prendre congé ou encore d'envoyer leurs enfants dans un camp de jour. Dans un autre registre, d'autres ont exprimé du ressentiment à l'égard des travailleurs et des travailleuses qui ont bénéficié de la semaine de relâche durant tout le temps où leurs enfants étaient jeunes et qui s'en prévalent encore aujourd'hui alors que leurs enfants sont presque adultes.

Une participante du réseau de l'éducation est venue raconter la « petite histoire » de la semaine de relâche scolaire. L'instauration de cette semaine de congé découle d'une négociation où le personnel enseignant en avait fait une demande d'importance constatant qu'eux-mêmes, mais aussi les enfants étaient très fatigués à cette période de l'année. Pour permettre ce temps d'arrêt à la fin de février, un troc a été fait : l'école débute une semaine plus tôt à la fin d'août. On semble avoir perdu de vue l'objectif du bien-être des enfants qui prenait alors une semaine de vacances, pour la majorité, à la maison. Depuis, le débat s'enlise. Si la semaine de relâche scolaire est importante pour un grand nombre de personnes dans la société, elle est loin d'être prioritaire chez les employeurs.

F. Francoeur – Le mot de la fin pour faire ressortir que le consensus n'est pas acquis pour ce qui est des propositions à mettre de l'avant. Des mesures avancées par certaines personnes ont été « joyeusement » contredites par d'autres. Ceci indique qu'il n'existe pas de solution unique aux problèmes de conciliation travail – vie personnelle et qu'il faut réfléchir sérieusement aux normes minimales que nous souhaitons modifier. Par exemple, la société québécoise ne serait pas prête à modifier les règles du jeu pour la semaine de relâche scolaire, mais des avancées en faveur d'une plus grande flexibilité du temps pour les travailleurs et les travailleuses seraient une priorité pour plusieurs.

2. *Pour une meilleure gestion du temps au travail*

Les horaires de travail sont de plus en plus asociaux et imprévisibles. Le temps passé au travail est de plus en plus chargé et stressant. Tout cela a des effets sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

2.1 *Des horaires de travail plus acceptables*

Des horaires sociaux, ce sont des horaires qui correspondent au rythme normal de la vie en société, de jour, du lundi au vendredi, sans que les heures quotidiennes et hebdomadaires de travail ou de voyage soient trop longues. De tout temps, des personnes qui assurent des services essentiels doivent travailler selon des horaires asociaux. Aujourd'hui, on a cependant l'impression que tous les désirs des employeurs ou des consommateurs et des consommatrices sont devenus essentiels.

Ce sont aussi des horaires prévisibles qui permettent d'y insérer les activités familiales, mais aussi des activités personnelles demandant une routine, comme la pratique sportive ou culturelle ou des cours de formation.

Tel n'est pas le cas pour un nombre grandissant de personnes.

- *Entre 20 % et 30 % des personnes travaillent selon des horaires non standards.*
- *Près de deux personnes sur dix travaillent plus de huit heures par jour. S'ajoute le temps de voyage entre la résidence et le lieu de travail qui est en augmentation, ce qui complique même les horaires les plus acceptables. Ainsi, près d'une personne sur trois passe 90 minutes ou plus en voyage par jour.*
- *Près d'une personne sur dix travaille selon un horaire comprimé.*
- *Près d'une personne sur dix travaille selon un nombre d'heures qui varie quotidiennement, de façon régulière ou irrégulière, et une personne sur vingt selon un nombre de jours irrégulier chaque semaine.*
- *La proportion de personnes qui travaillent la fin de semaine a considérablement augmenté en un peu moins de deux décennies. En 1991, 10 % des Canadiens et des Canadiennes travaillaient habituellement le samedi et*

4 % le dimanche. Aujourd'hui, 25 % des Québécois et des Québécoises travaillent toujours ou régulièrement le samedi et 15 % le dimanche.

- Le nombre de personnes qui ne connaissent pas leur horaire au moins un mois à l'avance ne cesse d'augmenter dans tous les secteurs, surtout dans les services privés.

L'insatisfaction face aux horaires de travail est grande. Les personnes qui travaillent selon un horaire de soir, de nuit, rotatif ou brisé sont nombreuses à éprouver les plus grandes difficultés de conciliation. Les difficultés concernant la gestion des horaires de travail sont aussi plus grandes lorsqu'il y a un cumul d'employeurs.

Il peut être tentant de trouver des solutions en dehors du milieu de travail, en exigeant toujours plus d'heures d'ouverture des garderies ou des commerces ou des services téléphoniques 24 heures sur 24, etc. Ce qui a pour effet de faire porter le poids de sa propre conciliation sur d'autres travailleurs et travailleuses.

Par ailleurs, plus de la moitié des travailleurs et des travailleuses souhaitent un horaire flexible (57 % selon le sondage FTQ). Ce qui les aiderait à répondre à leurs difficultés de conciliation dans la gestion quotidienne des horaires ou à éviter les retards et les mesures disciplinaires, notamment pour ceux et celles qui vivent des conflits avec les horaires des services de garde. Les horaires flexibles sont possibles plus souvent qu'on ne le pense, car ce sont souvent la paresse patronale et les craintes des gestionnaires de se faire « voler du temps » qui en limitent l'application concrète.

