

COMPOSITION DU COMITÉ DES COMMISSIONS

Présidente générale : Johanne Duplantie, TCA-Québec
Secrétaire général : Luc Deschênes, SCEP

Commission 1 Présidente : Johanne Duplantie, TCA-728
 Secrétaire : Luc Deschênes, SCEP-105

Commission 2 Présidente : Carole Bouchard, SEPB-434
 Secrétaire : Stéphane Lacroix, Teamsters

Commission 3 Présidente : Manon Lupien, SCFP-5436
 Secrétaire : Yves Raymond, AIMTA-1148

Commission 4 Président : Jean-Marc Caron, TUAC
 Secrétaire : Joëlle Ravary, SCFP-1500

Commission 5 Président : Daniel Girard, FIPOE
 Secrétaire : Pierre Gérin-Roze, SEPB-579

Commission 6 Président : Luc Lallier, Métallos-7885
 Secrétaire : Ghislaine Jalbert, AFPC

Commission 7 Présidente : Brigitte Sottile, Teamsters-931
 Secrétaire : André Fleury, SQEES-298

Commission 8 Présidente : Johanne Ringuette, SQEES-298
 Secrétaire : Pierre Arseneau, Métallos

Responsables politiques :

Danielle Casara
Jean-Pierre Fortin
Yves Ouellet

Responsables techniques :

Lise Côté
Isabelle Coulombe
Esther Désilets
Dominique Savoie

RÉSUMÉ DU RAPPORT DE SYNTHÈSE

La participation aux commissions a été importante (environ 500 personnes au total) et assez soutenue. Les membres délégués ont partagé leurs expériences avec sérieux. Un certain nombre de commentaires ont été faits concernant les régimes de retraite, la conciliation travail – vie personnelle ou, comme certains souhaitent continuer de l'appeler, la conciliation travail – famille, et les services de garde. Le présent résumé et l'essentiel du rapport de synthèse ne portent cependant pas sur ces sujets, ceux-ci étant traités dans le cadre des deux déclarations de politique et de deux résolutions portant sur les services de garde.

Partie 1 – Négocier une réduction du temps de travail pour les plus âgés?

En matière de vieillissement de la main-d'œuvre, le portrait de la situation a été enrichi par l'expérience des membres délégués.

- Le discours des employeurs est très contradictoire. Ils s'inquiètent des pénuries de main-d'œuvre et, au même moment, offrent encore des incitatifs à la préretraite. Ou encore ils souhaitent conserver une main-d'œuvre vieillissante, mais offrent des conditions de travail telles qu'il est même difficile de garder les plus jeunes en emploi.
- Les conditions de travail, la précarité des emplois, les nombreux changements technologiques peuvent pousser vers la sortie les travailleurs et les travailleuses plus âgés, parfois même plus rapidement que prévu.
- Des travailleurs et des travailleuses plus jeunes exercent parfois des pressions sur leurs collègues plus âgés, espérant que leur départ plus rapide permettra d'accéder aux emplois réguliers laissés vacants. Souvent, les employeurs ne comblent pas ces postes. La déception est donc bien grande et porteuse de tensions potentielles parce que, de plus en plus, des employeurs réembauchent les personnes retraitées : en leur accordant, dans certains cas, de bons salaires et des meilleurs horaires; mais plus souvent, dans des emplois précaires, parfois à titre de travailleurs ou de travailleuses autonomes ou encore via le travail en sous-traitance.

Les membres délégués ont tenu à rappeler que la capacité de prendre une retraite en ayant des revenus adéquats n'est pas accessible à tous nos membres. Il faut avoir un revenu de travail adéquat, un bon régime de retraite mais également un nombre suffisant d'années cumulées, ce qui est plus rare chez les femmes, les personnes ayant occupé des emplois précaires ou ayant perdu leur emploi à différents moments de leur vie. Ces personnes restent donc en emploi plus longtemps, alors que si elles en avaient les moyens, elles partiraient à la retraite.

La réduction du temps de travail intéresse en théorie bon nombre de nos membres plus âgés et certains syndicats ont négocié un cadre pour l'appliquer. En pratique, elle est plutôt rare. Même si des aspects légaux pouvaient être améliorés pour faciliter la prise d'une retraite progressive par exemple, les membres délégués pensent que le principal motif de résistance est que la réduction du temps de travail en fin de vie active peut être trop coûteuse, à cause notamment d'une diminution des prestations de retraite ou des avantages sociaux. Certains croient qu'elle n'est pas possible dans leur milieu, l'organisation du travail ne s'y prêtant pas et la charge de travail étant déjà trop élevée puisque l'employeur remplace rarement les personnes qui ont réduit leur temps de travail. Plusieurs employeurs invoquent aussi des problèmes, faux ou réels, de pénuries de main-d'œuvre pour refuser de tels aménagements.

