

« LIBÉREZ-NOUS DES SYNDICATS »



**SEMAINE DE TRAVAIL
RÉDUITE À TROIS ANS
DE LA RETRAITE**

Comme vous le savez sans doute, il est permis à un fonctionnaire col blanc de demander une semaine de travail réduite à 4 jours par semaine lorsqu'il est à trois ans de sa retraite. Vous trouverez l'ensemble des dispositions à l'article 24 du règlement du régime de retraite des fonctionnaires de la Ville de Québec. Cette clause avait été négociée afin de permettre aux employés de demeurer actifs tout en diminuant leur nombre d'heures travaillées. C'était donc un processus de pré-retraite. Cette politique était donc "gagnant-gagnant". Elle a permis à plusieurs personnes de prolonger de quelques années leur carrière à la Ville de Québec et a permis à l'employeur de conserver l'expertise à l'interne en plus de diminuer les coûts du régime de retraite. Mais comme la Ville refuse à peu près toutes les demandes relatives à la semaine réduite à cause d'un manque d'effectifs, les gens quittent prématurément et prennent leur retraite.

Ayoye, une chance que le ridicule ne tue pas. Plusieurs d'entre vous avez vu l'employeur réembaucher des personnes qui venaient tout juste de prendre leur retraite; des personnes payées en double, une rente payée par le régime de retraite d'un côté et un salaire versé par la Ville de l'autre. Nous avons discuté longuement du dossier et en avons parlé à nos avocats car nous croyons que l'employeur n'a pas le droit de refuser ce programme. S'il en avait le droit, cela serait expressément prévu autant dans le règlement du régime que dans les autres dispositions de la convention collective qui nécessitent une demande d'autorisation. Nous avons donc donné le mandat à nos avocats de déposer un grief pour contester la façon de faire de la Ville. Nous croyons que c'est un droit et non un privilège.

J'ai l'impression de retomber dans la démagogie où l'on utilise certaines situations abusives pour démoniser les syndicats. Certaines personnes parlent contre la FTQ qui a pris la décision de s'impliquer dans la campagne électorale afin de sortir le parti Conservateur du pouvoir. Les gens crient à l'injustice et ils mentionnent que c'est une intrusion illégale dans la campagne électorale. Pourtant, personne ne dénonce les animateurs de radio qui utilisent les ondes pour laver le cerveau de la population durant des heures et ce, à chaque jour en utilisant la démagogie. Ils les utilisent pour tenir des propos et des débats tendancieux qui n'ont d'autre but que de tenter d'orienter le vote de la population. Pour vous en convaincre, vous n'avez qu'à analyser le vote de la population de Québec lors des dernières élections fédérales. Nous sommes passés du Bloc québécois aux Conservateurs pour finir avec le NPD. Cette année, gagez un petit 25 sur les Conservateurs dans la région. Avouez qu'il est difficile d'y trouver une certaine cohérence. Mon commentaire n'a pas pour but de cautionner les agissements de la FTQ loin de là. Toutefois, je ne comprends pas la population qui est d'accord avec la Loi 377 qui vise à forcer les syndicats à publier ses états financiers. C'est carrément permettre aux employeurs d'avoir accès à votre livre de banque. Imaginez, vous êtes en négociation et l'employeur est au courant que vous n'avez pas un sous dans votre compte. Je suis contre ce projet de loi parce qu'il anéanti le rapport de force, pas parce que je ne veux pas divulguer les dépenses du Syndicat. Vous le savez, nous déposons des états financiers vérifiés complets à chaque année lors de l'assemblée générale du mois de mars. Les dépenses que nous effectuons sont toutes conformes aux Statuts et règlements ainsi qu'à la politique des dépenses en vigueur.

Que penser également des coupures que le gouvernement du parti Conservateur effectue dans les fonds de solidarité? Arrêtons de penser de façon égoïste. Plusieurs citoyens du Québec n'ont que ce seul moyen afin de se constituer un fond de retraite décent à coût raisonnable. La déduction fiscale qui sera enlevée sera assumée directement par les participants. Au lieu d'agir de la sorte, pourquoi ne pas travailler sur les règles de gouvernance ou sur les irritants? Non, le gouvernement pénalise le petit épargnant. Il ne faut pas voir dans mon texte que je vous dis pour qui voter loin de là, je ne fais que partager mes réflexions.

Un syndicat est impliqué activement dans le dossier des relations de travail. Pensons aux dossiers concernant la santé et la sécurité au travail, les négociations et l'application de la convention collective, l'évaluation des emplois, l'équité salariale, le harcèlement psychologique, le régime de retraite, la dotation des emplois, l'assurance collective incluant l'invalidité sans oublier les dossiers d'assurance. Ignorer ces faits, c'est faire preuve de démagogie ou d'aveuglement volontaire. Certaines personnes croient, parce qu'ils sont d'excellents employés, qu'ils n'ont pas besoin d'un syndicat.