Pour restreindre l'arbitraire des décisions quotidiennes dans la gestion du temps, rien de mieux qu'un renversement de perspective : les travailleurs et les travailleuses sont des personnes responsables qui peuvent gérer individuellement ou collectivement leur horaire de travail. L'utilisation d'un « punch » traditionnel ou géré par les nouvelles technologies de l'information et de la communication pourrait répondre aux craintes patronales tout en permettant une gestion plus souple du temps.

Des débats à faire

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre milieu de travail quant à l'organisation des horaires de travail et la gestion que l'employeur en fait?

Avez-vous des expériences, des pratiques, des clauses négociées ou encore des idées pour aider à améliorer l'organisation des horaires de travail afin qu'ils soient plus flexibles et gérés avec plus de souplesse?

2.2 Une gestion plus respectueuse de la santé et de la sécurité du travail

En plus de nuire à la conciliation entre le travail et la vie personnelle, certains horaires de travail ont des effets désastreux sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Par exemple, travailler de nuit, selon des quarts rotatifs, de très longues heures, pendant des années et des années, use la santé. Des syndicats tentent de renverser la vapeur en faisant la chasse aux mauvais horaires de travail pour les minimiser le plus possible.

L'augmentation de la charge de travail, physique, émotive et mentale nuit tout autant. Les coupures de poste, les départs à la retraite non remplacés, les restructurations de toutes sortes, les exigences du travail, la difficulté à maintenir la qualité des produits ou des services, entraînent une surcharge de travail. On produit maintenant plus, avec moins de monde. Dans certains secteurs, quand on manque de monde, on presse le citron en exigeant à répétition du travail en heures supplémentaires.

Les conséquences de ces pratiques de gestion sur la santé physique, mais aussi mentale des travailleurs et des travailleuses sont importantes. Le stress, la dépression et l'anxiété sont devenus les principales causes d'invalidité au Canada. Plusieurs utilisent des moyens individuels de régler leur problème en prenant des congés sans solde avant de tomber malades ou des congés de maladie pour épuisement et autres maladies diverses. Là où ce n'est pas possible, les travailleurs et les travailleuses démissionnent. Les employeurs n'arrivent pas à retenir les nouveaux employés, qui quittent parfois même avant la fin de leur période de formation ou de probation.

Nous sommes encore nombreux, même dans nos rangs, à considérer comme inévitables des modes de production nuisibles pour la santé et la sécurité du travail ainsi que pour la vie personnelle et familiale, d'autant plus que ces modes de production sont appuyés par les nouvelles technologies de l'information et de la communication qui apparaissent elles aussi comme incontournables. C'est ce fatalisme qu'il faut renverser pour développer des revendications nouvelles pour la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs et des travailleuses que nous représentons.

Des débats à faire

Dans votre milieu de travail, les horaires et la charge de travail ont-ils un impact sur la santé et la sécurité des membres?

Avez-vous des expériences, des pratiques, des clauses négociées ou encore des idées pour éviter que les horaires de travail et la charge de travail aient un effet négatif sur la santé et la sécurité des membres?

Rapport des discussions en ateliers

L'augmentation des horaires non standards et leurs effets

Plusieurs personnes participantes sont aux prises avec des horaires de travail difficiles, des horaires brisés ou imprévisibles, qui compliquent la conciliation travail – vie personnelle. D'autres connaissent l'heure à laquelle ils commencent à travailler, mais ne savent pas quand ils vont finir. Dans d'autres situations, les heures d'ouverture des garderies ajoutent aux difficultés de conciliation. On a même donné l'exemple des trois enfants d'une même famille qui allaient dans trois garderies différentes. L'impossibilité de choisir la garderie et d'y avoir des places pour l'ensemble de la fratrie ajoute aux déplacements et aux difficultés de conciliation. Le temps de voyage entre la maison et le travail s'accroît d'année en année. La course contre la montre pour un nombre grandissant de personnes se corse.

De nombreux exemples ont été donnés d'une gestion du temps au travail inadéquate, quelles qu'en soient les raisons. Ainsi, la concurrence exacerbée, la priorisation du service à la clientèle ou le caractère « essentiel » de certains services soumis à des réglementations priment désormais sur tout le reste et sont sources d'une augmentation des horaires non standards et de la charge de travail. L'incompétence ou la paresse patronale dans la recherche de solutions plus adéquates ont les mêmes effets.

La plupart des personnes participantes ont souligné l'augmentation des horaires non standards. Bien que certains de ces horaires soient le résultat de demandes provenant des travailleurs et des travailleuses, les horaires problématiques sont surtout imposés par les employeurs.