Quelques membres délégués ont souligné que, dans leur milieu de travail, ce sont les jeunes travailleurs et travailleuses qui souhaitent plus souvent une réduction du temps de travail.

Partie 2 – Négocier des horaires de travail décents?

Les membres délégués ont une bonne connaissance des effets néfastes des horaires de travail atypique sur la santé physique et psychologique des travailleurs et des travailleuses ainsi que sur leur vie personnelle, notamment sur leur vie familiale et de couple. Les longues heures de travail, particulièrement le travail en heures supplémentaires excessif ou les quarts de 12 heures, les quarts de travail de nuit, rotatifs ou brisés sont pointés du doigt.

Dans quelques milieux de travail, on sent une certaine résignation face à l'impossibilité de changer les choses. L'échange entre les membres délégués fait cependant ressortir un nombre important de solutions quant à l'aménagement des horaires de travail ou à des moyens de diminuer ou compenser les effets négatifs les plus importants des horaires atypiques. Voici quelques exemples :

- Dans un milieu de travail du secteur de la santé, le syndicat a réussi à éliminer les horaires brisés et à négocier des quarts de travail complets.
- Dans un autre, un horaire de travail très souple est appliqué en projet pilote depuis 10 ans (!). La seule obligation des travailleurs et des travailleuses est de cumuler 75 heures sur une période de deux semaines, étalées à leur choix sur une plage horaire quotidienne de 6 h 00 à 18 h 00.

- Historiquement, la majorité des syndicats ont négocié des compensations monétaires pour les différents horaires atypiques, par exemple des primes de soir ou de nuit. Quelques syndicats ont récemment choisi une approche qui valorise une compensation en temps, qui n'est pas nécessairement plus coûteuse pour l'employeur lorsqu'elle remplace les anciennes primes monétaires. Dans un milieu de travail, on a donc négocié les modalités suivantes : l'équipe de soir travaille 36 heures; l'équipe de nuit 32 ½ heures; l'équipe de fin de semaine 29 heures; dans tous les cas pour une rémunération de 40 heures, ce qui est le nombre d'heures travaillées par l'équipe de jour. Les quarts rotatifs ont tous été éliminés. Dans ce cas-ci, ce sont souvent les personnes en fin de carrière qui optent pour les quarts de fin de semaine et s'offrent ainsi une retraite progressive.

Dans les municipalités éloignées, la vie sociale, communautaire et même syndicale est souvent fonction des horaires de travail imposés par la ou les quelques entreprises qui emploient la main-d'œuvre locale.

La gestion du temps de travail est un débat de société. Ce débat doit se faire avec nos membres. Les membres délégués insistent en effet sur l'importance de l'information et de la formation pour que tous les membres comprennent l'impact de ces « horreurs d'horaires » sur leur santé, leur sécurité et leur vie personnelle. Les conseillères et les conseillers syndicaux doivent se tenir à jour pour préparer des argumentaires convaincants lors des négociations avec les employeurs.

Enfin, il faut interpeller les gouvernements à cause des coûts sociaux qu'entraînent de telles pratiques de gestion du temps de travail. Les gouvernements devraient légiférer pour réglementer le travail en heures supplémentaires. Il devrait aussi forcer le dialogue social et obliger les employeurs à négocier avec les syndicats des solutions qui assurent des horaires de travail décents.

RAPPORT DE SYNTHÈSE DU COMITÉ DES COMMISSIONS

Introduction

Le Comité des commissions souhaite souligner l'excellente participation des membres délégués présents dans les commissions. Les interventions ont été soutenues dans toutes les commissions.

Environ 500 membres délégués ont discuté avec intérêt, dans un climat respectueux, ce qui représente un peu moins de la moitié des personnes inscrites au Congrès. Les femmes représentaient près du tiers des membres délégués présents dans les commissions. Pour un membre délégué sur trois, il s'agissait de leur premier congrès FTQ. Pour ces derniers, l'expérience du travail en commission suscitait quelques inquiétudes qui ont été vite effacées dès que la glace a été rompue.

La représentation selon l'âge était assez variée, les plus jeunes étant cependant moins nombreux. Dans certaines commissions où les travailleurs et les travailleuses plus âgés côtoyaient les plus jeunes, les discussions étaient plus vives et davantage tranchées selon les préoccupations de chacun.

Partie 1

Négocier une réduction du temps de travail pour les plus âgés?

Le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène présent partout. Les problèmes de nos membres quant à l'accès à leur retraite s'expriment cependant de façons différentes selon les secteurs et les revenus. Il en est de même quant à la possibilité de réduire son temps de travail en fin de vie active.

