

# De fil en filles

ÉDITION SPÉCIALE CONGRÈS 2015

## CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

### Qu'est-ce que c'est, la conciliation famille-travail ?

La conciliation famille-travail, ou CFT, c'est la recherche d'un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et celles liées au travail. C'est aussi miser sur une définition large de la famille, qui englobe les responsabilités envers les enfants de tous âges ainsi que les parents ou d'autres adultes.

Le Comité de la condition féminine de la FEESP a notamment eu le mandat de faire connaître les démarches et les mesures adoptées par les syndicats de la fédération. Voici donc une édition spéciale du bulletin *De fil en filles*, consacrée à la CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL. Nous vous présentons la situation de trois syndicats qui ont porté attention aux besoins de leurs membres en ce qui concerne les défis que pose la CFT. Deux de ces syndicats se sont basés sur la démarche proposée par la CSN dans son guide « Osez la conciliation famille-travail au quotidien », disponible en format PDF sur le site internet de la CSN au [www.csn.qc.ca/web/condition-feminine/famille-travail](http://www.csn.qc.ca/web/condition-feminine/famille-travail). Le

troisième syndicat a répertorié les mesures existantes dans sa convention collective.

Veillez noter qu'une courte formation sur la Conciliation famille-travail-études offerte par le Conseil central du Montréal Métropolitain peut être rendue disponible sur demande.

Bonne lecture!

*Le comité de la condition féminine*

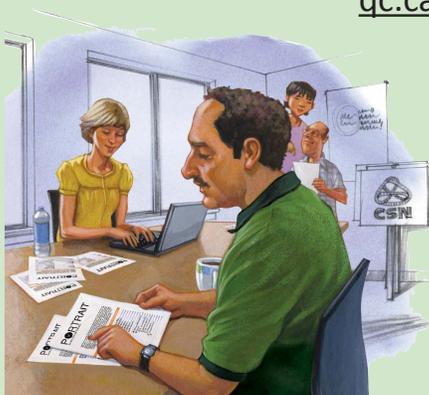


Illustration : Alain Massicotte  
Tiré de « Osez la conciliation famille-travail au quotidien ! »,  
CSN – Mai 2009

# Un sujet important pour la CSN!

Concilier la vie familiale, professionnelle et militante est un casse-tête. Ce sujet est au cœur des préoccupations de la condition féminine à la CSN depuis de nombreuses années. En 2015, nous devons poursuivre notre bataille au nom des rapports égaux entre les femmes et les hommes. C'est une question de société.

Dès 2002, la CSN adoptait une résolution indiquant « ... prévoir diverses formules d'aménagement du temps de travail pour concilier le travail, la vie familiale et la vie professionnelle... ». Au Congrès de 2008, la proposition se précisait : « Que les syndicats, tout en tenant compte des différents paliers de négociation, s'engagent à définir des objectifs en termes de conciliation famille-travail et à formuler des revendications auprès de leur employeur, après avoir procédé à une évaluation des besoins de leurs membres. Que les syndicats aient pour objectif de mettre en œuvre au moins une nouvelle mesure au cours du prochain mandat. »

D'autres propositions tout aussi engageantes ont fait l'objet de débats en congrès. Nous avons produit des brochures pour appuyer le travail de nos



militantes et de nos militants. Plusieurs conseils centraux et fédérations ont organisé des colloques, des conférences, des formations et ont échangé avec des groupes de femmes. Néanmoins, il faut maintenir cette question au cœur de nos travaux. Il faut prendre le temps de débattre avec nos camarades de travail, pour ensuite négocier des mesures à mettre en place dans nos milieux de travail.

Car, malgré cette volonté de changer les choses, il y a encore loin de la coupe aux lèvres. Les employeurs résistent encore à négocier des clauses de conciliation.

De nos jours, la conciliation famille-travail-études n'est plus seulement l'affaire de la condition féminine. Elle préoccupe aussi les jeunes, les pères, les proches aidantes et aidants. Elle demeure une clé importante pour améliorer le quotidien des travailleuses et des travailleurs ainsi que de leur famille et de leurs proches.

La conciliation famille-travail est un enjeu important et d'actualité. C'est l'affaire de toutes et tous!

Véronique De Sève  
Vice-présidente de la CSN

# Commission scolaire de la Seigneurie des Mille-Îles

Le Syndicat du personnel de soutien de la Seigneurie-des-Mille-Îles a mené pendant l'année 2013-2014 un exercice de réflexion sur la conciliation famille-travail, démarche qui s'est conclue en début d'année scolaire 2014-2015 par un colloque sur le sujet.

