



Vol 7 | No 1 | Nov. 2015  
fiqsante.qc.ca

# le des RÉSEAU jeunes

BULLETIN DU RÉSEAU DES JEUNES  
DE LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



## TRAVAIL-FAMILLE-VIE PERSONNELLE : ÇA NOUS PRÉOCCUPE !

Je suis fière et impressionnée, à chaque édition du Réseau des jeunes, de constater le dynamisme et l'engagement des jeunes participantes. Vous êtes l'avenir de la Fédération et cet avenir est assurément prometteur!

Cette fois-ci, le Réseau a été l'occasion, pour le comité Jeunes, de recueillir des informations essentielles pour mener une réflexion sur l'implication des professionnelles en soins de 30 ans et moins à tous les paliers de l'organisation. Compte tenu des importantes transformations du réseau de la santé, il est capital de mieux définir la place des jeunes, que ce soit au niveau local, régional ou national. Cette réflexion sera ensuite partagée avec le Comité exécutif de la FIQ et ses déléguées.

L'édition 2015 du Réseau des jeunes a aussi permis aux participantes d'approfondir leurs connaissances et d'enrichir leur compréhension du concept de conciliation travail-famille-vie personnelle. Une grande question était ainsi soulevée : comment

atteindre un certain équilibre entre ces trois sphères de la vie?

Bien entendu, pour y parvenir, il est nécessaire de connaître les divers enjeux liés à la conciliation et d'en discuter. C'est ainsi que les participantes ont été invitées, en un premier temps, à élaborer leur propre définition de la conciliation travail-famille-vie personnelle. Par la suite, elles ont pu entendre différentes intervenantes aborder les mesures facilitatrices prévues à la convention collective FIQ et leur historique. Enfin, elles ont eu droit à un survol de ce qui se passe ailleurs en cette matière.

Cette 11<sup>e</sup> édition du Réseau des jeunes fut un autre grand succès!

*Marie-Claude Ouellet,  
responsable politique du  
comité Jeunes*

Une génération  
en santé...



Jonathan Nagode, Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM)

## LA CONCILIATION, UNE DÉFINITION PERSONNELLE

Peu de temps après l'ouverture du Réseau, les participantes ont pris quelques minutes pour rédiger leur propre définition de la conciliation travail-famille-vie personnelle. Au terme des deux journées de discussion, la majorité d'entre elles ont affirmé avoir dorénavant une meilleure compréhension des différentes facettes de la conciliation travail-famille-vie personnelle et de la pertinence des revendications collectives qui y sont rattachées.

### BINGO!

Afin de favoriser les interactions entre les participantes et pour qu'elles puissent échanger et mieux se connaître dans une ambiance ludique, une activité de type brise-glace, appelée Bingo de la conciliation, a été proposée par les organisatrices.

## LES IDÉES CATAPULTÉES, UNE VRAIE GUERRE DES TUQUES

Afin de recueillir les informations nécessaires pour alimenter sa réflexion sur la place des jeunes à tous les paliers de la FIQ, le comité Jeunes a proposé aux participantes du Réseau une activité intitulée Les idées catapultées.

Après avoir répondu à trois questions sur des feuilles de couleurs différentes et les avoir chiffonnées, elles ont ainsi été invitées à les catapulter du côté opposé de la salle où d'autres participantes se trouvaient. Par la suite, toutes devaient récupérer trois feuilles chiffonnées de couleurs différentes, prendre connaissance des idées inscrites et identifier, au moyen d'un cœur, les idées les plus significatives à leurs yeux. On se serait vraiment cru dans une scène de La Guerre des tuques!





Marie-Eve Surprenant, coordonnatrice de la Table de concertation de Laval en condition féminine

## LE CONCEPT DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-VIE PERSONNELLE

Venue partager les résultats d'une étude qu'elle a réalisée auprès de jeunes couples de 30 ans et moins au sujet de l'égalité homme-femme, la conférencière Marie-Eve Surprenant a notamment abordé, avec les participantes du Réseau, les moyens visant à faciliter un partage des tâches plus équitable au sein du couple et de la famille.

Selon cette étude, les jeunes conçoivent le couple comme un espace libre d'inégalité et ils-elles ont la conviction que le partage des tâches est équitable au sein du couple et de la famille. En réalité, ce partage des tâches est encore aujourd'hui influencé par la division sexuelle du travail et par la persistance de nombreux stéréotypes. Malgré la perception d'égalité entre les conjoint-e-s, les résultats de l'étude démontrent un écart qui compromet l'atteinte d'une égalité réelle dans le partage des tâches. Ainsi, en dépit des progrès récents, l'équilibre entre les deux sphères que sont le travail et la famille est plus difficilement atteignable pour les femmes, puisqu'elles sont encore considérées comme les responsables de la famille.

Les solutions qui favorisent une meilleure conciliation des différents aspects de la vie doivent d'abord et avant tout être collec-

tives. L'État et les employeurs doivent contribuer à démultiplier les opportunités qui permettent une meilleure conciliation travail-famille en adoptant des mesures législatives ou des politiques adéquates, en préconisant un modèle d'organisation du travail qui tient compte du rôle de parent et en diminuant les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes. Or, malgré certaines avancées, les femmes recevaient en 2011, selon le Conseil du statut de la femme, 75 % de la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes.

