Paroles d'acteurs sociaux : L'implication de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans une démarche pour mieux aménager le temps de travail

Social Actors' Views: The Involvement of the Confederation of National Trade Unions (CSN) in an Approach to Better Organize Working Time

Marie-France Benoit

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/446>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.446

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Marie-France Benoit, « Paroles d'acteurs sociaux : L'implication de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans une démarche pour mieux aménager le temps de travail », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/446> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.446

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Paroles d'acteurs sociaux : L'implication de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans une démarche pour mieux aménager le temps de travail

*Social Actors' Views: The Involvement of the Confederation of National Trade
Unions (CSN) in an Approach to Better Organize Working Time*

Marie-France Benoit

Introduction

- 1 Comment concilier le travail et ses multiples impératifs avec les exigences tout aussi fondamentales des obligations familiales ? Voilà une question simple en apparence, mais qui soulève des enjeux majeurs et des débats passionnés, tant en France qu'au Québec d'ailleurs. La publication récente de plusieurs ouvrages sur la question témoigne de l'acuité des problèmes soulevés, de l'importance des enjeux sociaux en cause et de l'impérieuse nécessité d'une action syndicale dynamique et novatrice sur ces questions, en rupture avec les schémas traditionnels des pratiques syndicales en ces matières¹.
- 2 Certes, dans les efforts pour concilier le travail et la famille, d'aucunes ont vu une approche contraire aux intérêts des femmes, voire un concept « sexué s'il en est, qui est discriminatoire en lui-même, car on sait qu'il ne s'adresse jamais aux hommes »². En rupture avec ce dogmatisme quelque peu en retard sur la réalité, je vais plutôt rendre compte des efforts mis par une organisation syndicale québécoise.
- 3 Ainsi, après avoir réfléchi brièvement sur la présente conjoncture et les effets de la réorganisation du travail ayant cours aujourd'hui dans les sociétés du capitalisme avancé, je vais m'arrêter plus longuement sur les initiatives développées au sein de la

Confédération des syndicats nationaux (CSN), la centrale syndicale dans laquelle j'œuvre aujourd'hui, puis je présenterai quelques pistes d'action en regard de la nécessaire intervention des États sur ces questions. Une courte conclusion clôturera mon exposé.

Une conjoncture difficile pour les salarié-es

- 4 Sans vouloir tracer un portrait global des changements draconiens qu'ont imposés les stratégies patronales nées dans le sillage du néolibéralisme triomphant et d'une mondialisation accélérée de l'économie, rappelons que notre société a profondément changé et que les bouleversements qu'a connus le monde du travail dans les dernières années ont des effets directs et immédiats sur le quotidien des travailleuses et des travailleurs.
- 5 Des standards de performance qui mettent en cause l'intégrité physique et psychologique des salarié-es sont imposés par la recherche d'une productivité accrue, de l'efficacité économique à n'importe quel prix et de taux de profit propre à satisfaire un capitalisme financiarisé et spéculatif. Le surmenage et les multiples formes de détresse psychologique rencontrées aujourd'hui dans le monde du travail montrent bien que l'individu ne peut résoudre seul ces contradictions³. Et ces mêmes stratégies et desideratas patronaux ont aussi des conséquences négatives certaines sur la vie familiale, ses bonheurs et ses exigences, quand vient le temps d'organiser toutes les facettes de la vie.
- 6 C'est pourquoi seule une action collective engagée, dynamique et déterminée constitue une réponse adéquate aux problèmes vécus par les travailleuses et travailleurs en ce domaine.
- 7 Par ailleurs, les femmes sont maintenant très présentes sur le marché du travail, les trajectoires familiales se diversifient, les emplois et les horaires de travail se modifient. Et le partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes demeure encore fort lacunaire. Pire, force est de constater que les milieux de travail sont lents à intégrer ces modifications des structures sociales et familiales et à s'adapter à ces nouvelles réalités.
- 8 Une récente enquête réalisée par Santé Canada sur les contradictions entre les contraintes imposées par le travail et les exigences de la vie personnelle et familiale montre que la majorité des Québécoises et des Québécois est essoufflée et souvent épuisée par le manque de temps pour concilier tous les aspects de leur vie professionnelle, sociale et personnelle. Plus de deux personnes sur trois se disent être autant ou plus pressées par le temps qu'il y a cinq ans. Et, les femmes sont plus stressées que les hommes, quand elles ont la charge de jeunes enfants et que les deux conjoints sont actifs sur le marché du travail⁴.

