

Notre demande sociale pour les prochaines négociations

Des congés familiaux rémunérés pour toutes et tous

Lors de la prochaine ronde de négociations, pouvons-nous formuler une demande qui rejoigne l'une des préoccupations de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec ? Pouvons-nous investir plus franchement la voie de l'action politique ? Pouvons-nous aborder le thème de la famille dans une perspective progressiste ? À la FEC, nous avons pris le pari de répondre par l'affirmative à ces questions.



Nadine Bédard-St-Pierre
 Coordinatrice du Comité consultatif de la condition des femmes de la FEC et enseignante en science politique au cégep de Sainte-Foy

À l'occasion du dernier conseil général de la FEC le 21 novembre 2008, les membres ont voté en faveur d'une proposition de demande sociale, à formuler lors des prochaines négociations, qui suggère d'introduire dans nos conventions collectives, mais aussi dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT), une banque de congés parentaux et familiaux de 15 jours avec traitement.¹ Cette proposition sera possiblement débattue dans nos instances locales.

Pourquoi une demande sociale en matière de conciliation famille-travail ?

Pour qu'une telle demande ait des chances d'être obtenue, elle doit être réalisable, socialement rassembleuse et correspondre à notre projet syndical ainsi qu'aux préoccupations actuelles des membres. Les dernières élections fédérales et provinciales ont montré, si besoin était, l'importance de la famille pour la population québécoise. Au provincial, elles ont aussi porté au pouvoir le Parti libéral du Québec, lequel – bien conscient de cette valeur-phare de l'électorat – a promis durant la campagne électorale d'augmenter le nombre de places disponibles en CPE et de porter de 10 à 15 le nombre de jours de congés sans traitement prévus dans la *Loi sur les normes du travail* pour responsabilités familiales. Si la première promesse mérite d'être soulignée, la seconde nous mène plutôt à ces interrogations : les salariées et salariés du Québec ont-ils les moyens de se priver de deux semaines de salaire pour rencontrer leurs responsabilités familiales ? Plus fondamentalement, la conciliation famille-travail doit-elle demeurer à la seule charge des individus ? Nous croyons que non.

À la FEC, l'intérêt pour la conciliation famille-travail (CFT) a été relevé par le Comité consultatif sur la condition des femmes (CCCF) et nous avons pu constater que ce sujet constitue un facteur de cohésion interne. C'est pourquoi, depuis la rentrée 2008, le CCCF mène une tournée de consultation sur ce thème. Dans le document réalisé à l'occasion de cette tournée, on relève, d'une part, l'évolution positive mais encore insuffisante des mesures de CFT, mais également les causes pouvant entraîner un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle. Parmi celles-ci, mentionnons les nouveaux modèles familiaux (notamment la monoparentalité), la nécessité économique du double revenu familial, le vieillissement de la population, l'augmentation des aidantes et aidants dits « naturels », le désengagement social de l'État ainsi que le rajeunissement du personnel et donc l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs susceptibles d'être parents d'enfants d'âge préscolaire. Or, nous le constatons, ces facteurs de déséquilibre entre le travail et la famille ne sont pas exclusivement subis par nous, ils sont le lot de l'ensemble de la population active. Par ailleurs, d'autres phénomènes liés plus directement à l'organisation actuelle du travail, comme l'intensification et la précarisation du travail, le sont également.

La demande sociale : pour qui, pourquoi ?

La demande sociale consiste en une revendication qui, bien que formulée dans le cadre des négociations, ne concerne pas que notre groupe spécifique de syndiquées et syndiqués, mais l'ensemble de la population active. Autrement dit, il s'agit de se servir de ce levier politique que représente la période de négociations pour tenter d'obtenir des gains qui ne profiteront pas qu'à notre catégorie d'emploi, mais aussi à toutes celles et ceux qui ne bénéficient pas de notre capacité d'action et de mobilisation pour revendiquer des améliorations de leurs conditions de travail (ex. petits syndicats du secteur privé, personnes non syndiquées). Et c'est parce que notre employeur – l'État québécois – est aussi celui qui crée et modifie les lois que nous pouvons lui demander qu'il octroie à toutes et à tous les modifications que nous revendiquons pour nous-mêmes lorsque ces dernières



concernent certains objets légaux, comme c'est le cas avec la LNT.

Les syndicats sont souvent taxés de corporatisme. Combien de fois avons-nous entendu ce commentaire à l'effet que les organisations syndicales militent au quotidien pour les valeurs et principes qui les ont fait naître (égalité, solidarité, entraide, justice sociale), mais lorsque vient le temps des négociations, elles se replient rapidement sur leurs intérêts strictement catégoriels et perdent ainsi de vue leur rôle moteur d'agents de changement social ? Bien que l'histoire ait démontré que la plupart des gains syndicaux a souvent profité à terme à l'ensemble de la population active par effet de contagion (renforcement de la législation en matière de normes du travail, salaires, etc.), le grand avantage de cette demande sociale, si nous l'obtenons, sera de bénéficier simultanément à toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs.

En plus de pouvoir améliorer nos conditions de travail, cette demande sociale a été retenue parce qu'elle favorisait des valeurs et principes chers à notre organisation syndicale. Ainsi, comme le mentionnait l'organisme Au bas de l'échelle², les femmes perdent plus de journées de travail que les hommes en raison d'obligations familiales. Cette demande en matière de CFT favoriserait donc une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Aussi, une meilleure articulation entre la famille et le travail pourrait avoir un impact notable sur la santé mentale qui tend à se détériorer (ex. épuisement professionnel) dans tous les milieux de travail.³ De plus, améliorer cette conciliation pourrait aussi résulter en avantages collectifs en termes de productivité et de coûts de soins de santé. Finalement, revendiquer une telle amélioration, c'est aussi porter un regard critique sur le fonctionnement actuel du marché du travail et tenter d'y apporter un aménagement qui soit progressiste.

1 Dans notre convention collective actuelle, seulement 6 journées de congés sans solde sont prévues pour responsabilités parentales et sont souvent compensées par la prise de congés maladie.
 2 Au bas de l'échelle est un organisme québécois défendant les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Parmi leurs revendications figure l'amélioration notable des normes du travail actuelles. À consulter en ligne : www.aubasdelechelle.ca/images/revendications-normes.pdf
 3 Sur cette question, consulter : Vézina Michel, *Impact des transformations du travail sur les travailleuses et travailleurs*, Séminaire CSQ, 23 octobre 2008, disponible en ligne à l'adresse suivante : www.securitesociale.csq.qc.net/index.cfm/2,2,1687,9935,3047,0,html

