

Boulot, marmots, dodo Ouf !

Luc Allaire
Rédacteur en chef

Marianne Mongrain ne peut plus travailler le jour. Non pas que cette infirmière à temps partiel occasionnel soit malade ou moins disponible, mais à cause d'une décision administrative.

Au lieu de commencer à 7 h 30 le matin, elle doit maintenant commencer à 7 h, depuis que la direction du CHSLD a décidé de chambouler les horaires de travail. En effet, alors que la structure de travail reposait sur un horaire de 7 h 30 – 15 h 30 – 23 h 30 depuis 45 ans, cet horaire a été modifié unilatéralement pour un horaire de 7 h – 15 h – 23 h. Ce changement a été implanté le 15 novembre 2004 à la résidence Cooke, puis graduellement dans les trois autres résidences du Trifluvien. Pourquoi ? « Pour réduire de 8000 heures le nombre d'heures de soins aux patients et appliquer le vieil adage, *en faire plus avec moins* », dénonce la présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Coeur-du-Québec (SIIMCQ), Claire Montour.

Cette décision bouleverse la vie de Marianne Mongrain qui a deux enfants âgés de 5 et 9 ans. « Je ne peux pas laisser ma fille de 5 ans seule le matin pour aller travailler. Mon conjoint est déjà parti. Je fais maintenant des remplacements de nuit et de fin de semaine. Mais c'est sûr que je vais travailler moins. Heureusement, je travaille

aussi sur appel au Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (CHTR) et là, on commence à 8 h le matin. »

Stéphanie Paradis est, elle aussi, bouleversée par ce changement. « C'est impossible d'aller mener les enfants à la garderie qui ouvre à 7 h et d'être à l'heure au travail. » Sa collègue infirmière, Guylaine Rivard, a décidé qu'elle arriverait en retard. « Je n'ai pas le choix. Je ne réveillerai pas les voisins pour faire garder ma fille. C'est sûr et certain. »

Le vice-président du SIIMCQ, Luc Bourassa, a eu beau expliquer en long et en large que ce changement d'horaire entraînerait des difficultés pour tous les gens qui ont des enfants. La direction n'a pas bronché. « C'est un problème personnel », lui a répondu la direction.

Ce « problème personnel » risque de se transformer en problème plus grave de pénurie d'infirmières au CHSLD Le Trifluvien. En effet, comme partout dans le réseau de la santé et des services sociaux, de nombreuses infirmières prendront leur retraite au cours des prochaines années. De tels horaires de travail ne constitueront certainement pas une mesure incitative pour recruter de jeunes infirmières ou de jeunes infirmières auxiliaires.

**La solution :
la conciliation
travail
et famille**

On a peine à imaginer qu'encore aujourd'hui, en 2005, avec les problèmes de dénatalité que connaît le Québec, on doive se battre dans le secteur public, établissement par établissement, pour seulement faire respecter les droits des employés ayant des enfants.

C'est pourtant bel et bien le cas, comme le démontre le comportement de la direction du CHSLD Le Trifluvien. La Centrale des syndicats du Québec a d'ailleurs fait de la conciliation travail et famille, l'une de ses principales revendications pour le renouvellement de la convention collective.

« Nous avons élaboré une proposition que nous avons présentée aux deux autres organisations membres du Front commun, la CSN et la FTQ, qui l'ont acceptée », explique l'adjoint à la coordination des négociations nationales, Yves Lanctôt. Cette revendication vise à créer des comités locaux de conciliation travail et famille composés de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur.

Une fois implantés, ces comités seront chargés de mettre en œuvre des programmes locaux de conciliation travail et famille. Ils pourront soumettre, aux fins de financement, leur programme au Comité national de conciliation

travail et famille. Ce comité disposera, chaque année, d'une somme équivalant à 0,3 % de la masse salariale.

« Cette demande vise à adapter les milieux de travail aux réalités familiales, précise Yves Lanctôt. Actuellement, il n'y a rien dans nos conventions à ce sujet. » De fait, tout ce qu'on retrouve, ce sont des congés. Ainsi, la Commission des normes du travail prévoit 10 jours de congé non rémunérés pour raisons familiales, peu importe le niveau du lien de parenté. Les conventions collectives de la CSQ comportent un nombre inférieur de jours de congé pour la famille immédiate (père, mère, enfants), mais il s'agit de congés rémunérés.