Dans un premier temps, les membres du syndicat ont été invités à compléter un sondage en ligne, afin de mieux comprendre leurs besoins en matière de CFT. Le taux de réponse a été de 42 % dont 93 % étaient des femmes. Les trois mesures de conciliation les plus populaires ont été les congés personnels mobiles rémunérés (46%), la semaine de travail de quatre jours (43 %) et les heures supplémentaires en banque pour usage ultérieur (42 %).

Le syndicat a été surpris de constater que 83% des per-



De gauche à droite, les membres du comité Micheline Bellemare, Stéphanie Alary et Solange Bolduc, Stéphanie Gratton, vice-présidente et responsable du dossier CFT, Alain Gauthier, trésorier, et Nathalie Arguin, de la FEESP (invitée)

sonnes répondantes ont indiqué ne jamais avoir eu d'aménagement particulier pour concilier le travail et la famille, alors que certaines mesures sont déjà présentes dans la convention collective.

Le comité famille-travail du syndicat a profité du colloque du 25 août 2014 pour lancer une brochure thématique : «Conciliation famille-travail tout au long de la vie». On y énumère les mesures exist-

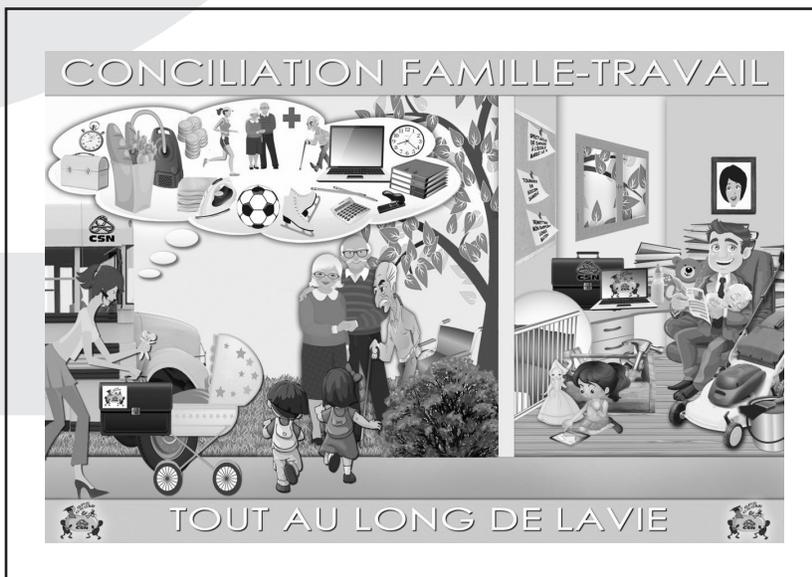
tantes dans la convention collective ainsi que les programmes sociaux gouvernementaux pertinents.

Une pièce du Théâtre Parmi-nou, un salon des exposants ainsi que des conférences étaient au menu de la journée.

Le colloque a été un franc succès, la pièce de théâtre nous ouvrant les yeux de manière amusante sur les difficultés de la démarche, mais aussi sur sa nécessité absolue. Nous en sommes sorties énergisées et motivées à continuer à aider les membres du syndicat à concilier leurs obligations et leurs désirs d'épanouissement, à la fois professionnel et familial.

Le syndicat dit souhaiter que l'enjeu de la conciliation famille-travail, initialement traité comme un enjeu individuel, devienne un objectif collectif. Les nouvelles réalités du marché du travail et l'évolution de la population active en font un défi pour toutes et tous et le syndicat souhaite jouer un rôle de leader auprès de ses membres dans la mise en place de mesures favorisant la conciliation famille-travail permanente et durable tout au long de la vie.

*Stéphanie Gratton  
vice-présidente aux griefs du  
Syndicat du personnel de soutien  
de la Commission scolaire de la  
Seigneurie-des-Mille-Îles*



# Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN) (Unité générale)

Une analyse de la convention collective de l'unité générale du Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec a permis de constater l'existence de plusieurs clauses favorisant la conciliation famille-travail, même si ce n'était pas la raison première de leur négociation. Dans un contexte de travail où les horaires atypiques sont courants (ouverture du casino 24 h sur 24 h, 7 jours par semaine, travail saisonnier, etc.), les besoins de conciliation famille-travail sont omniprésents. Voici une série de clauses existantes pouvant faciliter la CFT :

## Clauses concernant la flexibilité de l'horaire :

### ➤ Disponibilité d'un temps partiel

Un-e salarié-e à temps partiel peut demander, 2 fois par année, pour une période de 6 mois, de ne pas travailler plus de 3 jours/semaine.

