

« Je suis vieux, je suis jeune,
je suis jeune et vieux.
Tantôt l'un, tantôt l'autre,
tantôt l'un et l'autre à la fois. »

— Guy Ferland, 1999

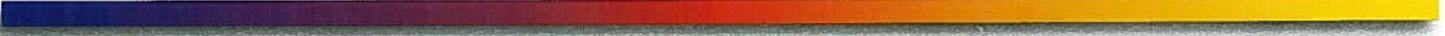
Tendre la main



CSN

Pour un contrat social
de solidarité intergénérationnelle
dans les milieux de travail

61^e Congrès de la CSN
Palais des congrès de Montréal
9 au 14 mai 2005



**Nous avons 20 ans, 30 ans, 40 ans ou plus de 50 ans...
et travaillons ensemble.**

**Nous sommes au début, au mitan ou à la fin de notre vie de travail.
Nous sommes jeunes, encore jeunes, plus si jeunes, presque vieux.**

**Mais les femmes et les hommes qui travaillent
sont aussi fille ou fils, conjointe ou conjoint, mère ou père.
Souvent, les trois à la fois. Pour plusieurs,
la vie est une perpétuelle course contre la montre.
Aspirant à réduire ou à aménager leur temps de travail,
plusieurs souhaitent de meilleurs horaires et davantage de souplesse
dans l'organisation de leur travail.**

**Il y a parmi nous des pères et des mères dont les horaires de travail
et les congés sont incompatibles avec ceux de leurs enfants.
Peu souvent là lorsqu'il le faut, ils aimeraient avoir plus de temps avec les leurs.
Ils souhaitent être plus présents pour les petits et les ados.**

**Il y a parmi nous des conjoints dont l'un travaille le jour et l'autre la nuit.
Ils rêvent d'une petite fin de semaine à eux de temps à autre.**

**Il y a parmi nous de plus en plus de filles et de fils
qui doivent s'occuper de leurs parents qui vieillissent.
Ils ont aussi besoin de temps, d'autant plus qu'eux aussi vieillissent.**

Comme il y a là beaucoup à dire !

Comme il y a là beaucoup à faire !



Des convictions

Nous de la CSN, savons que pendant longtemps la conciliation famille-travail a reposé sur le fait que les femmes restaient à la maison. Mais la présence des femmes dans les entreprises et les établissements est devenue, avec les décennies, un fait irréversible. Majoritairement, les femmes travaillent. Les mères de jeunes enfants aussi. Bien sûr, avec l'arrivée massive des femmes au travail, les gouvernements ont dû prendre des mesures pour soutenir les responsabilités familiales. Les congés de maternité, le développement des services de garde, le régime d'assurance parentale, certains assouplissements aux normes du travail sont autant d'exemples de politiques publiques visant le soutien à la famille. Par contre, la plupart de ces gains sont liés à la naissance et à la garde des enfants. Ils ne permettent pas d'équilibrer, sur une base plus régulière, le travail et les obligations familiales. Ils ne permettent surtout pas de combler les autres besoins des familles avec enfants, ni les autres responsabilités familiales.

Nous de la CSN, croyons que c'est d'abord à la société d'assurer les conditions minimales permettant aux individus de se développer et d'assumer leurs devoirs et leurs responsabilités à toutes les étapes de leur vie. C'est pourquoi nous en appelons à un État davantage soucieux du bien commun. Nous revendiquons des politiques sociales plus généreuses, des lois du travail mieux adaptées à la vie d'aujourd'hui.

Nous de la CSN, croyons que nos employeurs ont la responsabilité de favoriser un meilleur équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle. Cela exige qu'ils revoient leurs politiques et leurs méthodes de gestion. Cela exige qu'ils fassent tous les efforts requis pour accommoder les travailleuses et les travailleurs. Au XXI^e siècle, trop de familles doivent

encore organiser leur vie familiale en fonction des contraintes imposées par le monde du travail. Le temps est venu pour que les conditions de travail soient également ajustées à la réalité des familles. Quand une entreprise décide d'ajouter des quarts de travail, refuse d'assouplir ses horaires, fait appel au travail à temps partiel pour gérer sa production, elle fait plus qu'imposer une routine de travail à ses salariées. Elle modifie, elle bouleverse même leur vie familiale, leur vie sociale, leur vie personnelle. Elle impose sa propre gestion du temps global, celui au travail et celui hors travail.

