

# ***POLITIQUE FAMILIALE***

## **MÉMOIRE**

**présenté par :**

**le Syndicat des cols blancs de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu  
SCFP section locale 4134**

## **Introduction**

D'entrée de jeu, nous tenons à féliciter les dirigeants de la Ville pour cette consultation sur le projet de politique familiale. Cette initiative marque un pas en avant qui pourrait s'avérer déterminant pour la qualité de vie de plusieurs familles de notre communauté. Comme vous le savez, la plupart des grands syndicats, dont le SCFP, se penchent depuis un bon moment sur les enjeux relatifs à la conciliation travail-famille, un concept qui prend de plus en plus de place et d'importance dans le débat public au Québec. Pour bien des syndicats locaux, il est à la source de plusieurs revendications qui visent à faciliter la vie des travailleurs et des travailleuses qu'ils représentent. Nous avons tous compris que les défis liés à l'articulation de l'emploi et de la famille ne sont pas une responsabilité individuelle, mais organisationnelle. Dans cet esprit, les municipalités y ont leur rôle à jouer, comme fournisseurs de services et comme employeurs.

Nous souscrivons également à la définition ouverte de la famille proposée dans le projet de politique, car les familles d'aujourd'hui sont plurielles et ne correspondent pas toujours au type de famille dite « nucléaire ». Il s'agit d'une réalité dont il faut tenir compte dans notre réflexion et les pistes de solutions en découlant.

C'est pourquoi, en tant qu'employés, mais également en tant que citoyens et parents, nous souhaitons contribuer à l'élaboration de cette politique familiale. Nous espérons que le Comité directeur responsable de cette politique saura s'inspirer des principes invoqués et des suggestions proposées ici.

Notre syndicat a consulté ses membres, les employés cols blancs de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu (bureau, technique et professionnels). D'entrée de jeu, nous signalons qu'aucun répondant n'a participé à quelque consultation que ce soit sur le projet de politique familiale. D'autres ont peut-être été mis à contribution, mais ce n'est pas le cas de employés que nous représentons, contrairement à ce qu'on affirme en page 2 du projet.

## **Des défis bien réels pour les parents**

Nous le savons, de plus en plus souvent les conjoints doivent travailler tous les deux pour arriver à maintenir un niveau de vie décent. On estime d'ailleurs que, sans le travail rémunéré des femmes, le taux de pauvreté des familles à deux conjoints doublerait dans presque toutes les provinces (Tremblay, Villeneuve, 2002). C'est d'autant plus vrai pour les couples avec enfants, car les mesures gouvernementales sont nettement insuffisantes pour soutenir financièrement les familles québécoises.

Nous saluons l'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis une trentaine d'année et aujourd'hui, bien des jeunes femmes envisagent une carrière enrichissante qui leur permette d'acquérir l'autonomie financière. Mais, pour l'instant, c'est encore elles qui doivent assumer les difficultés de la conciliation travail-famille. Bien sûr, les pères s'impliquent de plus en plus. L'écart tend donc à se réduire, mais malgré leur travail à l'extérieur, les femmes accomplissent toujours la plupart des tâches reliées aux soins des enfants et à l'entretien du domicile.

## **L'implication de la municipalité**

Le travail à temps plein, ou partiel dans certains cas, pose des défis quotidiens aux parents : garderies, horaire de travail, maladie des enfants, sorties scolaires, congés pédagogiques, semaine de relâche, service de garde, camp de jour, activités sportives, sorties culturelles, etc. Or, cela n'est pas toujours facilement compatible avec les exigences d'un emploi, ou avec les services offerts par une municipalité.

Par exemple, si un parent travaille le jour, il lui est difficile, par exemple, d'avoir accès à un service offert par la municipalité de 9 heures à 17 heures, soit précisément pendant le temps qu'il consacre à gagner un revenu. Autre exemple, il n'est pas très pratique pour un parent qui travaille la semaine, d'amener son enfant à la bibliothèque si elle est fermée une journée sur deux la fin de semaine. L'adaptation de certains services et des périodes d'ouverture s'impose donc et cela nécessite généralement l'embauche de personnel supplémentaire pour répondre aux besoins créés par ces nouvelles plages horaires.

Ce n'est pas le cas à Saint-Jean-sur-Richelieu puisque plusieurs de nos membres travaillent déjà selon des horaires adaptés permettant aux citoyens de profiter au maximum des services offerts, notamment dans les domaines du loisirs et de la culture,. Nous ne remettons pas ces horaires particuliers en question car nos membres ont a cœur le service aux citoyens. Il y a d'autres domaines où la municipalité peut agir concrètement pour être proactive en matière de politique familiale.

Ainsi, pour faciliter la vie aux parents, la municipalité devrait envisager :

- De créer des haltes-garderies pour les citoyens et citoyennes qui souhaitent participer aux instances démocratiques ou aux diverses consultations
- De multiplier les activités culturelles et sportives pour les familles
- De multiplier les cours disponibles pour les enfants
- D'établir des tarifs familiaux en tenant compte du fait qu'une famille ne se limite pas toujours à deux enfants
- D'améliorer la propreté et la surveillance des parcs pour s'assurer que les enfants puissent y jouer en toute sécurité
- De rétablir l'accès gratuit des piscines pour les enfants
- De mettre à la disposition des parents des tables à langer dans les bâtiments de la Ville
- De créer des aires de jeu dans les locaux municipaux, pour occuper les enfants alors que les parents sont en attente d'un rendez-vous ou d'un service.

Ces suggestions ne sont évidemment pas exhaustives et reprennent en partie, ou s'ajoutent à celles déjà inscrites dans le projet de politique familiale qui sert de base à notre discussion et notre réflexion.