### ➤ Période de familiarisation

Un-e salarié-e bénéficie d'une période de 160 heures de familiarisation lors de l'obtention d'un nouvel emploi. Cette période donne du temps à la personne pour planifier sa vie familiale ou pour connaître les possibilités d'horaires afin de concilier le travail et la famille. À défaut de pouvoir concilier la famille avec les réalités du nouvel emploi (ou pour toute autre raison), la personne peut retourner dans son emploi

d'origine, et ce, sans aucune pénalité.

### ➤ Disponibilité

Plusieurs clauses permettent de baliser les demandes de disponibilité de l'employeur :

- Un-e salarié-e à temps complet n'est pas tenu d'être disponible hors de son horaire.
- Un-e salarié-e à temps partiel n'est pas tenu d'être disponible hors de son modèle d'horaire.
- Un-e salarié-e à temps partiel sans modèle d'horaire peut demander 2 jours de non-disponibilité, entre le lundi et le jeudi.
- Un-e salarié-e à temps partiel à horaire variable ou occasionnel doit choisir un bloc de disponibilité.
- Tout salarié a droit à 12 heures de repos entre deux quarts de travail.
- Échange de quart : Tous les employé-es ont le droit de faire des échanges de quarts de travail. Une mesure qui peut grandement faciliter la conciliation famille-travail.



Illustration : Alain Massicotte  
Tiré de « Oser la conciliation famille-travail au quotidien ! »,  
CSN – Mai 2009

### ➤ Horaires

- Le syndicat travaille régulièrement, en cours de convention, à ce que les différents départements adoptent un modèle d'horaire compatible avec les besoins des travailleuses et des travailleurs, notamment en introduisant des congés une fin de semaine sur deux, afin de faciliter les choses pour les personnes ayant des enfants en garde partagée.

### **Clauses concernant les salarié-es à statut précaire**

#### ➤ Salarié-e à temps partiel à horaire variable (TPHV)

Ce statut a été créé pour les salarié-es occasionnels qui effectuent plus de 1200 heures par année. Ces salarié-es voient leur prime d'avantages sociaux de 11.12% convertie pour refléter les mêmes avantages qu'un employé régulier, tels que régime de retraite, assurance-salaire, banque d'heures de fériés, banque d'heures de vacances, banque d'heures de congé de maladie, etc.

Ces banques de congés comportent des mécanismes de prise de congés, ce qui aide grandement à la planification familiale.

### **Clauses concernant les vacances**

- Le mécanisme de choix de vacances prévoit différents « tours ».

Au « premier tour », un-e salarié-e ne peut pas choisir plus de deux semaines de vacances pour la période d'été. Pour la période des fêtes, un-e salarié-e peut choisir la semaine de Noël ou la semaine du Jour de l'An.

- Un-e salarié-e aux études peut séparer en jours 2 semaines de vacances

### **Congés parentaux**

- Il existe un supplément aux prestations d'assurances parentales (RQAP) ou d'assurance-emploi (modalités applicables)
- 2 jours (peuvent se prendre en demi-journée) de congé payé pour les rendez-vous de suivi avec un médecin ou une sage-femme.
- Pendant le congé de maternité, paternité ou parental : Accumulation des vacances, congés de maladie, possibilité de conserver ses assurances collectives et de maintenir les contributions au régime de retraite, à condition de verser sa quote-part.
- Un-e salarié-e dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité.
- Possibilité de prendre un congé sans solde jusqu'à 2 ans à la suite d'un accouchement ou d'une adoption.
- 5 jours payés pour un-e salarié-e dont la conjointe accouche, après l'arrivée du nouveau-né à la maison, et ce, avec maintien de tous les avantages tels qu'assurances, vacances, congés de maladie et régime de retraite, à condition de verser sa quote-part.
- 5 semaines de congé payé pour adoption

### **Congés**

- Congé autofinancé : Programme de congé autofinancé (durée du congé : entre 6 et 12 mois, durée du financement jusqu'à 5 ans).
- Congé sans solde : possibilité de prendre un congé sans solde d'une durée d'un mois à un an.