Marie-Eve Surprenant a terminé son allocution en présentant un outil intitulé Guide d'accompagnement des milieux de travail en conciliation travail-famille. Ce guide, conçu et rédigé par les intervenantes de la Table de concertation de Laval en condition féminine, est disponible en ligne au [tclcf.qc.ca](http://tclcf.qc.ca).



1. Marilyn Tremblay, CSSS de Saint-Jérôme  
2. Marika Côté, CSSS de la région de Thetford



Generation



## LE RALLYE DES JEUNES

Au Réseau des jeunes, le rallye est une formule qui a fait ses preuves pour permettre aux participantes d'assimiler les concepts abordés lors des différentes présentations.

Voici quelques-unes des questions auxquelles elles ont eu à répondre et leur réponse :

Vrai ou faux? La professionnelle en soins peut s'absenter du travail jusqu'à un maximum de 10 jours sans solde par année pour remplir des obligations liées à la garde ou à la santé de son enfant.

**Réponse : Vrai**

Vrai ou faux? Pour obtenir un congé sans solde ou partiel sans solde pour études, il faut entre autres avoir complété deux ans de service chez l'employeur.

**Réponse : Faux**

La professionnelle en soins qui désire s'impliquer au sein de son syndicat local doit :

- a) Bénéficier de journées de libération prévues à la convention collective?
- b) Demander une prime de bénévolat et renoncer à sa vie familiale?
- c) Négocier avec sa supérieure immédiate des modifications d'horaire afin de dégager du temps pour exercer son militantisme?
- d) S'assurer de toujours exercer les activités syndicales sur un quart différent de celui de son poste?
- e) Toutes ces réponses?

**Réponse : a)**





Sylvie Dallaire, conseillère syndicale, service Organisation syndicale, FIQ

## LA CONVENTION COLLECTIVE ET LA CONCILIATION

Pour être mobilisée, il faut être bien informée. Voilà le message qu'est venue transmettre Sylvie Dallaire, conseillère syndicale à la FIQ, aux jeunes participantes du Réseau.

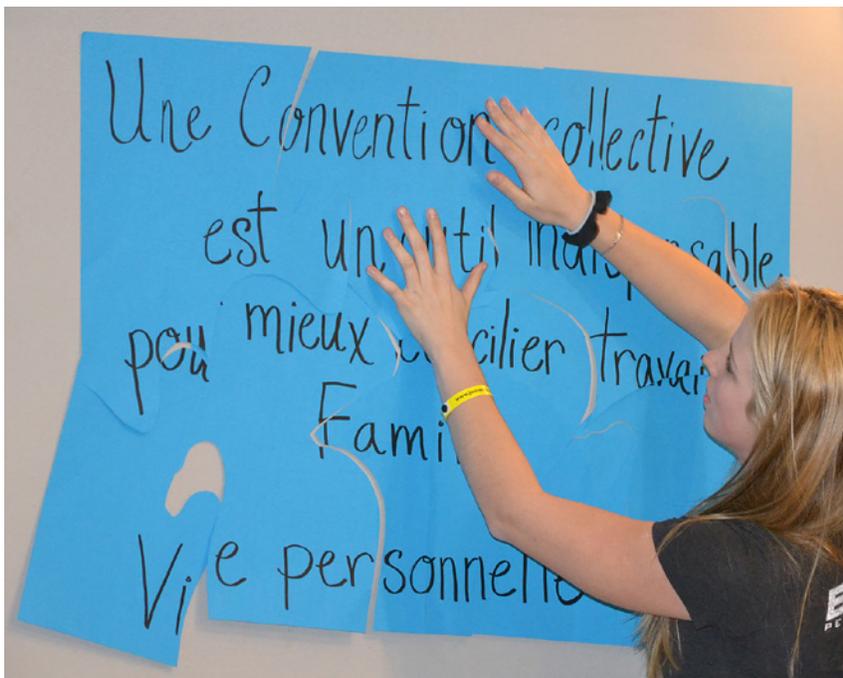
Les conventions collectives incluent plusieurs mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle, mais encore faut-il les connaître pour être en mesure d'en bénéficier. Évidemment, ces mesures ne sont pas apparues par magie dans les conventions collectives, mais sont plutôt le fruit de longues batailles menées, au fil des ans, par les syndicats et leurs membres.

Malgré tout, la vigilance s'impose, car les gouvernements et les employeurs ont la mauvaise habitude de remettre en question ces acquis. Il y a aussi beaucoup de chemin à parcourir pour que de nouvelles mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle soient adoptées et mises en place dans les milieux de travail,

particulièrement dans le réseau de la santé.

« Pour les professionnelles en soins, l'accès aux mesures de conciliation est un défi en soi. En dépit des difficultés, elles doivent toutefois se sentir légitimées de les utiliser », a précisé Sylvie Dallaire pendant sa présentation.