Qu'est-ce qui est mieux ? « Nous demandons 10 jours rémunérés pour tous les membres de la famille, incluant les conjoints de fait et les couples de même sexe », répond M. Lanctôt. Mais celui-ci insiste : « Offrir du temps pour les familles, c'est bien, mais il faut aller plus loin. Les milieux de travail doivent s'adapter à la famille. »

Étrangement, c'est dans les conventions collectives du secteur privé que l'on retrouve les mesures les plus innovatrices. Une entreprise, par exemple, a embauché des gens qui vont chercher les enfants à la garderie ou à l'école lorsque les parents doivent faire des heures supplémentaires.

Les gens s'arrangent comme ils peuvent

Devant l'absence de véritables mesures de conciliation travail et famille, les membres de la CSQ s'arrangent comme ils peuvent. Certains trouvent des solutions intéressantes, d'autres pas.

Vicky Bergeron, par exemple, enseigne l'anglais à Saint-Boniface en Mauricie. Elle a trois enfants âgés de 9 ans, 6 ans et 3 ans et demi. « Le moyen que j'ai trouvé pour garder ma santé mentale sort de l'ordinaire, affirme-t-elle. Mon père habite à la maison. Comme il a des problèmes cardiaques et ne peut plus travailler, il n'a pas beaucoup de moyens financiers. Il est donc logé, nourri, chauffé, câblé, *interneté*... gratuitement. En retour, il prend soin

de ses petites-filles. Depuis qu'il est avec nous, ma qualité de vie a fait un bond de 100 %, sans compter le fait que j'économise 280 \$ par mois en services de garde et que lui économise 500 \$ par mois pour vivre. Nous ne lui faisons pas la charité. C'est au contraire une belle petite histoire intergénérationnelle. »

Mais tous n'ont pas cette possibilité.

Bruno Tremblay est conseiller en orientation au cégep de Limoilou à Québec. Il a cinq enfants âgés de 7 à 16 ans, dont un garçon handicapé atteint de spina-bifida. Depuis mai 2002, il se prévaut du Programme volontaire de réduction de temps de travail (PVRTT), une mesure introduite dans la convention collective de 1999-2002. « Je travaille 7 heures et demie par jour au lieu de 7 heures. De cette façon, je peux bénéficier d'un jour de congé, un jeudi toutes les deux semaines. Ce n'est pas le meilleur programme pour la conciliation travail et famille, dit-il, car le fonctionnement n'est pas très souple. Il n'est pas toujours évident de faire coïncider les rendez-vous chez le médecin avec ma journée de congé. En fait, ce programme vise davantage à faire réaliser des économies à l'employeur qu'à améliorer les conditions de vie. »

Plus de souplesse s'il vous plaît

Il n'y a pas que les milieux de travail qui doivent s'adapter aux nouvelles réalités familiales. Les organisations syndicales aussi. Claudia Cousin est vice-présidente au Syndicat de l'enseignement des Vieilles Forges à Trois-Rivières depuis 1999. Elle a deux enfants de 10 et 13 ans. « J'aime beaucoup mon travail, mais je ne pourrais pas continuer si mes collègues n'étaient pas aussi compréhensifs. Heureusement, les autres membres du Conseil d'administration acceptent que je puisse parfois manquer une réunion pour responsabilités familiales. »

Par contre, Éric Bédard, président du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska, éprouve des problèmes à concilier travail et famille. Père de



Père de cinq enfants, Bruno Tremblay trouve difficile de concilier travail et famille.

quatre enfants âgés de 6 à 12 ans, il ne se voit pas continuer à travailler 60 heures par semaine. « J'ai cependant trouvé une solution qui sera applicable à la fin de mon mandat, le 30 juin prochain. J'ai annoncé aux membres de mon syndicat que j'irai en élection ce printemps avec une demande pour libérer une personne de plus qui pourrait me donner un coup de main au bureau. S'ils acceptent la hausse de cotisation nécessaire, cela devrait me permettre de sortir du bureau à des heures normales. S'ils refusent, je retourne à l'enseignement et je retrouverai des heures normales de travail. Quel que soit le résultat, j'y gagne », conclut-il.

Bref, la conciliation travail et famille prend plusieurs visages. D'où la nécessité de trouver des solutions adaptées à chacun des milieux.