Nous espérons que ces quelques exemples concrets de clauses sauront vous inspirer pour négocier de nouvelles clauses favorisant la CFT!

*Carmelina Santoro,  
vice-présidente condition féminine  
du Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec – CSN  
(Unité générale)*

# Syndicat des employés et employées de Gaz Métro inc. (CSN)

## Contexte

Avant la démarche en CFT, les personnes qui vivaient des difficultés s'adressaient au syndicat qui traitait ces cas précis en partenariat avec l'employeur. La solution retenue était souvent temporaire, le temps que la personne trouve une réelle alternative. Pendant une assez longue période (années 90 à 2005), il y a eu peu d'embauche chez Gaz Métro. Depuis quelques années, beaucoup de jeunes et de femmes ont été embauchées et, simultanément, le groupe d'employé-es approchant la retraite a augmenté. Les deux sous-groupes avaient potentiellement des besoins de CFT, et la démarche suivie a permis de connaître le portrait global de façon plus précise, pour pouvoir répondre à ces besoins.

## Projet

En 2011, le comité de la condition féminine du syndicat a présenté à l'exécutif un projet basé sur les cinq étapes du guide CSN « Oser la CFT au quotidien ». En raison des bonnes relations de travail, l'exécutif a suggéré au comité de la condition féminine de présenter le projet à l'employeur et ainsi de voir son intérêt à le réaliser de façon paritaire. L'employeur a été ouvert à la suggestion, malgré une certaine crainte de créer des attentes irréalistes.

Un comité a été mis sur pied pour mener le projet à terme. Celui-ci a profité d'une subvention du ministère de la Famille et des Aînés. Une firme externe a été choisie et un sondage informatique a été lancé. Les travailleuses et travailleurs avaient des plages horaires précises pour y répondre, avec la collaboration de la gestion. L'analyse des résultats a été effectuée en comité, à l'aide de la firme externe. Sans que la situation ne soit alarmante, il y avait bel et bien un certain nombre de besoins, surtout pour les personnes

qui ont un camion de Gaz Métro à la résidence et des contraintes avec les heures de garderie.

Un des points saillants de l'analyse a été le fait que les travailleuses et travailleurs ne connaissaient pas toutes les mesures prévues par la convention collective. Un tableau regroupant toutes ces mesures a été élaboré par les membres du comité. Vous le trouverez en page de droite. —————>

Et puis, concrètement, le projet a été le point de départ d'une démarche qui se poursuit dans le temps. Au cours de l'année 2013, le comité s'est penché sur le choix de nouvelles mesures, les plus pertinentes, soit celles qui pourraient aider le plus grand nombre de personnes dans leurs différentes sphères de responsabilités.

La période de négociation de la convention collective arrivant à l'automne 2014, les mesures choisies ont fait l'objet d'un cahier de recommandations en CFT. Elles ont été intégrées au cahier de demandes et adoptées en assemblée générale. Il a été convenu avec l'employeur que le comité CFT reprendrait ses activités à la suite des négociations, pour voir à la mise en place des mesures éventuelles.

*suite à la page 8*



Illustration : Alain Massicotte  
Tiré de « Oser la conciliation famille-travail au quotidien I », CSN – Mai 2009

## Résumé des mesures existantes :

<b>Généralités</b>	
<b>Heures de travail</b>	semaine de travail de 4 jours
	3 jours de repos consécutifs
	modification d'horaire de travail
	heures supplémentaires facultatives (sauf urgence)
	heures supplémentaires compensées cumulables
<b>Vacances</b>	procédure de choix de vacances
	possibilité de faire des changements
<b>Congé de maternité</b>	congé de 20 semaines
	avec 95% du revenu
	maintien des avantages sociaux
	sans impact sur les possibilités de promotion et de mutation
<b>Congé de paternité</b>	une semaine de travail sans perte de salaire à la naissance
	possibilité de 5 semaines étalées sur 2 périodes
	remplacement 95% du revenu
	maintien des avantages sociaux
<b>Congé d'adoption ou parental</b>	possibilité de se prévaloir d'un congé sans solde jusqu'à concurrence de 12 mois
	maintien des avantages sociaux
	1 semaine de travail sans perte de salaire pour l'adoption
<b>Congé pour deuil</b>	1 semaine (conjoint, enfant, parent)
	3 jours pour le décès (frère, sœur, beaux-parents)
	2 jours (beau-frère, belle-sœur, petits-enfants, bru ou gendre)
	1 jour grands-parents, oncle ou tante
	1 journée supplémentaire pour funérailles à + de 200 km
<b>Congé pour des raisons familiales</b>	10 jours par année sans solde
<b>Autres congés</b>	report d'une fête et banque de congés
	congé à traitement différé
	congé sans solde (pays d'origine)
	congé de tempête de neige (décrété par Gaz Métro)