- Des horaires brisés, par exemple, en milieu scolaire où l'amplitude quotidienne peut être de 10 à 13 heures alors que le temps rémunéré n'est que de 4 à 5 heures de travail, soit une vingtaine d'heures rémunérées par semaine.
- Des horaires asociaux ou imprévisibles ou instables : de nuit, de soir, de fin de semaine, inconnus un mois à l'avance, changeants toutes les semaines, etc. Par exemple, dans certains milieux de travail, c'est l'immense majorité des membres qui a des horaires asociaux qui incluent les fins de semaines. Même si des horaires peuvent être connus un mois à l'avance, souvent l'employeur peut les modifier quotidiennement.

- Des horaires comprimés qui, quelle que soit leur forme (une semaine sur deux, semaine de 4 jours, quarts de 12 heures ou plus, etc.), n'amènent pas que des avantages pour les travailleurs et les travailleuses qui les pratiquent. Plusieurs ont mentionné la pénibilité physique (surtout avec un temps de déplacement vers les lieux de travail de plus en plus long) et la difficulté à concilier ces horaires avec les horaires des services de garde des enfants.
- Les travailleurs et les travailleuses à statut précaire subissent plus que leur part des horaires asociaux. Certains ont constaté que des négociations pour une plus grande flexibilité des horaires n'avaient fait que reporter des difficultés sur les horaires des précaires.
- L'utilisation intensive des nouvelles technologies pour gérer les horaires fait en sorte qu'il n'est plus possible de négocier des arrangements, car c'est un ordinateur qui décide. Cette gestion informatisée des horaires est déshumanisante. Dans au moins un cas, la gestion informatisée des horaires se fait à distance, ce qui a augmenté le sentiment d'isolement des personnes concernées.

La réduction des effectifs sans une diminution conséquente de la production ou des services augmente la charge de travail individuelle ainsi que le stress lié à l'incapacité de faire le travail exigé dans le temps requis. Ces pressions du temps au travail s'ajoutent aux difficultés de conciliation entre le temps de travail et le temps personnel et familial.

Les personnes participantes ont fait l'unanimité sur les problèmes importants de stress et de maladies mentales liés à la charge de travail accrue, mais aussi à la gestion des horaires de travail. Malgré les effets nuisibles vérifiés sur la santé et la sécurité, malgré des problèmes évidents de santé mentale, par exemple des suicides répétés, des employeurs continuent d'opérer avec les mêmes charges de travail et des horaires asociaux et souhaitent ramener les malades au travail trop rapidement. Parce que la surcharge de travail s'est installée graduellement et est devenue une habitude, il semble être de plus en plus valorisé d'être trop occupé au travail. Les personnes s'habituent à vivre du stress au travail de façon permanente, avec un sentiment d'urgence persistant. Des climats de travail agressifs sont tolérés en raison de l'urgence et du manque d'effectifs suffisants. Plusieurs ont fait référence à des cas de querelles et d'agressivité entre collègues en raison du manque d'effectifs. Dans un cas, les délégués syndicaux sont assaillis, dès leur arrivée sur les lieux de travail, par des collègues mécontents de la situation.

Des pistes de solutions

En identifiant des problèmes liés à la gestion des horaires, à l'augmentation de la charge de travail et à leurs impacts sur la santé et la sécurité, les participantes et les participants sont tombés d'accord sur deux grands types de demandes : plus de flexibilité dans la gestion des horaires, mais aussi plus de stabilité des horaires; une plus grande reconnaissance des problèmes de santé et sécurité du travail liés aux

horaires, au stress et à l'augmentation de la charge de travail, mais aussi une action plus vigoureuse des employeurs et des autorités publiques. Des exemples concrets de solutions négociées ou souhaitées ont été présentés.

Pour une meilleure gestion des horaires de travail. Dans un milieu de travail, le syndicat a pris en charge la gestion des horaires dans un département, avec des résultats très positifs, même si les membres des autres départements ne veulent pas de ce fonctionnement. Ailleurs, on utilise une formule appelée « flexitime » selon laquelle les travailleurs et les travailleuses proposent leurs horaires préférés à l'employeur et celui-ci tente de planifier la production en tenant compte le plus possible de ces demandes. Dans un milieu de travail, une gestion mensuelle par horodateur n'a qu'une seule contrainte : les travailleurs et les travailleuses doivent compléter 140 heures durant le mois selon un horaire de 4 jours par semaine, ce qui offre beaucoup de flexibilité. Dans un autre syndicat, on a proposé que dans les usines qui opèrent selon des horaires rotatifs, l'exclusion des 50 ans et plus de cette rotation soit négociée, par mesure de précaution à l'égard de leur santé.

Pour une flexibilité quotidienne. Dans un milieu de travail, la convention collective prévoit que les travailleurs et les travailleuses puissent utiliser 2 fois par semaine une marge de manœuvre de 30 minutes au début ou à la fin de leur quart pour des besoins personnels, et ce, avec l'accord de l'employeur. Auparavant, l'accessibilité de cette mesure était tous les jours de la semaine, mais a été diminuée en raison de certains abus. Ailleurs, les 10 jours de congé pour obligations familiales prévus par la *Loi sur les normes du travail* sont fractionnables en tranches de 15 minutes pour assurer une flexibilité semblable.

