

L'UNIFIÉ

Le journal de votre FISA

Volume 3 - Numéro 2

Édition mai 2011

Faire la UNE

La modernisation du Code du travail



Le Code du travail du Québec assure l'application du droit du travail dans les limites de la province. Son adoption remonte à 1964 et symbolise le prolongement de la Loi sur les relations ouvrières, une législation empreinte du libéralisme économique des années 40. Depuis, le Code du travail orchestre les rapports collectifs du travail et veille sur les travailleurs quelque peu victimes de l'industrialisation.

Aujourd'hui, il y a lieu d'affirmer que les nouvelles réalités du marché du travail ont des répercussions sur le contenu et l'efficacité du droit du travail. À première vue, le Code du travail ne peut demeurer approprié, voire convenable, dans un environnement économique où la flexibilité et la rentabilité dictent la cadence.

Secteur municipal

AU-DELÀ DE LA CRITIQUE

Dans la société actuelle, on a la critique facile à l'endroit des fonctionnaires municipaux. À en croire nos détracteurs, nous sommes des privilégiés, nous accusant d'avoir des conditions de travail déraisonnables et des fonds de pension démesurés. On met en doute l'intégrité des employés municipaux et on va même jusqu'à remettre en question leur compétence. Depuis toujours, les fonctionnaires sont la cible de critiques, mais cette tendance semble prendre de l'ampleur. Il y a là une injustice, puisque dans ce secteur comme dans tous les autres secteurs d'emploi dans la société, la très grande majorité des travailleurs qui le composent sont dévoués et efficaces.

La réalité est que nous sommes des hommes et des femmes qui offrons une prestation de travail honnête en échange d'une rémunération et des

Bien qu'elles soient d'actualité, les idées de modernisation du Code du travail n'ont rien de révolutionnaires. En effet, le dépôt d'un premier rapport sur le sujet remonte au 31 octobre 1985. C'est à ce moment que la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail a dévoilé ses pistes de renouveau des relations du travail au Québec. Faute de consensus sur le sujet, les recommandations ont été reléguées aux oubliettes.

Par la suite, en juin 2001, le gouvernement du Québec décide de réformer officiellement le Code du travail en sanctionnant la Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives. Hormis quelques transformations, cette réforme ne peut porter, à mon sens, le qualificatif de véritable modernisation du Code du travail.

Dix ans plus tard, dans son état actuel, le Code du travail risque-t-il de devenir un frein à l'évolution des relations de travail au Québec?

J'ai tendance à répondre par l'affirmative à cette question. C'est d'ailleurs ce qui me motive à vous faire part de ma réflexion sur l'importance de procéder à la modernisation du Code du travail.

L'organisation du travail n'est plus tributaire du système homme-machine nécessitant de simples exécutants, tel qu'illustré par le célèbre Charlie Chaplin, en 1936, dans le film « Les temps modernes ». L'idéal d'un emploi stable et durable s'effrite avec l'accroissement de la précarité. Alors, comment expliquer que le Code du travail soit encore et toujours restreint par un cadre de référence qui date du début du siècle dernier?

Suite à la page 2...

conditions également honnêtes. Nous sommes des salariés de la classe moyenne. Il suffirait de décortiquer les conditions de travail des élus pour vite s'apercevoir qu'elles sont de beaucoup supérieures aux nôtres, mais là n'est pas le but. Regardons plutôt les bulletins municipaux annuels qui font mention que le taux de satisfaction de la population envers les services que nous offrons atteint un score de plus de 90 %. Nous devons sûrement avoir un degré de compétence élevé et faire preuve de professionnalisme et d'implication au travail pour atteindre de tels résultats. Ne laissons pas ces critiques nous atteindre. Il faut être fiers de ce que nous sommes et de ce que nous apportons à notre communauté dans la dignité et le sentiment du devoir accompli.

Si c'est ça être « incompetents ou fourreurs de système », il y a sûrement un bout que je n'ai pas compris!

Guy Jacques
Représentant du secteur municipal



Le mot du président

Les employeurs sont-ils devenus des Columbo ou des Sherlock Holmes?