Nous de la CSN, savons que les demandes concernant la conciliation famille-travail vont persister et prendre de l'ampleur. Cela fait appel à la solidarité entre les personnes de tous les âges et à l'interaction de toutes les générations. Cela fait aussi appel à une meilleure répartition des charges familiales entre les hommes et les femmes.

Nous de la CSN, reconnaissons aussi que nous avons la responsabilité de porter ce débat dans nos rangs. Parce que nous avons à cœur les enjeux du partage des responsabilités sociales et familiales entre les âges et les sexes, nous devons débattre de solutions communes. Nos solutions. Ce débat est engageant et dérangent. Il nous rappelle que les valeurs d'équité et de solidarité — dont nous nous réclamons à juste titre — demeureront vœux pieux si nous ne savons pas aussi trouver, entre nous, des accommodements qui permettront un meilleur équilibre entre les obligations familiales et les contraintes propres au travail. Il ne s'agit pas de balayer du revers de la main nos règles et nos acquis, arrachés souvent au prix de dures luttes. Il s'agit plutôt de convenir de moyens susceptibles d'assurer un meilleur équilibre entre le temps au travail et hors travail.

Des engagements mutuels

Dans ce débat, chacune et chacun doit y trouver son compte.

Chacune et chacun doit aussi y mettre du sien.

Il y a là l'essence d'un contrat syndical de solidarité entre les générations.

C'est ainsi que nous nous engageons conjointement et solidairement :

- ❖ À poursuivre notre combat contre toutes les formes de discrimination liées à l'âge, aussi bien les clauses « orphelin » que l'exclusion prématurée des travailleuses et des travailleurs vieillissants ;
- ❖ À promouvoir, dans les textes des conventions collectives, des mesures visant à restreindre au maximum toute forme de précarité d'emploi, dont les jeunes et les femmes sont si souvent victimes. À mettre en place les conditions propices à une meilleure sécurité financière à la retraite. À continuer de revendiquer diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail de manière à répondre adéquatement aux besoins propres à chaque période de la vie ;
- ❖ À promouvoir, dans les textes des conventions collectives, diverses mesures universelles permettant une meilleure conciliation des activités du travail et de la famille afin de favoriser le développement des enfants et le soutien aux parents ;
- ❖ À transposer, sur une base d'équité et de solidarité, nos principes syndicaux dans le partage des droits et devoirs entre les travailleuses et les travailleurs, entre les jeunes et les plus âgés. Cela nous amène à soutenir la règle d'ancienneté, qui protège de l'arbitraire patronal et qui favorise la solidarité entre travailleuses et travailleurs. L'ancienneté doit conserver toute sa signification dans l'exercice des droits inscrits dans la convention collective, en particulier ceux relatifs à l'emploi. Mais la règle de l'ancienneté doit aussi être conjuguée à nos convictions, nos valeurs et nos aspirations. C'est à cette condition qu'elle permettra une solidarité effective dans la répartition des avantages et des inconvénients liés aux charges et aux horaires de travail, aux périodes de vacances et aux autres congés ;
- ❖ À reconnaître la nécessité de créer des conditions de militantisme respectueuses des obligations familiales de celles et ceux d'entre nous qui ont la responsabilité de personnes jeunes ou âgées.

Parce que nous partageons cette conviction qu'il n'est point de progrès sans justice et qu'il n'est point d'équité sans que les droits et les responsabilités de la société ne soient partagés selon les capacités de chacun, nous comptons que la présente déclaration de solidarité intergénérationnelle constitue une source d'inspiration quotidienne pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.