L'échange d'horaires. Dans plusieurs milieux de travail, différentes formules permettent l'échange de quarts entre les travailleurs et les travailleuses. Dans certains milieux, cette pratique est conventionnée et l'employeur affiche les quarts disponibles à l'échange. Ailleurs, la pratique est tolérée par l'employeur et ce sont les travailleurs et les travailleuses entre eux qui négocient les échanges puis les font autoriser par la suite.

Les banques de temps. Dans plusieurs milieux de travail, une banque de temps a été négociée dont les modalités d'accumulation et de reprise du temps sont très variables.

Les horaires brisés. Un cri du coeur a été entendu au sujet des horaires brisés. Cela ne peut plus continuer ainsi, surtout dans le secteur de l'éducation pour les éducatrices et les éducateurs des services de garde où l'on croit que la solution pourrait se trouver du côté de l'organisation du travail et de la répartition des tâches. On pourrait peut-être créer des postes à temps complet avec horaire en continu en jumelant d'autres tâches, par exemple à la bibliothèque, etc.

Une nécessaire augmentation des effectifs. Dans tous les milieux de travail, autant du secteur privé que public, il y a une demande unanime pour un changement dans les

pratiques de gestion actuelles qui favorisent le non-remplacement des départs et l'augmentation de la charge de travail par individu.

Des programmes d'aide aux employées et aux employés (PAE). Plusieurs milieux ont mis en place des programmes d'aide qui permettent d'apporter un soutien psychologique aux personnes en difficulté, mais il faudrait en étendre la négociation et surtout l'utilisation.

Rapport des réactions du panel et des échanges en plénière

F. Francoeur – Il est en effet valorisé d'être trop occupé au travail. « *On n'a encore rien vu! Cela le sera de plus en plus* ». Les résultats de sondages menés par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés montrent une augmentation constante de la proportion des travailleurs et des travailleuses qui restent en contact avec leur bureau même pendant les vacances – un signe qui ne trompe pas quant au rapport qu'entretiennent les individus avec leur travail. La moyenne serait aujourd'hui de 25 % – mais de 37 % chez les personnes plus scolarisées. Fait intéressant, 37 % des répondants disent rester en contact avec leur bureau parce que c'est bien vu par leurs collègues, tandis que seulement 15 % le font parce que c'est bien vu par leur employeur. Sur la question des horaires, il y aurait donc une conscientisation à faire autant chez les collègues de travail que chez les employeurs.

G. Pronovost – Les horaires de travail sont la plus grande source de stress. Les gens ne cherchent pas forcément à travailler moins d'heures, les sondages indiquent qu'ils souhaitent aménager leur horaire de travail. Le problème est que ces aménagements peuvent aussi alimenter la confusion des genres lorsque la frontière entre le travail et la maison n'est pas claire.

C. Pelchat – La réduction des effectifs sans que les niveaux de production soient revus à la baisse est un des plus difficiles problèmes à vivre dans les milieux de travail. Le cas du secteur public québécois est patent à cet égard. Le gouvernement n'embauche pas et cela rend l'ambiance dans les milieux de travail difficile.

F. Francoeur – Les entreprises vont inévitablement regarder du côté des effets néfastes des horaires trop stressants, car ceux-ci ont un impact de plus en plus évident sur l'augmentation de la facture d'assurance complémentaire de santé. La facture de frais de médicaments augmente bon an mal an de 10 %. La flexibilité des horaires et les efforts de conciliation sont susceptibles de réduire le stress lié au travail. « *Il y a donc là une piste à explorer pour convaincre les employeurs d'agir* ».

Réactions des personnes participantes – La principale interrogation des personnes participantes est la capacité réelle des syndicats de négocier des changements en matière de temps au travail et de conciliation travail – vie personnelle. « *Sommes-nous prêts à faire la grève pour ça?* », a demandé un participant. La réponse à cette interrogation semble plutôt négative, plusieurs explications étant avancées dont les

contraintes légales imposées à certains membres du secteur de la santé en fonction de leur code de déontologie ou le fort individualisme présent dans notre société.

En effet, plusieurs ne se sentent pas concernés par ces revendications, que ce soit les hommes qui n'ont pas encore fait de la conciliation travail – famille ou travail – vie personnelle une réelle priorité, analyse que contestent cependant bon nombre d'hommes présents, ou parce que la conciliation entre le travail et la famille ou la vie personnelle est un concept trop intellectuel et qu'il serait préférable de parler du temps de travail, des horaires de travail, concept pour lequel tout le monde est concerné.

