DÉCLARATION DE POLITIQUE SUR LA
CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

Pour une vie personnelle de qualité

Agir dans nos milieux de travail

Rédaction
Lise Côté

Soutien à la rédaction
Carole Gingras et Sylvie Lépine

Secrétariat
Annie Gagnon

Relecture (français)
Annie Gagnon et Aline Vallières

Coordination de la publication
Isabelle Gareau

Page couverture et mise en page
Anne Brissette

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-8038
Sans frais : 1 877 897-0057
www.ftq.qc.ca

ISBN 978-2-89639-122-6

Introduction

Les femmes de la FTQ ont été les premières à sonner l'alarme sur les difficultés qu'elles vivaient à tenter de tout faire en même temps. Elles ont alors réclamé un nouvel équilibre entre le travail et la vie personnelle. Il y a 15 ans, le 24e Congrès de la FTQ adoptait la *Déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles*. Les problèmes de conciliation ne diminuant pas[1], au contraire, la Biennale des femmes de la FTQ, en 2006, en a fait une priorité et, en 2007, le 28e Congrès de la FTQ a adopté une résolution demandant la tenue d'un colloque qui a eu lieu à l'automne 2009.

Les revendications et les luttes du mouvement syndical ont entraîné de remarquables progrès, bien que toujours fragiles, dans des politiques et services publics tels les services de garde à contribution réduite, le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), la *Loi sur l'équité salariale* ou le programme *Pour une maternité sans danger*. Les améliorations apportées à la *Loi sur les normes du travail* ont cependant été très minimales. En effet, dans les milieux de travail, les gains sont rares parce que le gouvernement du Québec a opté pour des mesures incitatives auprès des employeurs, notamment la nouvelle norme sur la conciliation travail – famille du Bureau de normalisation du Québec, à laquelle les entreprises pourront ou non se conformer selon leur bon vouloir.

1. Des statistiques récentes sur la conciliation travail – vie personnelle se retrouvent en annexe.

PARTIE 1
Le droit à une vie personnelle

Au quotidien, dans les milieux de travail, de nombreuses contraintes sont en conflit avec tout ce qui compose notre vie personnelle : prendre soin des enfants, d'adolescents en difficulté ou d'un proche malade ou âgé, mener des activités sociales, culturelles et sportives, participer à des activités de formation en dehors du travail, militer au sein de différentes associations, faire du bénévolat, etc.

En effet, les exigences du travail sont croissantes : un bon nombre de personnes travaillent, de façon régulière, de longues heures de travail ou en heures supplémentaires; d'autres travaillent régulièrement les fins de semaine; pour plusieurs, la journée de travail s'est allongée; pour un trop grand nombre, leur horaire de travail n'est pas connu à l'avance; plusieurs personnes travaillent selon un horaire atypique, de soir, de nuit, rotatif, brisé, ou travaillent pour plus d'un employeur; diverses pratiques patronales limitent la capacité de bénéficier concrètement des congés. S'ajoutent à ces contraintes le temps consacré au voyagement, qui a sensiblement augmenté au fil des ans, et les heures d'ouverture des garderies ou d'autres services qui entraînent, en début ou en fin de journée, des conflits d'horaires.

Cette course contre la montre a des conséquences sur le niveau de stress ressenti par tous et toutes, particulièrement les femmes qui ont augmenté leur taux de participation au marché du travail, entraînant des effets désastreux sur leur santé physique et mentale.

Dans le conflit entre la vie personnelle et le travail, l'enjeu c'est le temps. Même si c'est individuellement que les travailleurs et les travailleuses vivent leurs problèmes de temps, la recherche d'un équilibre entre le temps de travail et le temps pour soi est un défi social et collectif important d'où la recherche de solutions répondant aux besoins diversifiés de tous et de toutes. Il faut reprendre la maîtrise de notre temps et faire en sorte que celui-ci ne soit pas uniquement géré par les employeurs.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 29e Congrès de la FTQ affirme et défende le droit à une vie personnelle pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses;

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE la FTQ fasse pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent les changements législatifs nécessaires, y compris une loi-cadre pour contraindre les employeurs à s'engager dans une démarche, avec leur personnel et les syndicats qui les représentent, pour déterminer les besoins et les mesures à mettre en place;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE la FTQ invite les syndicats affiliés à négocier auprès des employeurs la mise sur pied d'un comité de conciliation travail – vie personnelle ou l'élargissement des mandats de comités déjà existants pour déterminer les besoins et les mesures concrètes à mettre en place en s'inspirant notamment des exigences contenues dans la Norme conciliation travail – famille du Bureau de normalisation du Québec.