## Conditions particulières existantes pour certains postes :

<b>Horaire de travail</b>	
<b>Amélioration du réseau</b>	demi-heure de flexibilité pour garderie (maximum de 10 %)
<b>Bureaux de Montréal</b>	50 % requis sur un horaire débutant à 7 h et l'autre à 7 h 30 (par ancienneté)
<b>Installation de compteurs</b>	30 % des effectifs peuvent obtenir un horaire de 11 h 30 à 20 h 30 et les autres sur l'horaire régulier de 8 h à 17 h
<b>Centre de distribution</b>	30 % des effectifs peuvent obtenir un horaire débutant à 7 h 30 et les autres sur l'horaire régulier débutant à 7 h
<b>Technicien, Technicienne</b>	Remplacement ou échange de quart de garde.
<b>Camion maison</b>	La possibilité d'autorisation pour des déplacements pour des contraintes majeures.
<b>Pour certains titres d'emplois</b>	Horaires variables pouvant débuter plus tôt. L'horaire peut être devancé d'un maximum de 90 minutes par tranche de 30 minutes. L'heure minimale d'entrée au travail est 6 h. Durée minimale de 6 mois. Ratio maximum peut être établi.

Pour votre inspiration, voici les propositions adoptées par l'assemblée générale :

### Recommandations du comité pour négociations

1. Pour la semaine identifiée comme étant la semaine de relâche scolaire, dépendamment de la Commission scolaire, regarder la possibilité de donner une priorité aux personnes qui ont des enfants ou petits-enfants d'âge préscolaire et scolaire pour avoir accès à ces semaines.
2. Pour les personnes qui doivent avoir un horaire de garde, introduire une flexibilité pour faire des changements d'horaire de garde de façon permanente (exemple : si une personne a la garde de ses enfants aux 2 semaines – semaines impaires – on pourrait prévoir pour elle un changement de garde permanent sur les semaines impaires).
3. Explorer les possibilités lorsqu'une demande est fondée de voir à réduire soit les journées ou les heures de travail de façon temporaire. (Ou être sur un horaire de 5 jours).
4. Possibilité de fractionner les congés pour des raisons familiales en demi-journées.
5. Avoir la possibilité de conserver jusqu'à un maximum d'une semaine de vacances non planifiée, qui pourrait être utilisée en journées ou en demi-journées, pour des raisons familiales. Cette semaine devra être réservée comme « non planifiée » sur le calendrier de vacances.

OU

Avoir la possibilité de cumuler une banque d'une semaine de congés supplémentaires par année pour des besoins familiaux. (Cumul monétaire sur le même principe qu'un congé à traitement différé).

*Linda Boisclair,  
directrice responsable de la condition féminine,  
Syndicat des employés et employées  
de Gaz Métro inc.*

Les membres du Comité de la Condition féminine de la FEESP remercient chaleureusement les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce bulletin *De Fil en filles*, édition spéciale Congrès 2015, notamment Stéphanie Gratton du SPSSMI et Carmelina Santoro du SEESCQ-unité générale. Un grand merci pour votre collaboration!

Nous vous souhaitons une belle et bonne conciliation famille-travail-études!



Illustration : Alain Massicotte  
Tiré de « Oser la conciliation famille-travail au quotidien ! »,  
CSN – Mai 2009

### COMPOSITION DE L'ÉQUIPE DU COMITÉ



Comité de la condition féminine

Sylvie Tremblay, présidente, APPA  
Linda Boisclair, membre, Syndicat de Gaz Métro  
Florcy Édouard, membre, SAPSCQ  
Nathalie Arguin, responsable politique  
Joanie Brousseau, conseillère syndicale  
Athena Davis, employée de bureau

Vous aimeriez faire partie du réseau-femmes FEESP et recevoir *De fil en filles*

Contactez la fédération au 514 598-2231 ou [feesp.courrier@csn.qc.ca](mailto:feesp.courrier@csn.qc.ca) – Vos commentaires et suggestions sont les bienvenus.

[www.feesp.csn.qc.ca](http://www.feesp.csn.qc.ca)