Pour plusieurs, le principal problème est cependant financier. Le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs n'a pas augmenté depuis un bon moment. C'est ainsi qu'il n'y a pas si longtemps le même niveau de vie était accessible avec un seul revenu plutôt que deux. Or, en situation de crise économique appréhendée, les employeurs veulent négocier des concessions monétaires ce qui diminue considérablement le niveau de priorité qui pourrait être accordé aux revendications sur la conciliation travail – vie personnelle. On souligne que les revendications sur la conciliation travail – vie personnelle sont aussi des revendications monétaires, car elles portent sur le temps et qu'il faut faire la sensibilisation de nos membres. *« Il faut penser que demander une augmentation de 25 cents pourrait aussi être plus rentable si l'on distribuait la somme autrement, par exemple 15 cents en augmentation salariale et 10 cents en amélioration de la flexibilité des horaires. »*

3. Pour une réduction du temps de travail

Ces dernières décennies, la moyenne des heures de travail n'a cessé de diminuer. On le sait, les Québécois et les Québécoises travaillent en moyenne moins d'heures que dans les autres provinces. Mais s'il y a diminution du temps passé au travail, il y a encore nombre de personnes qui travaillent, de façon régulière, de longues heures de travail ou en heures supplémentaires.

3.1 Limiter le travail en heures supplémentaires

Depuis une dizaine d'années, le nombre global d'heures supplémentaires augmente tout comme celui des heures supplémentaires non rémunérées. Des employeurs gèrent en exigeant du travail en heures supplémentaires. Des travailleurs et des travailleuses, à cause de leur charge de travail, « donnent » du temps à l'employeur en coupant dans leurs pauses ou leur heure de dîner ou en apportant du travail à la maison.

Ce n'est qu'assez récemment que le droit de refuser de faire des heures supplémentaires est devenu un enjeu social et syndical. Parce que la situation n'est plus occasionnelle, mais fait partie des pratiques de gestion des entreprises. Parce que les employeurs exagèrent en pressant le citron d'une main-d'œuvre insuffisante. Mais aussi parce qu'un nombre grandissant de travailleurs et de travailleuses ont commencé à ruer dans les brancards.

Jusqu'à récemment, la préoccupation de nos membres était d'avoir un accès équitable au travail et à la rémunération supplémentaire, ce qui a suscité la négociation de mécanismes précis d'attribution du travail en heures supplémentaires. Actuellement, nos conventions collectives ne répondent pas au besoin de nos membres qui voudraient pouvoir refuser de faire du travail en heures supplémentaires. La Loi sur les normes du travail du Québec prévoit un tel droit de refus pour une personne qui a des obligations familiales, si elle a pris tous les moyens raisonnables pour éviter de refuser la demande patronale.

La situation des longues heures de travail causées par le travail en heures supplémentaires est donc complexe. D'un côté, il y a les travailleurs et les travailleuses qui ne veulent pas être forcés d'en faire. Nos revendications doivent alors porter sur un droit de refus ainsi que sur la possibilité d'être compensé en temps, par exemple avec une banque d'heures à reprendre en congés.

D'un autre côté, des débats sont nécessaires pour sensibiliser nos membres qui font régulièrement des heures supplémentaires. L'objectif : induire des

changements de comportements qui tiennent compte de la santé et de la sécurité du travail et de l'évolution des rôles des hommes et des femmes au sein des familles; faire appel à leur solidarité pour créer de nouveaux emplois qui pourraient être accessibles à des collègues de travail menacés de perdre leur emploi ou à des chômeurs et chômeuses. Mais parce que les besoins financiers sont la principale raison pour travailler en heures supplémentaires, une amélioration générale des conditions salariales est nécessaire pour en convaincre certains de diminuer ou de renoncer au travail en heures supplémentaires.

Des débats à faire

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre milieu de travail quant au travail en heures supplémentaires et avez-vous des expériences, des pratiques, des clauses négociées ou encore des idées pour diminuer son utilisation par l'employeur, mais aussi par vos membres?

Rapport des discussions en ateliers

Des expériences diversifiées

Les personnes participantes ont présenté de nombreux exemples où l'employeur force le travail en heures supplémentaires. Dans certains cas, l'employeur invoque le code de déontologie et le caractère essentiel du service à donner pour imposer le travail en heures supplémentaires. La conscience professionnelle ou la culpabilisation des travailleurs et des travailleuses jouent aussi un rôle dans l'incapacité de refuser ce travail supplémentaire, surtout lorsque celui-ci se fait auprès de personnes malades ou âgées. Dans le secteur manufacturier, pour se distinguer de la compétition, certains employeurs assurent une livraison en juste-à-temps de façon telle que le travail en heures supplémentaires devient obligatoire. La gestion serrée des effectifs est une cause du travail en heures supplémentaires dans plusieurs cas.

À l'opposé, il existe des milieux de travail où les membres souhaitent travailler en heures supplémentaires pour le revenu supplémentaire qui est ainsi assuré. Dans quelques cas, des membres qui souhaitent des promotions espèrent ainsi être bien vus de l'employeur.