Nous vivons actuellement une recrudescence d'enquêtes de toutes sortes de la part des employeurs. Il est aberrant de constater qu'un employeur peut se donner le droit de saisir le disque dur de l'ordinateur d'un de ses employés sous prétexte qu'il est propriétaire de l'appareil en question. Pourtant, il n'a pas le droit d'écouter l'employé lors d'une conversation téléphonique à son insu ou de l'enregistrer sans qu'il fasse partie de la conversation, encore une fois à son insu. Si l'on respecte le droit de propriété puisqu'il est propriétaire de l'appareil téléphonique, l'employeur pourrait le faire, ce qui, à mon sens, contreviendrait au Code du travail ainsi qu'aux Chartes des droits et libertés. Plusieurs jurisprudences vont d'ailleurs dans le sens de mes prétentions.

Il faut aujourd'hui nous questionner si le Code du travail a évolué à la même vitesse que la technologie!

Pourquoi les policiers doivent-ils obtenir un mandat afin de faire de l'écoute électronique, mais que l'employeur se donne le droit de saisir votre disque dur?

Il est important ici de vous rappeler que votre disque dur comprend toutes les données qui sont passées par votre ordinateur. Lorsque je dis toutes les données, **ce sont toutes les données**, et ce, même si vous les avez détruites. Ça peut passer par un rendez-vous chez votre médecin, des discussions à votre état de discussions joint ou con- ex, et ce, même en dehors des vail. Ce disque vie personnelle et de constater p r o b l è m e . qu'à prendre ce qui se passe Montréal, à la Ville de Québec et à l'Université Laval, on dirait du contre-espionnage. Plusieurs syndicats ont entrepris actuellement des poursuites contre leurs employeurs relativement à ce type d'enquête et il est très important de les mener à terme, puisque c'est purement et simplement de l'abus de pouvoir. Nous ferons ainsi évoluer le droit du travail au Québec, et s'il le faut, nous devons demander au Ministre de faire modifier la loi afin de protéger la vie privée des salariés. Vous ne devez jamais oublier que vous avez le droit à une expectative de vie privée au travail et que les Chartes des droits vous procurent une protection qui, semble-t-il, ne s'applique pas à certains employeurs. Nous verrons ce que les tribunaux en penseront.

En passant, méfiez-vous des GPS dans les véhicules. À quand le jour où nous serons forcés de porter un bracelet au pied comme les personnes dangereuses qui sont en libération conditionnelle? Il n'est donc pas étonnant de constater, qu'aujourd'hui, les gens ne demandent plus combien ça fait d'années que tu travailles pour cette entreprise, mais combien il t'en reste à faire?

Triste constat.

Jean Gagnon, président

...suite de la page 1 - La modernisation du Code du travail

Certaines ambiguïtés et incohérences sont facilement identifiables au sein du Code du travail. Il y a d'abord une défaillance au niveau de la définition du « salarié » qui ne peut correspondre aux divers types de travailleurs. L'augmentation du nombre de travailleurs atypiques, de travailleurs autonomes, d'emplois à temps partiel, de contrats à durée déterminée et du travail à domicile affecte considérablement le bassin de main-d'œuvre assujettie au Code du travail. Il en est ainsi parce que seul un « salarié » au sens du Code du travail peut aspirer à se syndiquer. Ce salarié doit correspondre parfaitement au concept d'une personne qui travaille pour et sous la direction d'un employeur moyennant une rémunération.

Il y a la dispersion des lieux de travail et la recherche constante d'avantages compétitifs qui constituent un incitatif pour dématérialiser les lieux de production, rendant, du même coup, complètement désuètes les dispositions du Code du travail fondées sur la notion « d'établissement » ou « d'emplacement ». Le terrain de jeu des entreprises ne se borne plus aux frontières nationales et les gens d'affaires n'hésitent pas à déménager toute production vers des pays exempts de politiques et de législations restrictives en matière de travail. Désormais, les employeurs peuvent privilégier l'option du rendement optimal, se tourner vers l'entrepreneuriat individuel, le travail à domicile, les distributeurs indépendants, les fusions d'entreprises et les prétendues réorganisations du travail. À ce sujet, je pense que les droits, obligations et statuts des travailleurs constituent de véritables enjeux juridiques qui ne doivent pas être bafoués pour des motifs de rentabilité économique.