Des commentaires sur les régimes de retraite et les changements législatifs qui peuvent être apportés aux régimes publics et complémentaires de retraite ont été faits dans toutes les commissions. Le présent rapport n'en fait pas état en détail puisque ce débat relève de la déclaration de politique sur la retraite.

1.1 Pourquoi prendre sa retraite? Pour toutes sortes de raisons...

- **... à cause des revenus qu'on a ou qu'on n'a pas**

De façon générale, dans les milieux où les conditions de travail sont très minimales, plusieurs travailleurs et travailleuses ne peuvent même pas envisager de partir à la retraite même s'ils sont très âgés, faute de revenus suffisants. Dans certains cas, même si les conditions financières personnelles ne sont pas au rendez-vous, les personnes peuvent partir plus tôt parce que la situation financière du conjoint le permet.

Même dans les milieux qui offrent de bonnes conditions de travail, de bons salaires et de bons régimes de retraite, certains travailleurs et travailleuses ne veulent pas quitter leur emploi à cause de leurs obligations financières ou parce qu'ils souhaitent maintenir intégralement leur pouvoir d'achat.

Dans certains cas, les membres retraités retournent sur le marché du travail, par besoin financier ou pour se désennuyer, souvent dans des milieux de travail qui correspondent à des intérêts personnels, par exemple un magasin d'équipement de chasse ou un club de golf.

- **... à cause des conditions de travail**

Dans les milieux où les conditions de travail sont difficiles, nos membres souhaitent quitter le plus rapidement possible, par exemple, lorsque le travail est exigeant au plan physique et use prématurément ceux-ci ou lorsque de nombreuses heures supplémentaires sont exigées. Les travailleurs et les travailleuses plus âgés, et parfois même plus jeunes, n'en peuvent plus et espèrent quitter leur emploi.

Lorsqu'ils doivent demeurer en emploi, notamment lorsque les conditions financières ne sont pas réunies, le risque de se blesser au travail ou de devenir malades est alors plus élevé pour nos membres plus âgés.

- **... mais aussi parce que les employeurs (et des collègues plus jeunes) font pression**

Dans plusieurs milieux de travail, pousser les gens le plus rapidement possible à la retraite constitue une stratégie patronale visant notamment à réduire les coûts de main-d'œuvre et à augmenter la productivité, les travailleurs et les travailleuses plus âgés étant perçus par les employeurs comme étant peu productifs. Dans certains cas, l'employeur peut même offrir des bonis alléchants pour inciter le plus grand nombre à partir.

Dans certains milieux de travail, dans l'espoir d'obtenir un emploi régulier, des collègues plus jeunes poussent aussi les travailleurs et les travailleuses plus âgés à prendre leur retraite. Leur objectif est rarement atteint puisque l'employeur adopte d'autres stratégies d'embauche interne ou en sous-traitance.

1.2 Les effets négatifs des départs à la retraite ou du retour des retraités

- **Une perte d'expertise et de compétences**

Les membres délégués ont déploré l'absence de transfert des connaissances des travailleurs et des travailleuses expérimentés qui prennent leur retraite. Dans de trop nombreux milieux de travail, les retraites se traduisent par une perte de savoir-faire, de connaissances et de compétences.

Dans les mines, par exemple, les employeurs ont poussé les travailleurs plus âgés à la retraite sous prétexte qu'ils sont moins productifs. Après leur départ, ils ont dû constater que les jeunes travailleurs, laissés à eux-mêmes, n'étaient pas plus productifs. Plusieurs personnes retraitées ont ainsi été rappelées au travail pour corriger la situation, le temps de faire le transfert des compétences.

Malheureusement, de façon générale, les employeurs ne veulent pas dépenser d'argent dans la formation des travailleurs et des travailleuses, ce qui est nettement contre-productif, en plus d'être démotivant pour les plus jeunes. Par exemple, dans certains milieux de travail, l'employeur réembauche les personnes retraitées et, en raison de leurs compétences, continue à leur confier les tâches les plus intéressantes. L'employeur ne consacre aucune énergie à la formation des travailleurs et des travailleuses plus jeunes qui ont ainsi le sentiment de perdre leur temps et quittent faute de pouvoir progresser dans l'entreprise.

- **Une détérioration des conditions de travail**

Plusieurs expérimentent ou s'inquiètent d'une détérioration des conditions de travail qui peut être causée par le départ ou le retour en emploi de personnes déjà retraitées.

Ainsi, une surcharge de travail guette les milieux de travail du secteur public et parapublic où le gouvernement a annoncé l'application de la règle du remplacement d'une personne sur deux.

Dans l'espoir d'attirer de la main-d'œuvre, certains employeurs accordent de meilleurs avantages aux personnes retraitées, notamment en matière d'horaires de travail. Les personnes retraitées acceptent d'être réembauchées, mais refusent le travail de fin de semaine, de soir, de nuit, etc. Les employés réguliers n'ont alors plus accès aux bons horaires de travail, ce qui peut être très démotivant pour le personnel régulier et créer des tensions entre les collègues de travail.