De plus, l'instauration de nouvelles pratiques peut avoir des effets pervers, ce qui a incité certaines personnes participantes à souligner l'importance de réfléchir à tous les effets des solutions qui pourraient être retenues. Par exemple, des horaires de travail très comprimés ouvrent la porte à une importante disponibilité à faire d'autres heures de travail que ce soit dans un deuxième emploi ou en heures supplémentaires dans l'emploi principal. C'est une situation qui serait assez courante pour ceux et celles qui occupent des emplois ayant un horaire sur trois jours. Lorsque l'instauration d'une

remise en temps des heures supplémentaires permet une plus grande flexibilité des horaires de travail ou des jours de congé, des personnes qui n'ont jamais accès à du travail en heures supplémentaires s'en plaignent puisqu'elles n'ont pas non plus accès à cette flexibilité. Elles réclament alors le droit de faire des heures supplémentaires plutôt que de réclamer directement une gestion plus flexible des horaires de travail.

L'existence de travail en heures supplémentaires non rémunérées en milieu syndiqué a été illustrée par quelques personnes participantes. Que ce soit au quotidien en travaillant en partie durant les périodes de repos ou de repas, en commençant ou en finissant la journée de travail dix ou quinze minutes plus tôt ou plus tard. Que ce soit une gestion patronale qui modifie au jour le jour les heures de travail pour éviter de dépasser les 40 heures hebdomadaires prévues par la loi : puisque le membre a travaillé aujourd'hui 12 heures, l'employeur lui demande d'entrer le lendemain pour 4 heures seulement.

Des solutions

Pour lutter contre le travail en heures supplémentaires, les syndicats locaux utilisent la *Loi sur les normes du travail* et les conventions collectives. Par exemple, un syndicat a invoqué la limite de quatre heures supplémentaires par jour prévue dans la loi pour contrôler les pratiques de l'employeur. D'autres ont fait des griefs syndicaux contre le travail supplémentaire non rémunéré durant les périodes de repos et de repas. Les gains qu'ils ont faits ont « cassé » les pratiques inadéquates des membres et de l'employeur qui les laissait faire.

Certaines personnes ont émis des réserves quant à la reprise en temps des heures supplémentaires qui devient illusoire quand l'employeur la gère comme il l'entend. Cela devient un cadeau empoisonné. On suggère donc de négocier des délais raisonnables et des règles qui contraignent l'employeur à accorder les congés aux moments souhaités par les membres.

Dans un milieu de travail où les gestionnaires abusaient systématiquement du travail en heures supplémentaires, le syndicat local a développé un dossier et un argumentaire qui ont été présentés à la haute direction. Celle-ci a affirmé n'avoir pas connaissance d'un tel abus et, suite aux explications du syndicat, a accepté la création de 80 nouveaux postes. D'autres syndicats locaux affirment l'importance de réclamer une augmentation des effectifs réguliers.

Les personnes participantes reconnaissent que le contrôle du travail en heures supplémentaires ne peut se faire sans une sensibilisation des employeurs et, dans plusieurs cas, d'une proportion de nos membres. Il faut développer des argumentaires qui tiennent compte des coûts des heures supplémentaires, mais aussi de la perte de productivité causée par des personnes trop fatiguées ou de la hausse de l'absentéisme induit par des pratiques abusives du travail supplémentaire.

Même si de nombreux élus locaux craignent de perdre leur poste syndical, certains le font quand même. « *Je leur ai dit que l'exécutif local n'allait pas défendre un droit au*

temps supplémentaire *pour une partie de nos membres. C'est la protection des emplois qu'on va défendre.* » Les situations de crise semblent faciliter ces débats. Dans un cas, les membres sont actuellement couverts par le régime de travail partagé de l'assurance emploi. Il n'y a plus du tout de travail en heures supplémentaires. Tout le monde travaille quatre jours, la cinquième journée étant rémunérée par l'assurance emploi. « *Les membres découvrent le plaisir qu'il y a à travailler moins d'heures et à vivre selon leurs moyens. Je pense qu'on va avoir de la difficulté à les ramener à cinq jours, alors oublions le temps supplémentaire* ».

3.2 Une redéfinition du temps plein ou du temps partiel

Dans les années soixante-dix, le mouvement syndical a résisté à la création d'emplois à temps partiel. L'augmentation de ce type d'emplois coïncidait avec leur précarisation, notamment un accès limité aux avantages sociaux. La crainte d'une augmentation de la précarité empêchait plusieurs syndicalistes de négocier une diminution généralisée du temps de travail ou l'accès, temporaire ou non, à des emplois à temps partiel.

Nous avons finalement accepté la réalité du temps partiel parce qu'il répondait à certains besoins de nos membres, les femmes particulièrement, les jeunes aux études et de plus en plus des personnes plus âgées dans un processus de retraite graduelle. Toutefois, des personnes travaillant à temps partiel souhaiteraient le faire à temps plein alors même que des personnes travaillant à temps plein sont de plus en plus nombreuses à trouver la tâche bien lourde et souhaiteraient travailler moins d'heures.