Eh bien, c'est faux. J'en connais d'excellents qui ont eu besoin du Syndicat et ce, bien malgré eux. Aujourd'hui, en droit du travail, c'est impossible de se défendre contre un employeur ou un de ses représentants puisque les coûts sont astronomiques. La défense d'un dossier très simple peut coûter facilement dans les 5 chiffres. Que ferions-nous sans syndicats? Personnellement, je ne saurais vous recommander cette avenue qui est propagée de façon démagogique par certaines radios d'opinions. À tort ou à raison, elles peuvent bien en vouloir à la FTQ, à certaines organisations ou à certains membres de ces organisations, mais il ne faut quand même pas mettre tout le monde dans le même panier.

Qu'aurions-nous fait lors des deux dernières négociations sans un syndicat fort?

Que ferez-vous lors des prochaines négociations alors que le maire a annoncé ses couleurs?

Poser la question, c'est y répondre.

Jean Gagnon



600, boul. Pierre-Bertrand, bureau 205, Québec (Québec) G1M 3W5

☎ 418 780-8140 ✉ info@sfmtq.qc.ca

🌐 www.sfmtq.qc.ca 📧 @SFMQ_syndicat

📍 Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec

LE FAMEUX PACTE FISCAL

Dans quelle genre de province vivons-nous?

Les employés de la Ville de Québec, dont nos membres font partie, vivent dans un climat de confrontation depuis 2006. Les raisons de ce climat de travail pourri émanent directement des négociations des conventions collectives. On nous compare et on nous compare toujours aux employés du gouvernement du Québec; il paraît que les employés du secteur municipal gagnent 40% plus cher que ceux du provincial. Les politiciens se gargarisent avec cette statistique et tentent de l'utiliser pour justifier toutes leurs décisions ridicules. Je vous rappelle que les employés provinciaux se sont fait voler par le gouvernement en 1982, sans compter tous les gels salariaux imposés par des lois spéciales auxquelles ils ont eu droits depuis toutes ces années. Il faudrait commencer par comparer des pommes avec des pommes. Il n'y a aucune similitude entre les catégories d'emplois utilisées pour les fins de leur calcul. J'aimerais bien demander aux gens qui véhiculent ces statistiques quels chiffres ils utilisent pour comptabiliser les avantages sociaux. À Québec, nous n'avons pas de congés de maladie cumulables. La Ville te paie si tu es malade et elle y trouve son compte car notre moyenne est bien en dessous des 12 jours qui sont attribués aux employés provinciaux. De plus, quels chiffres sont utilisés pour les calculs du coût du régime de retraite? Des chiffres avec ou sans les cotisations de l'employeur? Le gouvernement verse ses cotisations uniquement quand l'employé a quitté. Bien sûr, certaines personnes vont me dire que le gouvernement a constitué une réserve pour payer sa part des cotisations dans le régime de retraite, mais le problème c'est qu'il n'y verse pas l'argent quand vient le temps de le faire. S'ils veulent faire un comparable et bien qu'ils nous comparent avec les salaires versées par le gouvernement du Canada. Vous serez en mesure de constater que la différence est beaucoup moindre, si différence il y a bien entendu. Imaginez un instant, les Libéraux ont plus confiance aux maires du Québec, dont plusieurs d'entre eux n'ont aucune formation en gestion ou en finances, qu'à ceux qui sont chargés de faire respecter les règles et les lois en matière de relations de travail. Le Ministre Moreau a désavoué le système de justice du Québec pour se mettre à genoux devant les maires de Québec et de Montréal. Il pourrait donner aux maires le droit de décréter les conditions de travail de leurs employés après des négociations supposément de bonne foi. Comment ferons-nous pour démontrer la mauvaise foi de l'employeur? Va-t-il falloir filmer les séances de négociations ou enregistrer toutes les déclarations publiques? Qui va décider s'il y a mauvaise foi ou non, eux? Ils seront juges et parties? Les représentants de l'employeur vont se présenter aux rencontres et attendre que le temps passe exactement comme le gouvernement du Québec fait dans les négociations du secteur public et ils vont finir par décréter une loi en prétextant que les négociations acheminent. Ils veulent, semble-t-il, organiser une autre commission parlementaire bidon comme celle que nous avons vécue dans le cadre du PL3. J'ai l'impression de vivre le jour de la marmotte. Ils veulent nous écouter afin d'essayer de colmater toutes les fuites qui pourraient se retrouver dans la nouvelle loi. Je vous fais un petit rappel: lors de la dernière ronde de négociation, les demandes de concessions de notre employeur, la Ville de Québec, s'élevaient à plus de -22% et nous nous sommes entendus à plus ou moins 10% pour 8 ans. Il y a quand même une différence de 32%. Le maire a déjà annoncé ses couleurs, en mentionnant qu'il est hors de question de payer 40% de plus pour le même emploi. Je vous l'annonce, les prochaines négociations s'annoncent donc très ardues... Désolé!