On peut aussi perdre des emplois ou les rendre plus précaires. C'est ce qui se produit dans plusieurs milieux de travail, lorsque les personnes retraitées reviennent dans l'entreprise par le biais d'entreprises sous-traitantes ou d'agences de placement de main-d'œuvre. Cela a été le cas dans le secteur municipal, lorsque les retraites ont été nombreuses au moment des fusions.

1.3 L'intérêt pour une réduction du temps de travail : oui, mais...

En général, nos membres souhaitent diminuer leur temps de travail, particulièrement pour améliorer leur qualité de vie. Cependant, les membres délégués ont constaté que les pressions pour réduire leur temps de travail n'émanent pas forcément des travailleurs et des travailleuses plus âgés, mais bien des jeunes qui recherchent un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Quelques personnes ont ainsi souligné que les priorités actuelles des plus jeunes sont en effet différentes de celles des plus âgées à leur âge. Par exemple, en matière de travail en heures supplémentaires, les baby-boomers se sont battus pour pouvoir en faire en négociant des règles assurant une répartition plus équitable de ces heures alors que, dans certains milieux de travail, des jeunes se battent aujourd'hui pour avoir le droit de refuser d'en faire.

- **Des possibilités réelles existent**

Des possibilités réelles de réduction du temps de travail existent de plus en plus dans de nombreux milieux de travail. Elle peut s'appliquer aux travailleurs et aux travailleuses plus âgés sous forme de retraite progressive ou à l'ensemble des membres sous d'autres formes.

Les mesures de retraite progressive peuvent être prévues dans les conventions collectives de manière très encadrée et balisée, en s'appliquant pour une durée déterminée au terme de laquelle le travailleur ou la travailleuse prend sa retraite.

Cette durée varie de deux ou cinq ans selon les milieux de travail. La proportion minimale et maximale de la réduction du temps de travail est souvent déterminée, par exemple pour un minimum d'un jour à un maximum de deux ou trois jours de réduction. C'est généralement dans le secteur public et parapublic qu'un tel modèle existe. Ainsi, dans le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), les travailleurs et les travailleuses peuvent se prévaloir d'une retraite progressive sans être pénalisés aux fins de leur régime de retraite, puisqu'ils peuvent continuer à cotiser comme s'ils travaillaient à temps plein, l'employeur devant lui aussi verser une pleine cotisation.

Ailleurs, c'est plus souvent le chaos qui règne. L'accès à la retraite progressive ainsi que les modalités pour la prendre relèvent de la gestion patronale et ne sont pas nécessairement consignés dans la convention collective. Ces mécanismes doivent donc être mieux balisés.

Dans le secteur municipal, la négociation d'un aménagement du temps de travail à quatre jours par semaine, qui s'applique à l'ensemble des membres quel que soit leur âge, a fait en sorte que la question de la retraite progressive n'est plus une préoccupation présente dans ce milieu de travail.

Dans une entreprise du secteur privé, un syndicat s'est impliqué pour faciliter la gestion d'une réduction du temps de travail sous forme d'un congé à traitement différé. L'employeur accepte que les travailleurs et les travailleuses prennent des congés sans solde en dehors de la période des vacances estivales. Ces congés sont rémunérés à partir d'un fonds géré par le syndicat.

▪ **Les craintes des travailleurs et des travailleuses sont nombreuses**

Mais jusqu'à quel point les travailleurs et les travailleuses plus âgés sont-ils capables concrètement de réduire leur temps de travail?

Plusieurs membres délégués constatent que la diminution du temps de travail peut avoir d'importantes répercussions négatives sur la retraite, à court et à moyen termes, notamment sur le niveau des prestations de retraite. Aussi, la baisse du temps de travail peut entraîner une diminution des avantages sociaux (par exemple, une diminution du nombre de jours fériés, de la couverture des diverses assurances, etc.). Ces conséquences font en sorte que, globalement, les travailleurs et les travailleuses sont finalement peu intéressés à s'engager dans cette voie, même si la possibilité en a été négociée.

Pour plusieurs travailleurs et travailleuses, la retraite progressive n'est pas une véritable option parce qu'ils n'ont pas les moyens de travailler moins, parce que leur salaire est déjà minimal et qu'ils n'ont pas de régime de retraite.

Au moment de faire le saut, certains travailleurs et travailleuses hésitent, car la retraite progressive est un processus dans lequel il n'est pas possible de revenir en arrière. Une fois engagée dans le processus, la personne ne peut recommencer à travailler à temps plein et retrouver ses conditions de travail antérieures, même si ses conditions de vie ont changé, par exemple des responsabilités financières accrues à cause d'un divorce ou de la maladie du conjoint.