En fait, personne n'est indifférent au nombre d'heures hebdomadaires qu'il travaille. Si l'on ne veut pas travailler seulement 20 heures par semaine, on ne veut peut-être pas non plus en travailler 40. Il y a là un espace qui permet une redéfinition des emplois à temps plein et à temps partiel ainsi que des conditions se rattachant à chaque type d'emploi. Certains syndicats y sont arrivés sous une forme ou l'autre, par exemple :

- *une réduction généralisée du temps de travail hebdomadaire, avec ou sans compensation salariale;*
- *une redéfinition de l'emploi à temps plein dans une fourchette, par exemple de 32 à 40 heures, avec les droits associés aux postes à temps plein;*
- *un accès temporaire au travail à temps partiel;*

- *un accès à des congés sans solde, une forme de travail à temps partiel sur une base autre qu'hebdomadaire. Ces congés sont généralement assez longs, mais la possibilité de les fractionner peut permettre à des personnes à plus faible revenu d'y avoir accès.*

Des débats à faire

Avez-vous des expériences, des pratiques, des clauses négociées ou encore des idées pour réduire la semaine de travail pour les membres qui le souhaitent?

Rapport des discussions en ateliers

Les personnes participantes ont discuté moins longuement de cette question, la diminution générale des heures de travail apparaissant à plusieurs comme étant quelque peu utopique, le droit de travailler temporairement à temps partiel entraînant d'assez fortes réticences.

Les pour et les contre d'une diminution générale des heures de travail

Dans quelques milieux de travail, on envisage de négocier une diminution générale des heures de travail. Dans un cas, à cause des effets de la charge de travail sur la santé physique et mentale, on considère que six heures par jour sont plus que suffisantes au lieu des huit heures habituelles. Dans un autre, on croit qu'une faible diminution de salaire est acceptable lorsque par exemple on peut passer de la semaine de 5 jours de 7 heures (35 heures) à 4 jours de 8 heures (32 heures).

Pour la majorité cependant, le pouvoir d'achat a si peu augmenté, voire même diminué, qu'aucune diminution de revenu est acceptable. De plus, la charge de travail est telle qu'on craint de l'alourdir encore plus en diminuant les heures de travail. Ailleurs, cela est intimement lié aux pénuries de main-d'œuvre qui rendent impossible une diminution généralisée du temps de travail.

Le droit de travailler temporairement à temps partiel

Les principales réticences concernant le travail à temps partiel sont l'association faite avec le travail précaire. Les syndicats locaux ne veulent poser aucun geste qui induirait une précarisation des emplois. Là aussi, plusieurs souhaitent qu'on prenne en compte les effets négatifs de certaines solutions. Par exemple, dans certains cas, l'embauche d'étudiants et d'étudiantes durant l'été a permis à un plus grand nombre de prendre des vacances durant cette période, mais leurs conditions de travail sont très mauvaises. Il en est de même d'une main-d'œuvre temporaire ou à temps partiel qui n'a pas accès aux mêmes droits et avantages que le personnel régulier.

Certaines personnes participantes ont soulevé la nécessité de combattre les réticences actuelles afin que l'on puisse commencer à considérer le droit de travailler temporairement à temps partiel comme étant une revendication légitime. Certains syndicats ont innové à ce sujet en négociant par exemple des échanges de postes.

4. *Pour mettre en œuvre les débats nécessaires*

Nous devons reprendre le contrôle sur notre temps et contrer la mainmise des employeurs. Parce que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est devenu un enjeu prioritaire pour nos membres, hommes et femmes, de tous les âges. Parce que les problèmes s'accumulent et deviennent de plus en plus importants.

Nous avons du pain sur la planche, mais nous avons aussi les ressources pour atteindre nos objectifs. Il faut mettre à contribution tous nos militants et militantes dans divers domaines, en condition féminine, en organisation du travail, en santé et sécurité du travail. Surtout, nous devons faire des débats au moment d'établir nos priorités de négociation. Ces débats ne sont pas tous faciles à faire, mais si l'ensemble de nos membres est convaincu que c'est la qualité de vie de tout le monde qui est visée, nous pourrions trouver les solidarités nécessaires pour que nos revendications deviennent une priorité.

Des débats à faire

À la suite de ce colloque, quels sont les débats que vous entendez privilégier avec vos membres, dans vos milieux de travail?

Comment pouvez-vous animer ces débats de façon à créer l'unité autour d'un projet syndical respectueux des besoins diversifiés des membres?

Rapport des discussions en ateliers

La place du travail dans la vie personnelle : un débat de société

Les personnes participantes ont souligné l'importance de reconnaître que la place du travail dans la vie personnelle n'est pas un problème individuel, mais bien un débat de société. Ainsi, ce ne sont pas les seuls syndicats qui doivent assumer la responsabilité du débat, des solutions à apporter et des pressions à faire. Plusieurs volets de ce débat ont été avancés : la préoccupation pour la bonne santé physique et mentale de tous les êtres humains qui composent notre société, y compris les travailleurs et les travailleuses qui en représentent une très forte proportion; les limites à considérer dans le développement de notre société de consommation; la nécessité d'assurer un véritable partage du travail en opposition à la création de chômage; etc.