PARTIE 2
Plus de temps

Pour des congés parentaux et familiaux plus nombreux

Au cours des deux dernières décennies, des améliorations substantielles ont été apportées par les gouvernements aux congés s'adressant aux familles. Les mesures les plus notables sont le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) financé par les contributions des employeurs et des salariés et les services de garde à contribution réduite fortement subventionnés par l'État y compris ceux en milieu scolaire. Ces programmes portent leurs fruits : une augmentation de la participation des mères au marché du travail; un changement de mentalité en faveur d'une plus grande participation des pères à l'éducation de leurs enfants et à leur implication dans les responsabilités familiales.

Des améliorations ont aussi été apportées à la *Loi sur les normes du travail*. La mesure la plus significative est le congé pour obligations familiales (10 jours sans solde). Ce congé n'étant pas inscrit dans le *Code canadien du travail*, il n'est malheureusement pas accessible aux travailleurs et aux travailleuses assujettis à la compétence fédérale. Des congés sans solde pour situations extrêmes ou d'urgence (pour la maladie mortelle d'un proche par exemple) ont aussi été ajoutés aux législations québécoise et fédérale. Toutefois, la plupart de ces congés sont sans solde ou sont partiellement compensés par le régime fédéral de l'assurance-emploi, selon des critères très stricts.

En ce qui concerne les conventions collectives, les gains sont plutôt limités. Les tentatives de négocier une meilleure rémunération pour les congés parentaux et familiaux se sont heurtées à une forte résistance patronale.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ poursuive ses pressions auprès du gouvernement du Québec pour qu'il améliore le *Régime québécois d'assurance parentale*, notamment par la bonification du revenu de remplacement, l'allongement et le fractionnement du congé parental sur une plus longue période, et qu'il y investisse les sommes adéquates pour en assurer la pérennité;

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE la FTQ poursuive ses pressions auprès des gouvernements pour qu'ils améliorent les congés reliés à la famille (notamment leur nombre et leur rémunération) dans les législations sur les normes du travail québécoises et fédérales;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE la FTQ invite les syndicats affiliés à négocier un plus grand nombre de congés reliés à la famille prévoyant une rémunération adéquate.

Pour plus de vacances

Les vacances sont un moment d'arrêt essentiel dans la vie des gens leur permettant de se reposer, de se divertir, de passer du temps en famille alors que les enfants sont à la maison ou tout simplement de changer de rythme. Cela est nécessaire au maintien d'un bon équilibre personnel. Mais, à ce chapitre, les travailleuses et travailleurs nord-américains ne sont pas choyés. Le maximum de temps fixé par les lois québécoise et canadienne est de trois semaines, ce qui ne correspond même pas au minimum de quatre semaines des pays européens. Il est vrai que, dans certains secteurs, les syndicats ont réussi à obtenir beaucoup plus que les normes minimales. Mais comme la durée des vacances est liée à l'ancienneté, les personnes qui quittent leur emploi doivent recommencer à zéro.

Pourtant, dans la période actuelle de renouvellement et de rajeunissement de la main-d'œuvre, les entreprises et les organisations vont bénéficier d'économies substantielles au chapitre du coût des vacances, ce qui constitue un argument pour améliorer les vacances dès l'embauche.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ revendique l'amélioration du régime des vacances prévu dans les législations du travail, soit trois semaines payées dès l'embauche, puis quatre semaines après cinq ans;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE la FTQ invite les syndicats affiliés à négocier auprès des employeurs quatre semaines de vacances à l'embauche ainsi qu'une cinquième semaine assez rapidement.