Enfin, d'autres sont réticents à s'engager dans une retraite progressive à cause de la surcharge de travail pour les travailleurs et les travailleuses qui ont un poste régulier et même pour ceux et celles qui bénéficient d'une réduction du temps de travail. En effet, trop souvent, les heures libérées par une personne qui choisit de réduire ses heures de travail ne sont pas remplacées. Par ricochet, une partie de son travail échoit donc à ses collègues qui assument alors la surcharge, ce qui cause des tensions. Dans d'autres cas, la charge de travail de la personne qui diminue son temps de travail n'est pas réduite, ce qui enlève tout intérêt à une réduction du temps de travail puisqu'il lui faut travailler tout autant en étant moins bien payée. Dans les secteurs où le gouvernement applique la règle d'un seul remplacement pour deux départs à la retraite, par exemple dans la fonction publique, mais aussi pour le personnel administratif dans les réseaux de la santé et de l'éducation, l'augmentation de la charge de travail est déjà la norme. En rajouter en acceptant des réductions du temps de travail non remplacées devient beaucoup plus difficile à justifier.

- **Les employeurs sont souvent très réticents**

Même si, dans plusieurs conventions collectives, des dispositions générales relatives à la réduction du temps de travail existent, les employeurs conservent souvent une grande marge de manœuvre en refusant de négocier des balises précises dans les conventions collectives ou dans les régimes de retraite. En effet, la législation encadrant les régimes complémentaires de retraite a laissé une grande liberté aux employeurs pour conclure, avec leur personnel, des ententes individuelles qui peuvent avoir préséance sur les règles du régime et même sur la convention collective. Il ne semble cependant pas que les employeurs ont abusé de cette marge de manœuvre pour accorder de nombreuses retraites progressives, mais plutôt pour les refuser et refuser de négocier des règles collectives.

En effet, dans certains milieux de travail, l'employeur invoque les pénuries de main-d'œuvre pour refuser toutes formes de réduction du temps de travail. Des congés sans solde prévus dans les conventions collectives sont refusés de façon systématique.

Dans un entrepôt du secteur des services, la demande pour une réduction du temps de travail est si forte qu'une liste d'attente existe. Toutefois, l'employeur n'accorde qu'une diminution d'un jour par semaine sur une possibilité de deux jours, et ce, en milieu de semaine seulement.

Souvent les employeurs se disent d'accord avec une réduction du temps de travail selon leur seul bon vouloir, généralement à la condition qu'elle n'implique aucun coût et qu'elle ait lieu selon les modalités qui leur conviennent. Dans certaines petites et moyennes entreprises (PME), les employeurs disent ne pas avoir les moyens d'offrir une telle mesure à cause des coûts élevés de main-d'œuvre.

D'autres employeurs refusent totalement une réduction du temps de travail, leur seul objectif étant la retraite la plus rapide possible de leur main-d'œuvre vieillissante, notamment parce qu'ils souhaitent introduire des changements technologiques qui leur permettront des gains de productivité tels, qu'ils pourront produire autant avec moins de personnel. Comme les travailleurs et les travailleuses vieillissants sont perçus comme étant réfractaires aux changements, l'employeur se dédouane ainsi de former ce personnel.

Enfin, dans certains secteurs, les employeurs mais aussi les syndicats et leurs membres, considèrent que l'organisation du travail ne permet pas d'introduire quelque mesure que ce soit de réduction du temps de travail. Par exemple, dans le secteur des mines, d'une part, cette mesure serait considérée comme étant très improductive par les employeurs et, d'autre part, les travailleurs veulent conserver l'horaire de travail actuel, soit 12 heures par jour, quatre jours par semaine. Dans des entreprises d'économie sociale dont la vocation est entre autres l'aide à domicile auprès de personnes âgées ou malades, l'attribution des soins aux bénéficiaires à des travailleuses spécifiques, la hausse des besoins d'une clientèle vulnérable ainsi que l'engagement professionnel des travailleuses ne pourraient que très difficilement permettre une réduction du temps de travail, d'autant plus que ces travailleuses sont souvent rémunérées au salaire minimum.

▪ **Les syndicats ont leurs propres réticences**

Plusieurs raisons justifient les résistances syndicales à une réduction du temps de travail de leurs membres plus âgés, la principale étant la précarisation grandissante des emplois. Dans quelques milieux de travail, malgré les demandes d'une bonne proportion de leurs membres, des syndicats ont refusé de négocier de telles dispositions parce que cela entraînait la création d'emplois à temps partiel ou temporaires et la disparition d'emplois permanents. La méfiance des syndicats est grande envers des employeurs qui pourraient utiliser le prétexte de la retraite progressive pour faire évoluer à la baisse les conditions de travail de l'ensemble des membres.