La conciliation famille et travail à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) : une priorité majeure

- 9 La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une centrale syndicale qui agit énergiquement en regard des grandes questions sociales et économiques qui confrontent ses 300 000 membres ainsi que toutes les travailleuses et tous les travailleurs québécois⁵. La conciliation famille-travail constitue l'une des thématiques majeures sur laquelle nous travaillons, et ce, sous plusieurs angles.

- 10 La CSN se préoccupe d'ailleurs depuis longtemps des multiples enjeux relatifs à la place du travail dans la vie sociale, en regard du temps de travail et de son aménagement, de même que sur les effets de la prise en charge de l'organisation des responsabilités familiales et sociales.
- 11 Dans le cadre de cette journée d'étude, j'interviendrai particulièrement sur la question de l'aménagement du temps de travail comme solution pour arriver à faciliter l'harmonisation de la vie professionnelle et la vie familiale, laissant délibérément de côté la question du travail à temps partiel, des travaux et débats étant à venir sur cette thématique particulière.
- 12 Au dernier congrès de la CSN tenu en mai 2008, la question de la conciliation famille et travail a été au cœur des débats. Des résolutions importantes engageant toutes les composantes de la Confédération ont ainsi été adoptées
- 13 À titre de conseillère syndicale à la condition féminine, j'ai à mettre en œuvre, concrètement et avec d'autres collègues, les mandats votés par le congrès à cet égard.
- 14 De prime abord, le congrès a statué que la problématique de la conciliation famille-travail s'inscrit pleinement dans la quête essentielle de l'égalité entre les femmes et des hommes, une égalité réelle et pas seulement formelle. Cette problématique ne saurait donc être résolue qu'à partir du postulat que cette égalité passe de façon privilégiée et non équivoque par la présence nécessaire et massive des femmes sur le marché du travail. Ainsi, tant les politiques adoptées que les pratiques syndicales déployées en matière de conciliation entre la famille et le travail doivent toujours être guidées par ces principes. Il faut donc tout mettre en œuvre pour assurer aux femmes leur participation pleine et entière à la production et à la distribution des richesses sociales.
- 15 Le rôle historique déterminant joué par la CSN dans la mise en place d'un réseau de services de garde au Québec, dans l'élaboration et la mise en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale* (législation qui assure aux femmes et à leur conjoint ou conjointe des congés prolongés au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant⁶), l'accès à des congés pour responsabilités parentales par le biais de dispositions spécifiques dans la *Loi sur les normes du travail* (loi s'appliquant à tous les travailleuses et travailleurs qui ne disposent pas d'un syndicat et qui détermine les normes minimales en matière de conditions de travail et de rémunération⁷), témoignent et confirment, sans l'ombre d'un doute, les orientations de la Confédération en ces matières.
- 16 Malgré ces acquis sociaux importants, les militantes et militants de la CSN ont fait le constat suivant : encore trop de milieux de travail restent peu adaptés aux besoins de conciliation famille-travail. Il est donc insuffisant de se contenter des mesures ponctuelles et des approches reposant sur la seule bonne volonté des employeurs pour arriver à articuler les impératifs du travail et les exigences de la vie familiale et personnelle. Il nous faut agir et « oser » faire évoluer les milieux de travail. Les délégué-es au Congrès de la CSN ont convenu que cette responsabilité incombait aux syndicats locaux et aux fédérations professionnelles.
- 17 Deux résolutions importantes ont été adoptées qui concrétisent cette orientation :
 - 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.