Un contexte de négociation difficile

Dans un contexte économique difficile ou de compétition importante entre entreprises de divers pays, l'amélioration des conditions de travail n'est pas facile. Au contraire, les conditions de travail auraient tendance à se détériorer. C'est pourquoi il peut être

intéressant de s'insérer dans un processus de négociation continue, en travaillant au sein d'un comité paritaire dont l'objectif est de résoudre tant les problèmes de l'employeur que ceux de nos membres. Cette approche ne peut être efficace sans un soutien législatif. « *Il faut des lois, pas une seule solution.* »

Des conflits potentiels entre les membres?

Plusieurs personnes participantes ont exprimé des craintes ou donné des exemples de conflits réels ou potentiels entre nos membres, peut-être entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les générations, surtout pour ce qui est d'une remise en cause de l'ancienneté, par exemple pour le choix des périodes de vacances. Certaines personnes ont tenu à souligner que l'existence de tels conflits est loin d'être fondée ou n'est pas du tout présente dans leur milieu de travail. On souhaite que les syndicats locaux travaillent à développer une vision commune des problèmes, des enjeux et des solutions. On souhaite aussi sensibiliser les membres à la responsabilité des employeurs dans de tels conflits. Par exemple, dans les milieux de travail où les effectifs sont gérés de manière trop serrée, c'est bien à cause de l'employeur que des personnes doivent travailler en heures supplémentaires à cause de l'absence d'un collègue de travail.

L'action syndicale locale

L'action syndicale locale doit être fondée sur une bonne connaissance des besoins des membres en ce qui concerne la conciliation travail – vie personnelle. Certaines personnes participantes suggèrent de faire des sondages pour mieux cerner les besoins et de développer des activités de sensibilisation, d'éducation et de mobilisation, durant les périodes de négociation, mais aussi en dehors de ces périodes. Les syndicats locaux doivent développer une préoccupation envers la relève et à ce titre se préoccuper des difficultés de conciliation avec la vie syndicale, la participation aux activités ou la militance. Quelques personnes soulignent qu'il faut éviter d'associer la seule jeunesse à la relève. Plusieurs personnes de la trentaine ou de la quarantaine sont aussi une relève à considérer.

Le soutien des syndicats et de la FTQ

Les attentes des personnes participantes pour ce qui est du soutien de la FTQ et de leur syndicat sont très précises. On souhaite que des revendications concrètes soient élaborées et qu'un mot d'ordre de négociation soit donné aux conseillères et conseillers syndicaux ainsi qu'aux comités de négociation locaux. Il faut aussi développer des argumentaires à utiliser avec les employeurs, mais aussi avec nos membres, que ce soit pour mettre de l'avant les économies de la flexibilité ou les coûts des absences en maladie ou pour démonter les stratégies des employeurs dans leurs tentatives d'opposer les membres les uns contre les autres.

Rapport des réactions du panel et des échanges en plénière

F. Francoeur – Le travail en heures supplémentaires et la gestion serrée des effectifs sont là pour rester comme modes de gestion des entreprises. Les syndicats ont

cependant un travail essentiel à faire pour convaincre les employeurs de donner plus de flexibilité. Des employeurs eux-mêmes « *sentent que l'élastique va péter* » et sont de plus en plus prêts à amorcer un virage pour répondre à des problèmes de recrutement, de taux de roulement.

C. Pelchat – L'institutionnalisation du travail en heures supplémentaires que notre société connaît est un obstacle à l'égalité économique des femmes. Il faut responsabiliser les employeurs à adopter une meilleure planification et à créer des emplois de qualité. Pour aider les syndicats à adopter des demandes de négociation respectueuses des besoins des membres de sexe féminin, l'analyse différenciée selon le sexe pourrait être utilisée dans les sondages.

G. Pronovost – Les travailleurs et les travailleuses de la jeune génération ont des attentes différentes des plus âgés. Dans leur travail, ils accordent plus d'importance aux objectifs « expressifs » (se réaliser, être heureux) qu'instrumentaux (salaire, conditions de travail).

Réactions des personnes participantes – Plusieurs personnes participantes ont souligné l'importance du rôle de la FTQ dans le développement d'un projet collectif, un projet de société qui vise le partage de la richesse, en argent, mais aussi en temps. La FTQ est notre porte-parole québécois. Ce ne sont pas les syndicats locaux qui peuvent assumer ce rôle, surtout pas dans le secteur public où le droit à la négociation, aux moyens de pression, au refus de travailler en heures supplémentaires, plus encore à la grève, sont quasi inexistantes. « *Il est où mon recours* » a demandé une participante. Dans ce contexte, on souhaite que l'accès à la syndicalisation soit un élément important de ce projet de société.

Le potentiel conflit entre les plus jeunes et les plus âgés a fait l'objet de peu de commentaires sauf pour souligner l'importance de renouveler le discours syndical si nous voulons faire une véritable sensibilisation. « Je suis passé par là », ce n'est vraiment pas un argument à retenir.