

CONCILIATION

NOUVEAU!

Le nouveau rapport de recherche « *Conciliation travail-famille (CTF) dans les milieux de travail avec des horaires atypiques* » est maintenant disponible à la FTQ.

C'est le plus récent d'une série de recherches sur ce sujet, réalisées dans le cadre du Service aux collectivités de l'UQAM par les chercheuses du CINBIOSE avec le Service de la condition féminine de la FTQ. Cette étude a été rendue possible grâce à la collaboration de la section locale 1751 de l'AIMTA, et l'imposant travail de chercheuses, dont Mélanie Lefrançois, doctorante au Programme interdisciplinaire en santé et société (communication-ergonomie) à l'UQAM.

Cette nouvelle étude porte sur la situation des travailleurs et travailleuses ayant des horaires atypiques et un faible revenu. Plus de 120 agents et agentes (dont le tiers de femmes) y ont participé. Ces personnes font partie d'équipes de nettoyage dans une grande entreprise du secteur des transports dont les opérations se répartissent sur 24 heures, 365 jours par année. Elles ont peu de contrôle sur leur horaire de travail.

L'objectif syndical : passer de l'individuel au collectif

Depuis un jugement de la Cour d'appel fédérale obligeant les entreprises à accommoder les membres du personnel en fonction de leurs besoins de CTF²⁹, les demandes d'accommodement à la pièce, souvent mal perçues par les collègues, étaient en hausse dans l'entreprise. En l'absence de mesures formelles pro-CTF, le syndicat voulait trouver des solutions acceptables et universelles. Mais comment passer de l'informel des demandes d'accommodement³⁰ à des mesures plus formelles, qui s'appliquent à tout le monde?

²⁹ Canada (Attorney General) v. Johnstone, 2013 (CanL11).

³⁰ Ou le « cas par cas ».

Pistes pour des mesures collectives

Pour développer une compréhension commune et équitable des enjeux:

- adopter une politique d'entreprise sur la CTF et créer un comité paritaire (personnes salariées, syndicat et employeur);
- bien informer pour s'assurer de l'uniformité dans le traitement des demandes d'aménagement d'horaire;
- consulter régulièrement pour améliorer les mesures d'accommodement.

Pour mieux contrôler le temps de travail... et le revenu :

- inclure la CTF dans la planification des opérations de l'entreprise pour éviter une surcharge aux collègues lors des vacances, absences, urgences familiales;
- permettre des échanges d'horaires, sans pénalité financière;
- assouplir les procédures en cas d'urgences;
- consentir au refus de faire des heures supplémentaires en raison d'obligations familiales.

Pour améliorer les congés et vacances :

- assouplir les conditions de prise de congés pour raisons familiales;
- négocier des clauses qui tiennent compte des besoins particuliers des parents, grands-parents d'enfants d'âge scolaire ou encore de conjoints de personnes employées dans le milieu scolaire (vacances estivales, semaine de relâche, etc.).

AVIS DE RECHERCHE...

La FTQ souhaite élargir cette recherche à d'autres milieux de travail syndiqués chez ses affiliés en incluant la précarité d'emploi, les conditions de travail pénibles et les enjeux de la CTF.

Si votre syndicat est intéressé, communiquez avec le Service de la condition féminine FTQ: mmessier@ftq.qc.ca
Merci à l'avance!

TRAVAIL-FAMILLE

Une Coalition pour la conciliation famille-travail-études

Malgré les nombreuses années d'efforts syndicaux pour ouvrir les milieux de travail à la conciliation travail-famille, les résistances patronales sont fortes! Les organisations syndicales, dont la FTQ, ont donc décidé de s'allier en coalition. La Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CFTÉ) s'est élargie depuis et rassemble maintenant une vingtaine de groupes syndicaux, féministes, communautaires et populaires. Ensemble, nous représentons près de deux millions de femmes et d'hommes au Québec!

La Coalition pour la CFTÉ porte le projet d'apporter une réponse collective aux bouleversements et nouvelles réalités des milieux de travail, et aux difficultés de conciliation que vit la population. Après trois ans de travaux soutenus, la Coalition a lancé sa plateforme politique en février 2016. Pour en savoir davantage, <http://femmes.ftq.qc.ca/conciliation-travail-famille/>

PRINCIPALES REVENDICATIONS

- des modifications à la *Loi sur les normes du travail*;
- l'adoption et l'application d'une loi-cadre sur la CFTÉ.



Le gouvernement fédéral consulte...

En juin dernier, le Service de la condition féminine de la FTQ participait à une table ronde organisée par le gouvernement canadien sur les enjeux de la conciliation travail-famille (CTF). Cette consultation faisait suite à un engagement de Justin Trudeau, en campagne électorale, pour assouplir le temps de travail en fonction de la CTF.

Les consultations ont surtout porté sur les conditions de travail pour mieux gérer les exigences du travail et les responsabilités familiales, de même que sur les façons de faire pour que soit respecté le droit de demander des conditions de travail souples.

À la recherche de solutions collectives

L'engagement Trudeau se limite à accorder, dans le *Code canadien du travail* le droit formel aux travailleurs et travailleuses de demander officiellement à leur employeur des conditions de travail souples, tout en protégeant leur emploi. La FTQ souhaite plutôt que le gouvernement contraigne les employeurs à offrir des solutions collectives, et mette fin aux solutions à la pièce ou individuelles. La FTQ réclame des comités paritaires dans les milieux de travail pour évaluer les besoins des travailleurs et travailleuses et y répondre adéquatement.

Le rapport *Conditions de travail souples : Commentaires reçus*, qui présente un aperçu des commentaires reçus est maintenant disponible sur le site web Canada.ca.

Qu'entend-on par « conditions de travail souples »?

Ce sont des aménagements qui remplacent la semaine de travail traditionnelle. Il en existe plusieurs, mais les formes les plus courantes permettent à la personne salariée de changer, de façon temporaire ou permanente, soit son horaire de travail, le nombre d'heures travaillées ou le lieu de travail, ou encore de prendre congé pour s'acquitter de responsabilités précises³¹.

³¹ Conditions de travail souples. Document de discussion, Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, Programme du travail : Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs, mai 2016. p.5.