- Que la CSN et les fédérations déploient leurs ressources pour développer des politiques de négociation sur la conciliation famille-travail et pour soutenir l'action syndicale sur ces enjeux et qu'elles assurent un suivi des avancées et la diffusion des expériences intéressantes.⁸
- 18 La Confédération s'est donc engagée à soutenir le travail des militantes et des militants des syndicats locaux afin de faciliter la prise en charge de la conciliation famille-travail. Pour progresser vers l'atteinte de cet objectif, les syndicats, de leur côté, sont invités à développer au moins une initiative allant dans ce sens.
 - 19 Pour faciliter leur travail, la Confédération a produit deux brochures.
 - 20 La première, intitulée *Oser la conciliation famille-travail au quotidien!*, propose une démarche syndicale à réaliser pour examiner l'organisation du travail prévalant dans l'entreprise ou l'organisme public en cause. Elle suggère de soumettre à un examen critique les dispositions contenues dans la convention collective afin d'élaborer des revendications qui feront progresser la conciliation entre la famille et le travail et qui permettraient de répondre aux besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs concernés⁹.
 - 21 La deuxième brochure, qui a pour titre *Oser la conciliation famille-travail au quotidien! Une question d'équité et de solidarité. Guide syndical en appui aux assemblées générales*, complète la première en proposant un guide pour la tenue des débats dans les assemblées générales des membres des syndicats locaux¹⁰. Elle présente de façon succincte les enjeux de la conciliation famille-travail et se veut un instrument pour mener la réflexion sur ces questions. Elle aborde de front la question difficile du principe de l'ancienneté dans l'application des droits des salarié-es et suggère des exemples d'adaptation des règles syndicales en ces matières en s'inspirant de dispositions conventionnelles négociées récemment dans divers milieux de travail.
 - 22 La démarche syndicale proposée vise à réaliser un meilleur équilibre entre les obligations familiales et les contraintes propres au travail. Il est fort exigeant, voire « dérangeant », car il impose de revoir des façons de faire, de réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser une meilleure répartition des avantages et des inconvénients inhérents au travail. *In fine*, il s'agit de rendre les milieux de travail plus adaptés aux besoins des salarié-es et aux contraintes des familles. Il s'agit également de permettre aux hommes de mieux partager les tâches domestiques, de contribuer davantage à l'éducation des enfants.
 - 23 Pour comprendre la démarche suggérée, il faut d'abord rappeler qu'au Québec il n'existe pas de négociations de branche et que, dans leur très grande majorité, les conventions collectives, dans le secteur privé, sont négociées dans chaque entreprise par le syndicat local.
 - 24 Quelques exceptions à cette règle existent cependant quand plusieurs syndicats d'un même secteur réussissent à imposer, par leur rapport de force, une négociation regroupée. Cette façon de faire n'est cependant pas soutenue par aucune disposition législative ou encadrement normatif.
 - 25 En ce qui concerne les syndicats du secteur public et parapublic, d'autres mécanismes imposent une négociation à une table centrale qui règle les principales dispositions de la convention collective (salaires et avantages sociaux), tandis que d'autres matières sont négociées à des tables sectorielles et que d'autres encore sont réglées par une négociation

menée localement. Cette dernière touche plus spécifiquement à l'organisation du travail, à l'aménagement et la planification des congés, et à d'autres questions de ce type.

- 26 La démarche proposée par la CSN est tout à fait à la portée des syndicats locaux, mais elle exige de la part des militantes et militants un travail de consultation et de sensibilisation, et une volonté de chercher des solutions concrètes pour arriver à répondre aux besoins des membres.
- 27 Pour réaliser cette démarche, cinq grandes étapes sont suggérées. La première consiste à faire l'inventaire des dispositions conventionnelles existantes en matière de mesures en matière de conciliation famille-travail et à élaborer un plan de travail, avec un échéancier précis.
- 28 La deuxième propose d'élaborer et de diffuser un questionnaire à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs permettant d'identifier de façon précise les besoins des salarié-es.
- 29 La troisième est consacrée à la compilation des réponses obtenues et à procéder à l'interprétation et à l'analyse des résultats, le tout devant être présenté à l'assemblée générale du syndicat.
- 30 La quatrième étape consiste à procéder à l'identification et à l'adoption de la mesure, ou des mesures, qui seront négociées à l'occasion du renouvellement de la convention collective. Le syndicat local doit s'assurer d'une participation pleine et entière de tous les salarié-es afin que la revendication soit bien enracinée et soutenue lors de la négociation.
- 31 La dernière étape se veut une période de bilan du travail accompli, tout en cernant le travail qui reste à faire, ou que devront être les suivis à réaliser par la suite.
- 32 En réalisant cette démarche, les équipes syndicales seront tenues de faire preuve d'ouverture dans l'élaboration de solutions innovatrices, mettant souvent en cause les acquis issus de négociations et de luttes antérieures. Pour réaliser un nouvel aménagement du temps de travail afin de répondre aux besoins spécifiques des nouvelles familles, on ne pourra faire l'économie d'un débat sur une règle cardinale du mouvement syndical : comment appliquer la règle d'ancienneté de façon souple afin d'éviter de provoquer des situations inévitables à l'endroit des salarié-es moins anciens ?
- 33 Sur cette question, la deuxième brochure propose une réflexion sur la règle de l'ancienneté. Elle suggère des exemples d'adaptation de règles syndicales en s'inspirant de dispositions conventionnelles négociées récemment et qui prennent en compte ces problématiques.
- 34 Ce débat difficile ne saurait être mené sans référence aux valeurs d'équité et de solidarité propres à l'expérience historique du mouvement ouvrier, tout en proposant des accommodements qui permettent de tenir compte des nouvelles réalités sociales et qui donnent des réponses permettant d'équilibrer les obligations familiales et les contraintes rattachées au travail.