LE LEAN, LA MODÉRATION A BIEN MEILLEUR GOÛT

Le Lean management a été inventé par la compagnie japonaise Toyota. N'ayant plus d'argent pour investir, ses dirigeants cherchaient une façon de réorganiser le travail en faisant participer les salariés. L'objectif principal était la chasse au temps mort afin d'augmenter la performance. Mais dans les années 80, un économiste américain du nom de Dan Jones en a importé les principes et modifié le nom pour Lean management. Dès lors, plusieurs s'entendent pour dire que le Lean a été dénaturé dans ses objectifs. D'ailleurs Lean veut carrément dire couper dans le gras. Au-delà de la performance, certains s'en sont servis pour rationaliser à l'extrême le temps de travail, réduire les effectifs, fixer des niveaux de performance inatteignables. Inventé pour servir le secteur privé parce qu'il cadrait avec l'environnement physique des chaînes de montage, il a ensuite été catastrophique dans les services publics où l'on a tenté de l'exporter. La France est d'ailleurs aux prises avec une crise sans précédent suite à l'implantation du Lean dans certains de ses services publics. Cette chasse au temps perdu est devenue à certains endroits une chasse aux sorcières avec malheureusement des conséquences dramatiques sur la santé mentale et physique des travailleurs.

Revenons chez nous maintenant. Vendu dans le domaine municipal par on ne sait quel « gourou » de la gestion, la Ville de Québec est en pleine implantation de cette technique dans l'ensemble de ses services. Elle en vante les mérites et considère que c'est le Lean qui fera de Québec une ville plus performante. En tant que syndicat, nous ne pouvons que vouloir poursuivre les mêmes objectifs pour notre ville et nos concitoyens. Mais là s'arrête notre bon vouloir. En tant qu'organisation responsable, nous ne pouvons faire abstraction des problématiques que cette méthode nous cause à nous et à d'autres organisations à travers le monde. La problématique la plus fréquente étant la hausse des maladies psychologiques, l'augmentation marquée du stress étant le premier facteur de cause à effet.

Au Québec, on s'interroge de plus en plus sur la façon dont cette méthode est implantée et sur ses conséquences. Cette philosophie de gestion que le gouvernement a tenté d'introduire dans le système de santé est-elle un désastre?

« Les effets pervers de la méthode Toyota sont largement documentés, dénaturation des services publics en raison de l'introduction d'objectifs de rentabilité issus du secteur privé, détérioration du climat au travail, augmentation des problèmes de santé du personnel, non respect des codes de déontologie professionnels et des conditions de travail contenues dans les conventions collectives, etc. ... »¹

¹ Étienne BOUDOU-LAFORCE, *Huffington Post Québec*, 19 août 2015.

Ce qui a d'ailleurs fait dire au chercheur universitaire Pierre Deschamps :

« Ce dont il est question n'a rien à voir avec la méthode Toyota, mais concerne une pratique qui est celle du Lean désincarnée de l'une des valeurs fondamentales de l'approche Toyota... Amélioration continue, oui, mais jamais au détriment du respect des personnes. »

Pour l'heure, le Syndicat a été invité à participer à l'implantation de cette méthode par les dirigeants de la Ville. Cela a été le cas pour le service 3-1-1 où nous avons assisté en tant qu'observateur, sans droit de parole, à un kaizen pour comprendre de quoi il en retournait. Suite aux décisions prises par la Ville, qui venaient à l'encontre des horaires de travail prescrits par la convention, nous avons préféré convoquer les employés du 3-1-1 et leur demander s'ils étaient en faveur ou non de l'implantation de nouveaux horaires basés sur les objectifs Lean, avec les résultats que l'on connaît. L'assemblée démocratique a décidé de ne pas adhérer à cette façon de faire.

- Comment peut-on prétendre que des journées de travail de 9 heures n'auront aucun impact sur les travailleurs et leurs familles?
- Comment peut-on centraliser les effectifs et promettre de conserver le même accès direct aux citoyens dans les arrondissements?
- Comment peut-on couper des postes à la Ville sans augmenter les charges de travail de ses employés?

Ceci étant dit, pour en avoir le cœur net, votre Syndicat est à se documenter sur le sujet. S'il s'avère que le Lean est bien plus une religion pour les économistes qu'une véritable modernisation respectueuse des méthodes de travail, nous agirons en conséquence pour le bien-être de nos membres.

Rappelez-vous toujours que la défense de vos droits passe par votre convention collective et votre Syndicat et non pas par des « Post-it » accrochés on ne sait où, pour on ne sait qui!

Jean Gagnon