PARTIE 3
Plus de souplesse

Plus d'effectifs réguliers, moins de précarité

La montée en force du néolibéralisme a accru la pression sur la compétitivité des entreprises et la productivité des travailleurs et des travailleuses. Les employeurs exigent désormais de « faire plus avec moins ». Pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre et en accroître la flexibilité, les employeurs gèrent au plus serré leurs effectifs et le temps passé au travail. Ils ont recours aux emplois à temps partiel, à contrat, temporaires ou mal rémunérés. De plus, les coupures de poste, les départs à la retraite non remplacés et les restructurations de toutes sortes alourdissent sensiblement la charge de travail.

Une des raisons invoquées par les employeurs pour refuser une gestion plus souple du temps est que les effectifs sont utilisés d'une manière si serrée qu'aucune marge de manœuvre n'existe. Si nous voulons atteindre un meilleur équilibre entre la vie personnelle et le travail, il faut donc un nombre suffisant de travailleurs et de travailleuses pour permettre une meilleure planification du travail tout en tenant compte des périodes d'absences normales et prévisibles.

Aussi, des effectifs plus nombreux fourniraient aux employeurs la souplesse nécessaire pour accorder les congés imprévus aux travailleurs et aux travailleuses aux prises avec des obligations familiales ou personnelles pressantes sans recourir aux heures supplémentaires. La surcharge temporaire de travail pourrait alors être plus facilement absorbée par le personnel régulier.

On doit aussi contraindre les employeurs à éviter la multiplication des statuts d'emplois précaires parce que ces travailleurs et ces travailleuses sont souvent exclus de divers avantages sociaux et utilisés comme main-d'œuvre extrêmement flexible, ce qui nuit grandement à l'équilibre de leur vie personnelle.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ invite les syndicats affiliés à négocier une augmentation des effectifs qui prend en compte toutes les absences prévisibles (vacances et autres congés) et le plus possible à statut régulier afin de contrer la précarité et la surcharge de travail.

Pour plus de souplesse dans la prise de congés, quels qu'ils soient

Plus que le nombre, c'est l'accès à la panoplie des congés qu'ils ont déjà, au moment où ils en ont le plus besoin, qui intéresse nos membres, y compris l'accès à une banque d'heures supplémentaires, à des congés de maladie ou à d'autres congés. Actuellement, ces congés sont soumis à l'évaluation des employeurs qui disposent d'une grande marge de manœuvre pour juger de la gravité de la situation et accorder ou non, le congé demandé. La prise des vacances est aussi souvent limitée par des règles qui créent des tensions entre les membres, plus anciens et plus nouveaux. Si en plus, nos membres doivent composer avec les limites imposées aux vacances du conjoint, la coordination de ces moments de repos peut devenir un vrai casse-tête.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ poursuive ses pressions auprès des gouvernements afin qu'ils imposent des dispositions législatives limitant le contrôle des employeurs dans la gestion des congés et invite les syndicats affiliés à négocier des dispositions similaires;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE les syndicats affiliés facilitent la prise de vacances au plus grand nombre en négociant par exemple (1) l'obligation pour l'employeur d'offrir un minimum de vacances dans une période précise (par exemple, du 24 juin à la fête du Travail, ou durant les semaines de relâche scolaire ou de chasse ou de pêche) notamment par un premier tour pour que tous puissent faire un choix ou (2) un quota plus élevé de personnes pouvant partir en vacances en même temps.

Pour des heures de travail et des horaires décents

L'horaire de travail est un facteur déterminant dans la recherche d'un meilleur équilibre travail – vie personnelle. Présentement, les longues heures de travail et les horaires atypiques qui entraînent, pour certains, un état quasi permanent de disponibilité et de flexibilité, contraignent sérieusement l'atteinte d'une vie personnelle équilibrée.

Dans certains secteurs, le manque de personnel fait qu'on presse le citron en exigeant à répétition du travail en heures supplémentaires, pas toujours rémunérées d'ailleurs. Les conséquences de ces pratiques de gestion sur la santé physique et mentale des travailleurs et des travailleuses sont importantes. Le stress, la dépression et l'anxiété sont devenus les principales causes d'invalidité au Québec.