La négociation de mesures de conciliation : quelques exemples concrets

- 35 Sortons maintenant de l'abstraction et donnons tout de suite quelques exemples de résultats intéressants obtenus récemment dans certains secteurs, même si, évidemment, beaucoup de travail reste encore à faire.

- 36 D'abord dans l'hôtellerie, un secteur important à la CSN qui compte une cinquantaine de syndicats regroupant plusieurs milliers de salarié-es. Dans le cadre d'une négociation regroupée, les syndicats de ce secteur ont négocié des dispositions conventionnelles spécifiques permettant de modifier le temps de travail, et ce, en raison de responsabilités familiales des salarié-es.
- 37 Ainsi, une demande d'aménagement des horaires de travail peut être présentée par une ou un salarié ayant un ou des enfants, ou dont le conjoint ou la conjointe a un ou des enfants (l'âge des enfants en cause peut varier selon les conventions collectives). Il suffit de remplir certaines conditions d'admissibilité (par exemple, donner un avis à l'employeur dans un délai déterminé) pour demander une réduction des jours ou des heures de travail pour une période précise. Sauf motifs exceptionnels, l'employeur ne peut refuser d'accorder la modification suggérée des heures de travail. Certaines conventions collectives prévoient même la possibilité de réduire le temps de travail pour assumer des responsabilités à titre de proche aidant ou de proche aidante.
- 38 Dans le secteur de la santé et des services sociaux, où il n'y a pas d'interruption dans la prestation des services, il est souvent difficile d'organiser la prise de congés à certains moments de l'année, dont la période des Fêtes de Noël et du Nouvel An.
- 39 Pour atteindre un meilleur équilibre entre les besoins des salarié-es et les exigences du travail durant cette période, un syndicat local a réussi à négocier le fait que les salarié-es, dans un même service, procèdent par entente mutuelle pour effectuer leurs choix, et ce, tout en assurant à chaque personne la prise réelle de deux congés complets consécutifs à l'occasion de Noël ou du jour de l'An. S'il n'y a pas d'accord entre les personnes, ce sont alors les modalités de base de la convention collective ou la règle de l'ancienneté qui devront s'appliquer.
- 40 Dans les deux cas, nous avons pu trouver des réponses concrètes à des besoins spécifiques de prise de congé et d'absence au travail. Dans ces deux situations, les équipes syndicales ont cherché à proposer des solutions qui ralliaient les membres de la base, tout en évitant des conflits intergénérationnels.
- 41 Ces exemples choisis parmi plusieurs autres montrent que la négociation de mesures de conciliation constitue une clef importante pour commencer à faire évoluer les mentalités dans les milieux de travail et à améliorer, petit à petit, l'aménagement du temps de travail en fonction des besoins de conciliation entre la famille et le travail.
- 42 D'ailleurs, certains syndicats envisagent de développer certains projets d'expérimentation pour innover et accélérer, par la suite, des changements plus en profondeur.

Le rôle des fédérations professionnelles

- 43 La deuxième résolution adoptée par le Congrès de la CSN en 2008 prévoit le développement d'une politique de négociation. Ce travail s'impose au premier chef aux fédérations professionnelles affiliées à la CSN.
- 44 Il est prévu que, dans les prochains mois, se tiendront des rencontres réunissant les délégué-es des diverses fédérations afin de partager les acquis et les gains obtenus dans les négociations menées dans la dernière année. Il s'agira alors d'élaborer des stratégies de négociations et de statuer sur les demandes spécifiques qui pourraient être ensuite

présentées aux employeurs dans le cadre des négociations à venir. Il s'agit en somme d'alimenter les argumentaires et de préciser les objectifs pour les années à venir, en fonction des besoins exprimés par les membres des différents syndicats locaux.

