

Des milieux de travail
essoufflés
du temps à négocier

Guide de discussion



Colloque sur la conciliation travail – famille
11 et 12 novembre 2009

Rédaction

Isabelle Coulombe et Louise Miller

Soutien à la recherche et à la rédaction

Dominique Savoie

Secrétariat

Chantal Bertrand

Relecture

Manon Fournier

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 978-2-89639-084-7

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	4
1. Pour un meilleur accès aux congés et aux vacances	6
2. Pour une meilleure gestion du temps au travail.....	8
2.1 Des horaires de travail plus acceptables	8
2.2 Une gestion plus respectueuse de la santé et de la sécurité du travail	10
3. Pour une réduction du temps de travail	12
3.1 Limiter le travail en heures supplémentaires	12
3.2 Une redéfinition du temps plein et du temps partiel.....	14
4. Pour mettre en oeuvre les débats nécessaires	15

Introduction

Nos membres sont souvent essouffés. 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.

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?

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 ne 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 peut-être 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.

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 supplémentaires, 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.

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?