Jusqu'à récemment, la préoccupation de nos membres relative aux heures supplémentaires était d'y avoir un accès équitable afin de majorer leur rémunération. Ainsi, des mécanismes précis d'attribution du travail en heures supplémentaires ont été négociés. Actuellement, nos conventions collectives ne répondent pas aux besoins de nos membres qui voudraient pouvoir refuser de faire du travail en heures supplémentaires ou au moins être compensés en temps. La *Loi sur les normes du travail* du Québec prévoit un tel droit de refus, mais seulement pour une personne qui a des obligations familiales, après qu'elle ait pris tous les moyens raisonnables pour éviter de refuser la demande patronale.

Il nous faut donc promouvoir des horaires décents c'est-à-dire 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 voyagement soient trop longues. Des horaires décents, 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.

La possibilité de modifier, de réduire leurs heures de travail, de diminuer le travail fait en heures supplémentaires ou de contrôler les changements apportés aux horaires aiderait aussi nos membres à répondre à leurs difficultés de conciliation dans le quotidien. Nous considérons aussi qu'il est de la responsabilité des employeurs de mettre en place des horaires décents.

La gestion plus souple du temps de travail et l'analyse des horaires de travail visant à se débarrasser des plus nocifs pour la santé et la sécurité du travail étant une question complexe, la FTQ devra poursuivre ses réflexions de manière à guider les syndicats affiliés dans cette démarche.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ poursuive (1) ses pressions auprès des gouvernements afin qu'ils imposent des limites législatives plus strictes au travail en heures supplémentaires et qu'ils introduisent des règles comme le droit de refuser et le droit d'être compensés en temps et (2) invite les syndicats affiliés à négocier des dispositions similaires;

QU'IL SOIT ÉGALEMENT RÉSOLU QUE la FTQ encourage les syndicats affiliés à négocier des horaires de travail plus décents et plus soucieux de la santé et de la sécurité du travail (par exemple, des horaires stables et prévisibles), de même qu'un meilleur contrôle sur les changements aux horaires de travail;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE la FTQ, afin de soutenir les syndicats affiliés dans leurs démarches pour l'obtention d'horaires décents, produise un guide d'action syndicale sur les horaires de travail et sur l'aménagement du temps de travail.

ANNEXE
Portrait de la conciliation dans les milieux de travail

Les tableaux qui suivent ont été publiés lors du Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle en 2009. L'essentiel de l'analyse de ces statistiques sur la conciliation travail – vie personnelle, sur les horaires et les heures de travail se retrouve aux chapitres 2 et 3 du document (pages 23 à 52).

TABLEAU 1

Difficultés à concilier ses activités familiales et personnelles avec ses activités de travail selon les caractéristiques démographiques et personnelles

		Toujours/souvent %	Parfois %	Jamais %
Total		**17,6**	**34,6**	**47,8**
Sexe	Homme	16,1	37,4	46,2
	Femme	19,4	31,1	49,6
Âge	16-24 ans	8,3	29,1	62,6
	25-34 ans	18,7	42,1	39,2
	35-44 ans	27,6	44,6	27,7
	45-54 ans	12,6	29,3	58,2
	55 ans et plus	12,8	22,9	64,4
Poste syndiqué	Oui	15,9	33,9	50,2
	Non	18,9	35,0	46,1
Responsabilités envers des enfants		25,9	44,8	29,3
	De moins de 5 ans	29,7	46,1	24,2
	De 5 à 12 ans	26,3	48,3	25,4
	De 12 ans et plus	25,2	40,2	34,6
Responsabilités envers des enfants et situation du conjoint				
	Sans conjoint	22,1	41,7	36,2
	Avec conjoint qui travaille à temps plein	25,4	44,4	30,2
	Avec conjoint qui ne travaille pas ou qui travaille à temps partiel	30,7	48,7	20,6
Responsabilités envers des adultes handicapés ou âgés*		22,3	38,9	38,8

* Seulement 44 répondants ont de telles responsabilités. Le nombre est si faible que les résultats doivent être analysés avec prudence.

Source : FTQ et Écho sondage, *Heures et horaires de travail : résultats d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs québécois*, juin 2009; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 28.