Une action qui dépasse les cadres strictement syndicaux

- 45 Dans l'histoire du mouvement ouvrier québécois, la CSN est reconnue pour son implication active en faveur de l'ensemble des salarié-es, même ceux et celles qui ne sont pas membres de ses syndicats affiliés. Bien que près de 40 % des salarié-es québécois soient membres d'un syndicat, trop de travailleuses et de travailleurs ne disposent d'aucune organisation qui défende leurs intérêts.
- 46 La CSN s'est donc impliquée dans les travaux entourant l'élaboration d'une norme générale en matière de conciliation famille-travail. L'initiative développée par le ministère québécois de la Famille et des Aînés veut inciter tous les employeurs à développer des perspectives plus élaborées et plus efficaces en matière de conciliation famille-travail. Il s'agit d'élaborer une norme générale applicable dans toutes les entreprises québécoises. Cette mesure fait partie du plan d'action découlant de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.
- 47 Cette norme permettra aux employeurs d'obtenir une certification reconnaissant les mesures prévalant dans l'entreprise en matière de conciliation famille-travail. Elle traduit aussi leur volonté de poursuivre leur implication dans ce domaine, et ce, en lien avec les syndicats ou les associations, dans la mesure où ils sont présents dans l'établissement.
- 48 Cette norme constitue aussi l'expression d'une volonté d'assurer le recrutement de jeunes salarié-es pour qui la conciliation famille et travail constitue un trait culturel de plus en plus présent. Certains employeurs sont de plus en plus conscients que sans l'élaboration de telles mesures, il leur sera très difficile de retenir à leur service des salarié-es qui ne sont plus prêts à sacrifier leur vie familiale et personnelle sur l'autel des seuls besoins des sociétés commerciales ou industrielles, comme leurs aînés l'ont été dans le passé.
- 49 C'est le Bureau de la normalisation du Québec (BNQ) qui a été chargé d'élaborer cette norme et qui va assurer la certification des entreprises en appliquant les règles internationales convenues en cette matière.
- 50 Cette norme devrait être mise en vigueur dans les mois qui viennent. Nous espérons qu'elle va aussi contribuer à faire évoluer les mentalités et à améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.

D'autres luttes et d'autres défis à relever

- 51 Nous voulons pouvoir faire face aux défis posés par les très nombreux bouleversements auxquels sont confrontés les salarié-es de même que toute la société québécoise.
- 52 La prise en compte des besoins en matière de conciliation famille-travail constitue une exigence qui ne peut être sous-estimée puisque tous les milieux de travail sont concernés et que cette préoccupation rejoint maintenant toutes les générations. Tous les acteurs de la société québécoise sont donc interpellés.

- 53 C'est pourquoi nous pensons que, malgré les avancées obtenues par la négociation ou par des mesures volontaires et par l'amélioration de certains programmes sociaux, il demeure important que l'État québécois joue un rôle proactif pour s'assurer que la conciliation famille-travail devienne un trait de société. C'est pourquoi la CSN met de l'avant deux revendications qui lui semblent centrales pour faire progresser cette réalité.
- 54 Ainsi, nous réclamons que le gouvernement québécois adopte une loi imposant un cadre normatif souple et efficace en matière de conciliation famille-travail. Cette orientation lancerait un message clair aux employeurs afin qu'ils se préoccupent de cette question en les obligeant à s'engager dans une démarche visant à proposer des mesures et des solutions concrètes répondant aux besoins de leurs salarié-es.
- 55 Cette loi-cadre devrait octroyer aux entreprises et à leurs salarié-es toute la souplesse nécessaire afin de permettre à chaque milieu de travail de choisir des mesures en fonction des besoins évalués par et avec les salarié-es.
- 56 Par cet encadrement normatif, le gouvernement s'assurerait que les employeurs passent de la parole aux actes dans chaque milieu de travail, et ce, dans le respect des conditions spécifiques qui sont propres aux diverses entreprises et secteurs économiques.
- 57 Il ne fait pas de doute que l'adoption de cette législation permettrait, à terme, de modifier la culture organisationnelle des entreprises et de donner un soutien concret aux travailleuses et travailleurs de même qu'aux familles à la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et le travail.
- 58 D'ailleurs, dans le cadre du renouvellement de la convention collective des 475 000 travailleuses et travailleurs des secteurs publics et parapublics, regroupés en Front commun, cette demande d'adoption d'une loi-cadre a été déposée au gouvernement. Il reste à voir si le gouvernement profitera de la crise financière qu'il a lui-même en partie provoquée pour se faire tirer l'oreille, ou s'il sera conséquent avec son propre discours et se montrera capable de faire preuve de leadership afin de répondre aux importants besoins en matière de conciliation famille-travail des salarié-es œuvrant dans ces secteurs.
- 59 En outre, la CSN continue de revendiquer la bonification des mesures intégrées dans la *Loi des normes du travail*. Rappelons que la législation en cause prévoit des congés pour obligations familiales : dix jours sans solde par année peuvent être ainsi obtenus pour répondre à des besoins liés à l'état de santé des enfants, de proches ou pour assurer la garde ou l'éducation des enfants.
- 60 Nous revendiquons que les employeurs aient l'obligation de verser l'équivalent du salaire perdu pour les absences en cause. Comme il s'agit la plupart du temps de salarié-es faiblement rémunérés, seules de telles dispositions assureraient *de facto* une authentique conciliation entre les besoins de la famille et les exigences du travail.