Dans certains milieux de travail, la négociation de la retraite progressive est source de tensions intergénérationnelles. Un syndicat a pris le taureau par les cornes. Il offre une formation pour sensibiliser les jeunes aux enjeux entourant la retraite afin de favoriser une prise de conscience à l'effet que les revendications d'aujourd'hui constitueront aussi des avantages pour eux dans le futur.

Partie 2

Négocier des horaires de travail décents?

Les membres délégués issus d'une diversité de milieux de travail et de secteurs, tant du public que du privé, tant du secteur des services que de ceux des ressources naturelles ou du manufacturier, se sont exprimés sur la difficile réalité de leurs horaires de travail. Dans quelques milieux de travail, on sent une certaine résignation face à l'impossibilité de changer les choses. L'échange entre les membres délégués fait cependant ressortir un nombre important de solutions quant à l'aménagement des horaires de travail ou à des moyens de diminuer ou de compenser les effets négatifs les plus importants des horaires atypiques.

2.1 Une diversité d'horaires difficiles

- **Les longues heures de travail**

Dans le secteur manufacturier, le travail en heures supplémentaires prend beaucoup de place. Plusieurs membres en font si régulièrement que ces heures deviennent une partie quasi intégrante de leur horaire régulier. Cette pratique a un effet négatif important sur l'embauche, notamment le non-remplacement de postes à temps plein après un départ à la retraite. L'obligation pour les membres moins anciens de travailler les heures supplémentaires requises par les employeurs fait partie des pratiques patronales et de plusieurs conventions collectives. Dans certains milieux de travail, les membres plus jeunes refusent d'en faire et sont alors visés par des mesures disciplinaires.

- **Les quarts de travail rotatifs**

Les quarts de travail rotatifs et le travail de nuit sont très présents dans tous les secteurs où on opère 24 heures sur 24, soit une bonne partie de la production manufacturière, l'hôtellerie, les soins de santé, etc. Les temps de repos entre les changements de quarts (aussi appelée culbutes) qui devraient permettre aux travailleurs et aux travailleuses de récupérer, n'ont pas toujours une durée acceptable ou, s'il y en a une, n'est pas toujours respectée. Par exemple, l'hiver dernier durant les périodes de déneigement, des employeurs municipaux ont fait travailler des opérateurs en continu, sur le quart de jour après avoir complété le quart de nuit, de nombreuses journées consécutives sans période de repos. Les employeurs prétendaient ne pas être obligés de respecter la loi qui s'applique aux conducteurs de camions. Ce sont parfois nos membres qui, dans la recherche des quarts de travail les plus payants, acceptent de sacrifier une période de repos raisonnable entre deux quarts. C'est parfois le cas dans le secteur de l'hôtellerie.

- **Le peu de stabilité des horaires**

Dans certains milieux de travail, c'est le manque de stabilité des horaires qui est dénoncé. On ne connaît son horaire que peu de temps à l'avance (parfois à peine une semaine). Qui plus est, certains employeurs ont le droit de changer l'horaire en tout temps, ce dont ils ne semblent pas se priver. La situation de ces travailleurs et ces travailleuses ressemble beaucoup à celle de ceux et de celles qui attendent quotidiennement l'appel de leur employeur.

- **Les horaires de travail contraints par le service à la clientèle**

Dans les secteurs de l'alimentation, du commerce ou des services de garde, des exemples ont été présentés à l'effet que les revendications pour plus d'heures d'ouverture de ces établissements ont des impacts négatifs sur les horaires des travailleurs et des travailleuses qui offrent ces services. Par exemple, les horaires brisés sont le lot des travailleuses des services de garde qui doivent assurer trois périodes de travail par jour, à l'intérieur d'une plage horaire importante (11 à 13 heures), en ne réussissant pas nécessairement à cumuler un nombre suffisant d'heures rémunérées par semaine, dans un emploi où les avantages sociaux et le régime de retraite sont peu avantageux. Dans le secteur de l'alimentation et du commerce, le travail en soirée et les fins de semaine s'est généralisé avec l'ouverture des établissements tous les soirs ainsi que le dimanche.

2.2 Des effets difficiles à vivre

- **Sur la santé en général et la santé-sécurité du travail en particulier**

Les membres délégués ont fait état de nombreux problèmes de santé physique (digestion, sommeil, etc.) et psychologique (stress, dépression, etc.) en lien avec les différents horaires atypiques. Le stress causé par le travail sur appel et la course au cumul d'heures pour compléter une semaine de travail normale ainsi que par la précarité des conditions de travail (salaires et avantages sociaux notamment) a des effets néfastes sur la santé des travailleurs et des travailleuses.