TABLEAU 2

Difficultés à concilier ses activités familiales et personnelles avec ses activités de travail selon la durée de la semaine de travail ou de la journée de travail

	Toujours/souvent %	Parfois %	Jamais %
Total	**17,6**	**34,6**	**47,8**
Durée de la semaine de travail			
Moins de 32 heures	17,5	26,0	56,5
32 à 35 heures	12,5	32,6	54,9
36 à 39 heures	14,8	39,5	45,7
40 heures	20,0	34,5	45,4
Plus de 40 heures	27,2	45,4	27,4
Nombre d'heures travaillées par jour			
7 heures ou moins	13,5	32,9	53,7
Plus de 7 jusqu'à 8 heures	15,6	32,8	51,6
Plus de 8 heures	26,5	40,0	33,5

Source : FTQ et Écho sondage, *Heures et horaires de travail : résultats d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs québécois*, juin 2009; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 40.

TABLEAU 3

Les heures supplémentaires

La moitié (49,2 %) des 577 personnes ont répondu que, depuis le début de l'année, elles avaient travaillé des heures supplémentaires au-delà de leurs heures normales. De ce nombre, 27,9 % n'ont pas été compensées pour ce faire : 29,3 % d'hommes contre 26,2 % de femmes; 32,2 % de personnes non syndiquées contre 21,4 % de personnes syndiquées. Les autres (N = 203) ont été compensées en argent, en temps remis ou par une combinaison des deux.

	Tous %	Hommes %	Femmes %	Syndiqués %	Non syndiqués %
En salaire	46	51	41	48	45
En temps remis	34	26	43	27	39
Les deux	20	23	17	26	16

Source : FTQ et Écho sondage, *Heures et horaires de travail : résultats d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs québécois*, juin 2009; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier*, Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 40.

TABLEAU 4

Répartition des travailleurs et des travailleuses selon diverses caractéristiques de leur horaire de travail

	%
Travailleurs en emploi âgés de 16 ans et plus	100,0
Nombre de jours habituellement travaillés	
1 à 4 jours	18,8
5 jours	72,2
6 à 7 jours	2,9
Variable	5,8
Horaire quotidien	
Horaires de jour	77,5
Autres horaires	22,5
Soir	6,7
Nuit	3,1
Rotatif	1,3
Fractionné (brisé)	0,9
Sur appel	1,8
Irrégulier	7,4
Autres	1,3

Note : Les différences entre les hommes et les femmes et entre les personnes syndiquées et non syndiquées sont peu significatives.

Source : FTQ et Écho sondage, *Heures et horaires de travail : résultats d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs québécois,* juin 2009; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier,* Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 42.

TABLEAU 5

Répartition des travailleurs et des travailleuses selon diverses caractéristiques des horaires de travail

	Tous %	Hommes %	Femmes %	Syndiqués %	Non syndiqués %
Comprend le samedi (toujours + régulièrement)	24,5	28,8	19,5	21,8	26,3
Comprend le dimanche (toujours + régulièrement)	15,4	16,7	14,0	17,3	14,2
Horaire flexible					
En bénéficie (n = 602)	50,0	51,6	48,3	38,3	58,2
En voudrait (n = 301)	56,5	60,3	52,8	52,9	60,8

Source : FTQ et Écho sondage, *Heures et horaires de travail : résultats d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs québécois,* juin 2009; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier,* Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 43.

TABLEAU 6

Se rendre au travail… c'est long !

Temps moyen de déplacement pour faire l'aller-retour entre la maison et le lieu de travail

	1992	2005
	(minutes)	
Québec (province)	52	63
Montréal	62	76
Toronto	68	79
Petites municipalités/milieu rural (ensemble du Canada)	44	54

Répartition des personnes selon la durée moyenne de l'aller-retour entre la maison et le travail au Québec

	1992	2005
	(%)	
Moins de 30 minutes	29	23
30 à 59 minutes	36	30
60 à 89 minutes	19	21
90 minutes et plus	15	27

Source : TURCOTTE, Martin, *Le temps pour se rendre au travail et en revenir,* Statistique Canada, no 89-622-XIF, 2005, 25 p.; dans FTQ, *Des milieux de travail essoufflés : du temps à négocier,* Colloque sur la conciliation travail – vie personnelle, 11 et 12 novembre 2009, page 32.