### **La conciliation travail-famille, au cœur de la politique familiale**

Comme le souligne le projet de politique familiale, le principe de conciliation travail-famille doit faire partie des discussions et des mesures qui seront mises de l'avant. La municipalité doit donc faire figure d'exemple pour les autres employeurs et le reste de la

communauté. Ce serait le comble de l'ironie que la municipalité fasse la promotion d'une politique familiale et de la conciliation travail-famille tout en refusant de les appliquer à ses propres employés.

Difficile à croire mais c'est vraiment le cas. Toute l'argumentation syndicale en matière d'aménagement d'horaire flexible est basé sur la conciliation travail famille et la responsabilisation de nos membres et des gestionnaires en pareil matière.

Pour les employés cols blancs, la municipalité ne propose aucune mesure, aucun changement en ce sens. Au contraire, elle souhaite pouvoir modifier de façon unilatérale l'horaire de travail de n'importe quel employé, par un simple avis de sept jours. On peut imaginer les impacts négatifs d'une telle décision sur la vie familiale d'un père ou d'une mère à l'emploi de la Ville.

### **De vraies mesures de conciliation travail-famille, un plus pour tout le monde!**

Les problèmes reliés à la conciliation travail-famille sont bien réels partout au pays, tant pour les employeurs que pour les employés. En 1999, Santé Canada nous apprenait que 40 % des travailleurs éprouvaient de grandes difficultés à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales. En 2003, une étude indiquait que 56 % des employés au pays affirmaient vivre de hauts niveaux stress liés à la surcharge des rôles (Duxbury, Higgins, Coghil, 2003). Cette situation ne peut perdurer et de plus en plus d'entreprises et d'organisations réalisent qu'elles doivent opérer un changement culturel en ce sens.

De plus, au cours des dernières années, plusieurs études ont démontré que loin d'être coûteux pour les employeurs, le principe de conciliation travail-famille est responsable et rentable pour la gestion des ressources humaines. Il suffit d'adopter des mesures claires et d'avoir des gestionnaires soucieux du bien-être des employés, prêts à explorer de nouveaux modes de gestion plus respectueux de leur vie.

Des mesures de conciliation travail-famille permettent, entre autres, de :

- Réduire le taux d'absentéisme
- Diminuer le stress et les problèmes de santé
- Augmenter la productivité
- Améliorer le potentiel de recrutement et de rétention de la main d'œuvre
- Stimuler les initiatives
- Favoriser le travail d'équipe
- Améliorer le bien-être et le sentiment d'appartenance des employés, ce qui augmente d'autant leur motivation.

Dans ce cadre, il y aurait lieu d'envisager plusieurs mesures positives pour permettre aux cols blancs, cols bleus et autres employés de la Ville une meilleure conciliation travail-famille. La Ville donnerait ainsi l'exemple et favoriserait la multiplication de ce type de mesures dans notre communauté. Nous pensons, entre autres, aux :

- Horaires flexibles (*réalisé chez Kraft Canada*)
- Semaine de travail comprimée (*réalisé chez IMS Health Canada*)
- Retour progressif au travail après un congé de maternité ou un congé parental
- Garderie en milieu de travail, ce qui évite la perte de temps causée par le transport des enfants à un lieu parfois éloigné du lieu de travail, (*réalisé à la Banque Nationale*)
- Service de garde d'urgence, ce qui permet de répondre aux urgences l'esprit tranquille
- Respect des horaires de travail- prévisibilité de l'horaire normal de travail
- Permanence et sécurité d'emploi, ce qui facilite la création d'une famille et l'arrivée d'un premier enfant.

En plus d'aider les employés qui sont également des parents, la flexibilité des horaires pourraient aussi être avantageuse pour la Ville. Les citoyens pourraient ainsi avoir plus facilement accès aux services, certains employés arrivant plus tôt, d'autre finissant plus tard qu'aux heures normales. L'essentiel est de planifier adéquatement l'aménagement des horaires pour s'assurer que les services soient toujours disponibles à la population. En

2001 au Québec, 20 % des entreprises privées offraient déjà à leurs employés des mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail, sur une base volontaire (*Tremblay, Villeneuve, 2002*).

De tels changements sont audacieux, mais nécessaires. La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu ne serait pas le premier employeur à les mettre de l'avant. Chaque année, le Conseil du statut de la femme remet des prix « ISO-famille » pour ce genre de réalisations. Par exemple, en 2001, la municipalité de McWatters a été primée, de même que la Caisse populaire Desjardins Granby-Bromont et la compagnie pharmaceutique Merk Fross Canada. Plus récemment, en 2002-2003, des prix ISO-famille ont été décernés au Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue (qui a aboli le principe de « retard » et qui permet l'autogestion des heures supplémentaires) et à la Régie des rentes du Québec (mesures pour l'aménagement du temps de travail).

Le progrès vers une meilleure conciliation travail-famille est donc possible et réalisable. D'autres organisations, publiques ou privées, ont fait cet effort. C'est maintenant au tour de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu de s'y mettre. Dans ce virage, chacun doit faire sa part et les dirigeants de la municipalité peuvent compter sur notre habituelle coopération pour améliorer les services rendus à la population et les conditions de travail des employés afin de réussir à concilier le travail et la famille dans notre communauté.

## **Références**

DUXBURY, Linda, HIGGINS, Chris, COGHILL, Donna (2003). *Témoignages canadiens: à la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, 104 pages.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, VILLENEUVE, Daniel (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail*, Québec : Télé-université, 64 pages.

Documentation reliée à divers site WEB dont :

- Conseil du statut de la femme, [www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)
- Ressources humaines et développement des compétences Canada, [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)