Les quarts rotatifs sont tellement difficiles physiquement que, souvent, dans la quarantaine, les travailleurs et les travailleuses n'en peuvent plus. Ils veulent un autre horaire de travail ou songent à démissionner.

Plusieurs membres délégués ont souligné les différents problèmes de consommation excessive de certains membres: alcool, drogues, jeu, bouffe, médicaments, voire même boissons énergisantes. Dans les deux derniers cas, l'objectif est de tenir le coup pour passer à travers la soirée ou pour rester éveillés toute la nuit.

Les longues heures de travail, notamment les quarts de travail de 12 heures, peuvent aussi induire des risques pour la santé et la sécurité du travail. Dans certains milieux de travail, on constate une hausse des blessures et des accidents de travail après la dixième heure. Des membres délégués croient qu'une surconsommation peut aussi être cause de problèmes de santé et sécurité du travail.

▪ **Sur la vie familiale et personnelle**

Quelques commentaires ont été faits concernant divers aspects de la conciliation travail – vie personnelle ou, comme certains souhaitent continuer de l'appeler, de la conciliation travail – famille. Les seuls commentaires rapportés ici sont ceux qui concernent directement les horaires de travail, les autres aspects ayant été traités dans le cadre de la déclaration de politique.

Les horaires atypiques de toutes sortes ont des effets importants sur la vie personnelle et familiale des membres : les problèmes de couple qui peuvent ultimement mener à une séparation ou à un divorce; les problèmes d'organisation familiale, notamment l'incompatibilité des horaires des services de garde et des horaires de travail; la planification de rendez-vous (médecin, dentiste, etc.) ou d'activités sociales, sportives, communautaires ou de formation. Un membre délégué dit ne pas avoir vu ses enfants grandir et vouloir être là pour ses petits-enfants... Il souhaite donc prendre sa retraite rapidement.

2.3 De nombreuses pistes de solution

Confrontés à d'importantes difficultés, certains travailleurs et travailleuses n'ont d'autre choix que de recourir à des solutions individuelles. Lorsque leur situation financière le permet et que cela est possible dans leur milieu de travail, ils peuvent prendre des congés sans solde pour tenter de décrocher des effets néfastes de ces horaires longs et pénibles. Ou alors, on assiste à une augmentation du taux d'absentéisme qui est aussi un indice important des problèmes causés par les horaires atypiques.

▪ **Des mesures très diversifiées**

Les membres délégués ont fait état de très nombreuses et intéressantes solutions négociées.

- Dans un milieu de travail du secteur de la santé, le syndicat a réussi à éliminer les horaires brisés et à négocier des quarts de travail complets.
- Dans une résidence privée pour personnes âgées (coopérative d'habitation), on se préoccupe de la sécurité de la travailleuse qui est seule durant la nuit en prévoyant trois moments où elle doit se rapporter par téléphone, sinon des procédures d'urgence s'enclenchent.

- Dans un autre milieu de travail, un horaire de travail très souple est appliqué en projet pilote depuis 10 ans (!). La seule obligation des travailleurs et des travailleuses est de cumuler 75 heures sur une période de deux semaines, étalées à leur choix sur une plage horaire quotidienne de 6 h 00 à 18 h 00.
- L'échange des quarts de travail entre les membres existe dans de nombreux milieux de travail. Dans l'un d'eux, le téléphone intelligent est utilisé pour gérer cet échange.
- Diverses mesures sont négociées pour faciliter l'accès à une plus grande flexibilité pour les congés familiaux : le fractionnement d'une semaine de vacances en journée de congé; le fractionnement des jours de congé pour obligation familiale en heures; l'utilisation des congés de maladie pour des motifs familiaux; un déplacement de l'horaire de travail pour l'équivalent de quatre heures par mois.
- Dans une usine de filtration, par période de 28 semaines, on a aménagé l'horaire de telle sorte que chaque membre réussit à obtenir sept jours consécutifs de congé pour compenser partiellement les désagréments des horaires atypiques.
- Dans un milieu de travail, les personnes plus âgées n'ont plus l'obligation de faire des quarts de travail rotatifs.
- Pour assurer la stabilité des horaires de travail, des syndicats ont négocié une interdiction de modifier l'horaire de travail une fois que celui-ci est donné aux travailleurs et aux travailleuses.

Historiquement, la majorité des syndicats a négocié des compensations monétaires pour les différents horaires atypiques, par exemple des primes de soir ou de nuit. Quelques syndicats ont récemment choisi une approche qui valorise une compensation en temps, qui n'est pas nécessairement plus coûteuse pour l'employeur lorsqu'elle remplace les anciennes primes monétaires. Voici des exemples dans deux milieux de travail différents, l'un du secteur public, l'autre du secteur privé.