Au nombre des mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle abordées, mentionnons notamment le congé pour responsabilités parentales, le congé pour mariage ou union civile, le congé sans solde et partiel sans solde, le congé à traitement différé, la conversion de certaines primes en temps chômé et l'aménagement des horaires de travail.





Mélanie Bourque, responsable du programme de 2<sup>e</sup> cycle en travail social à l'Université du Québec en Outaouais, campus de Saint-Jérôme

## LES PARENTS TRAVAILLEURS ET LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE : LE QUÉBEC PEUT-IL S'INSPIRER D'AILLEURS ?

La présentation de Mélanie Bourque a permis d'effectuer un survol des pratiques existantes en matière de conciliation travail-famille-vie personnelle ailleurs qu'au Québec.

D'entrée de jeu, la conférencière a fait remarquer que la difficile conciliation entre le travail et la famille peut entraîner des conflits qui se répercutent tant au travail qu'au sein de la famille. Il existe toutefois deux grandes orientations pour minimiser les impacts du conflit entre ces différentes sphères de la vie. La première est la mise en place de conditions de travail ayant pour effet de contraindre les employeurs à favoriser la conciliation travail-famille. La deuxième est le développement de politiques familiales facilitant la conciliation.

L'Angleterre, les Pays-Bas et l'Australie ont préféré adopter des législations concernant les conditions de travail, au détriment de politiques familiales. Dans ces pays, chaque travailleur-euse a le droit de demander des mesures de conciliation à son employeur et celui-ci a alors l'obligation de recevoir la demande. Toutefois, pour des motifs administratifs, l'employeur peut refuser d'accéder à la demande du-de la travailleur-euse. Le modèle prisé dans ces pays repose sur un droit individuel et, par conséquent, le rapport de force du-de la travailleur-euse est diminué, puisqu'il-elle est seul-e face à l'employeur.

À l'opposé, la Suède, la France et le Québec ont plutôt misé sur des politiques familiales moyennement ou fortement développées (RQAP, garderies, etc.), alors que les conditions de travail liées à la conciliation sont un peu moins présentes. Par exemple, en Suède, la politique familiale liée aux congés parentaux prévoit que ces congés ont une durée de 480 jours. Le père a également droit à deux mois de congé qu'il peut morceler pour pouvoir en bénéficier jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans. Par ailleurs, il existe une politique d'égalité homme-femme en Suède.

**Il importe de préciser que la mise en place de politiques familiales contribue au développement des droits collectifs.**

En terminant, Mélanie Bourque a indiqué qu'une combinaison de politiques familiales bien développées, jumelée à des conditions de travail permettant une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle, serait un pas dans la bonne direction. Il faut continuer de revendiquer pour obtenir des conditions gagnantes!



Vicky Landry, conseillère syndicale, équipe Recherche, FIQ

## LES CONGÉS PARENTAUX

On ne pouvait traiter de la conciliation travail-famille-vie personnelle sans aborder la question des congés parentaux, sans doute les mesures les plus utilisées dans les rangs de la Fédération.

Qu'elles visent la mère, le père ou les parents adoptifs, les mesures liées aux droits parentaux sont le fruit de luttes menées par des hommes et des femmes de tous horizons. Ces mesures ont, de façon tangible, amélioré la qualité de vie des parents et des enfants. Depuis la création du Régime québécois d'assurance parentale, le taux de natalité au Québec a d'ailleurs augmenté significativement.

La FIQ est fière d'avoir contribué à l'amélioration des congés parentaux visant ses membres. Grâce aux mesures inscrites à sa convention collective, elle permet

aux pères et aux mères d'exercer pleinement leurs droits.

« Les conditions prévues à la convention collective de la Fédération ont été bonifiées au cours des dernières années, notamment en matière de droits parentaux. Toutefois, les professionnelles en soins qui vivent des difficultés peuvent s'adresser à leur équipe syndicale locale qui pourra entreprendre les démarches nécessaires auprès des personnes appropriées. C'est là la meilleure façon de se faire entendre et de faire changer les choses positivement », a indiqué Vicky Landry, conseillère syndicale à la FIQ.



### DES SOLUTIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES À PORTÉE DE MAIN

Avant de conclure ce Réseau, les jeunes ont été invitées à participer à un atelier interactif où elles ont pu s'exprimer, de manière créative, sur les moyens qu'elles peuvent utiliser pour parvenir à concilier travail-famille-vie personnelle.

Au nombre des réponses, mentionnons :

#### Sphère professionnelle

- La connaissance et l'application de certaines dispositions de la convention collective
- Le droit de connaître son horaire de travail à l'avance
- La bonification de certains congés

#### Sphère familiale

- Le partage des tâches ménagères
- Le soutien des membres de la famille, du réseau social et des ressources

Les participantes sont d'avis que les façons de tendre vers l'équilibre entre ces sphères passent inévitablement par la capacité de vivre le moment présent, de lâcher prise, de s'écouter et de s'affirmer. Elles constatent que c'est individuellement, collectivement et syndicalement que la conciliation travail-famille-vie personnelle peut se concrétiser!