Conclusion

- 61 Nous sommes actuellement à un tournant. La société québécoise doit bouger et adopter, en accéléré, des transformations importantes dans l'organisation et l'aménagement du temps consacré au travail, et dans celui dédié à la vie familiale et personnelle.

- 62 Ce sont particulièrement les jeunes, les femmes et les parents de jeunes enfants qui doivent obtenir des solutions concrètes répondant aux besoins posés par la conciliation famille-travail
- 63 Les enjeux sont tels qu'ils nous concernent toutes et tous. C'est pourquoi, à la CSN, nous comptons poursuivre notre travail pour agir, avec les fédérations et les syndicats affiliés afin de stimuler les changements qui s'imposent dans la culture organisationnelle des entreprises et dans la prise en compte des besoins des salarié-es.
- 64 Cet engagement nous permettra de développer une plus grande solidarité dans la répartition des avantages et des inconvénients rattachés au travail, et de rendre nos milieux de travail mieux adaptés aux réalités et exigences des familles actuelles. Telles sont nos convictions les plus profondes. Tels sont également les défis qui attendent le mouvement syndical et qui lui permettront d'assurer dans l'avenir sa pertinence sociale et sa pérennité.

NOTES

1. BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès et TREMBLAY, Diane-Gabrielle (dir.), *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, coll. Études d'économie politique, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 2009, 456 p. ; PAILHÉ, Ariane et SOLAZ, Anne (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, 2009, 500 p.
2. DELPHIS, Christine, « Genre et classe en Europe », dans *L'ennemi principal*, t. 2, « Penser le genre », coll. Nouvelles questions féminines, Paris, Syllepse, 2001, p. 305.
3. Sur les conséquences des contraintes actuelles imposées dans le monde du travail, consultez EHRENBURG, Alain, *La fatigue d'être soi*, Paris, Odile Jacob, 1998, 318 p.
4. DUXBURY, Linda et HIGGINS, Chris, *Conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : Principales constatations et recommandations de l'Enquête de Santé Canada sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*, Ottawa, Publications Canada, 2009.
5. Pour plus d'informations sur la CSN et ses réalisations, consultez BENOIT, Marie-France, « Concilier la famille et le travail. Un défi collectif à relever », dans BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès et TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Concilier travail et famille Le rôle des acteurs France-Québec*, op. cit., pp. 313-318.
6. *Loi sur l'assurance parentale*, L.R.Q. c. A-29.011, disponible en ligne sur le site Publications Québec.
7. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1, disponible en ligne sur le site Publications Québec.
8. Résolutions votées au 62^e Congrès de la CSN, *Oser au quotidien*, mai 2008
9. *Oser la conciliation famille-travail*, mai 2009, disponible sur le site Web de la Confédération, sous l'onglet Documentation (<http://www.csn.qc.ca/web/csn/documentation>.)
10. *Oser la conciliation famille-travail Une question d'équité et de solidarité Guide syndical en appui aux assemblées générales*, octobre 2009, disponible sur le site Web de la Confédération, sous l'onglet Documentation (<http://www.csn.qc.ca/web/csn/documentation>.)

RÉSUMÉS

Ce texte présente le point de vue général de la CSN (Confédération des syndicats nationaux, Québec) sur les questions touchant l'égalité hommes-femmes, ainsi que la conciliation travail-famille, dans le cadre du projet de recherche comparatif France-Québec sur la gouvernance de la conciliation travail-famille.

This paper presents the point of view of la CSN (Confédération des syndicats nationaux, Québec) on the issues of equality between men and women as well as work-family reconciliation, in the context of the comparative research project between France and Québec on the governance of work-family reconciliation.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, temps de travail, aménagement du temps de travail

Keywords : work-family reconciliation, working time, working time arrangements

AUTEUR

MARIE-FRANCE BENOIT

Conseillère à la condition féminine CSN