- Des congés supplémentaires pour les travailleurs qui occupent des postes de nuit ont été négociés. Par exemple, neuf soirs de travail ou huit nuits de travail équivalent à 10 jours payés.
- L'équipe de soir travaille 36 heures. L'équipe de nuit fait 32 ½ heures, alors que l'équipe de fin de semaine travaille 29 heures, dans tous les cas pour une rémunération de 40 heures, ce qui est l'horaire travaillée par l'équipe de jour. Le travail de soir et de nuit est offert à tous et à toutes avant d'obliger les moins anciens alors que le travail de fin de semaine est volontaire. Ce sont souvent les personnes en fin de carrière qui optent pour les quarts de fin de semaine et s'offrent ainsi une mesure de retraite progressive. Les quarts rotatifs ont complètement été éliminés.

▪ **Des mesures controversées**

Quelques mesures semblent plus controversées, certains syndicats étant résolument en faveur, d'autres y voyant certains effets pervers.

- La popularité des horaires comprimés du type de la semaine de quatre jours (10 heures de travail par jour) est indéniable. La journée supplémentaire de congé représente l'atout que ne veulent pas perdre de nombreux membres. Cependant, certains membres délégués ont exprimé des doutes quand à cet aménagement du temps de travail parce que la cinquième journée est utilisée pour travailler en heures supplémentaires ou au noir. D'autres s'inquiètent que les longues heures de travail dans une même journée ne constituent des horaires difficiles et dangereux.
- Certains syndicats ont accepté de s'impliquer dans la gestion des horaires de travail parce qu'ils influencent positivement une condition de travail qui a un impact majeur sur la vie de leurs membres. Des membres délégués croient néanmoins que le syndicat ne devrait pas assumer une telle tâche car il peut devenir la cible d'un important mécontentement et l'image du syndicat peut alors en être affectée. Ainsi, dans un milieu de travail, dans un sondage sur les préférences des membres en matière d'horaire de travail, pas moins de 600 différents choix d'horaire ont été exprimés pour un peu plus de 2 000 membres. Pour ces membres délégués, les horaires de travail, c'est à l'employeur de gérer ça!

▪ **Pour faire progresser ce dossier dans nos rangs**

Quelles que soient les solutions proposées, les membres délégués souhaitent que les syndicats fassent montre d'une grande prudence, voire d'une certaine méfiance envers des objectifs inavoués des employeurs. Par exemple, dans un milieu de travail, le syndicat avait négocié un quart de 12 heures sur trois jours pour les équipes de fin de semaine. L'employeur a tellement aimé ça qu'il a imposé les quarts de 12 heures à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Un membre délégué rappelle que nos conventions collectives sont de plus longue durée (jusqu'à cinq ans, parfois plus). En matière d'horaires de travail, il faut rester vigilants, discuter régulièrement des horaires de travail et pratiquer la négociation continue.

Enfin, les horaires des services de garde ont fait l'objet de positions contradictoires. Certains membres délégués souhaitent un allongement de leurs heures d'ouverture pour faciliter leur propre conciliation entre le travail et la vie personnelle. Une membre déléguée, travailleuse en garderie, a mis l'accent sur l'impact que ce type de revendications pourrait avoir sur ses horaires de travail et sur sa propre conciliation. C'est une situation similaire que dénoncent encore les travailleurs et les travailleuses dans le secteur des services privés (par exemple, téléphoniques) et du commerce.

Dans les municipalités éloignées, la vie sociale et communautaire est souvent fonction des horaires de travail imposés par la ou les quelques entreprises qui emploient la main-d'œuvre locale. Dans tous ces cas, la gestion du temps de travail devient un débat de société.

Ce débat doit commencer à se faire avec nos membres sur les avantages et les inconvénients des différents horaires, pour qu'ils puissent prendre des décisions bien documentées. Les délégués insistent sur l'importance de l'information et de la formation des membres, même ceux qui ne sont pas militants et que l'on voit peu au syndicat. Tous les membres doivent comprendre l'impact de ces « horreurs d'horaires » pour leur santé, leur sécurité comme pour leur vie personnelle. Les conseillères et les conseillers syndicaux doivent se tenir à jour pour préparer des argumentaires convaincants lors des négociations avec les employeurs. Il faut les convaincre des coûts associés à des horaires atypiques, entre autres les coûts de la santé et de la sécurité du travail ainsi que ceux liés à la santé en général des travailleurs et des travailleuses, notamment la santé mentale.

Enfin, il faut interpeller les gouvernements à cause des coûts sociaux qu'entraînent de telles pratiques de gestion de temps de travail. Les gouvernements devraient légiférer pour réglementer, voire interdire le travail en heures supplémentaires. Il devrait aussi forcer le dialogue social et obliger les employeurs à négocier avec les syndicats des solutions qui assurent des horaires décents.

2010-12-01
DS/LC/IC/ag
Sepb-574