Il y a l'accessibilité à la sous-traitance et les dispositions anti-briseurs de grèves qui influencent trop souvent les décisions des dirigeants d'entreprises.

Il y a aussi les menaces patronales de transfert des activités vers des lieux législativement moins contraignants. Le Code du travail manque de mordant pour réprimander ceux qui ont recours à ces stratégies d'intimidation. Qu'elles soient fondées ou non, ces menaces enveniment les aspirations syndicales et paralysent les gains à la table de négociation.

Il y a la participation syndicale aux décisions stratégiques qui est de plus en plus prise. Or, le Code du travail, par l'intermédiaire de la représentativité collective, écarte les regroupements de travailleurs qui désirent participer à la gestion et aux progrès de l'entreprise.

Finalement, il y a la question de la compétence juridictionnelle. Lors de litiges émanant du Code du travail, c'est à la fois la Commission des relations du travail, le Tribunal du travail, l'arbitre de griefs et les tribunaux de droit commun qui se partagent la compétence pour statuer.

Ce ne sont là que quelques ambiguïtés et incohérences qui font de l'ombre sur l'actuel Code du travail. Que ce soit au niveau des mécanismes juridiques, de l'équilibre des pouvoirs ou de l'élaboration de procédures, cette législation en matière de travail accentue l'écart entre la réalité et le droit.

Une modernisation s'impose. Historiquement édifié en période de grande stabilité, le Code du travail ne peut plus miser sur la continuité des rapports collectifs du travail. Le droit du travail doit poursuivre sa mission initiale de protection des salariés, tout en s'ajustant à un nouvel environnement économique.

Tout de même, je souhaite que le droit du travail, dans sa constante progression, puisse en venir à conjuguer les récents apprentissages aux nouvelles réalités du travail. Les efforts déployés par les syndicats, les employeurs et les travailleurs devront être, à mon avis, orientés dans cette direction.

Geneviève Marineau, conseillère syndicale

Le meilleur de nous tous au service de chacun

Le "Groupe" mis en vedette

Trois-Rivières



De gauche à droite: monsieur Denis Auger, trésorier du syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières et monsieur Réjean Gosselin, président, le maire de Trois-Rivières, monsieur Yves Lévesque et monsieur Éric Chevalier, directeur des ressources humaines.

Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières (FISA) et la Ville de Trois-Rivières en sont venus à une entente pour le renouvellement de la convention collective des brigadiers scolaires. La signature a eu lieu le 17 janvier 2011. La convention d'une durée de 6 ans était échue depuis le 31 décembre 2010. Une augmentation de 2,5 % par année ainsi que le règlement

de l'équité salariale étaient les principaux points de ce nouveau contrat de travail. Lors d'une assemblée tenue en décembre dernier, les membres se sont prononcés à 99,7 % en faveur de l'acceptation des conditions de la nouvelle convention. Comme pour les cols bleus, les négociations se sont déroulées dans un très bon climat de collaboration.

Réjean Gosselin, président SEMTR

Québec



Le 30 mars dernier avait lieu au Centre des congrès de Québec, le forum Santé et sécurité au travail, auquel ont participé des membres de différents syndicats de la FISA.

Plus de 24 conférences étaient offertes aux participants et abordaient différents sujets tels que la santé psychologique au travail, les changements au travail, etc. De plus, les congressistes avaient la chance de rencontrer plus d'une soixantaine d'exposants venus faire connaître leurs produits et solutions en matière de santé et sécurité au travail.

Saviez-vous que...

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail qui protègent la majorité des salariés québécois.

Même si la loi ne s'applique pas à certains salariés comme, le cadre supérieur, le gardien de personnes, le salarié assujéti au décret de la construction, le travailleur partie à un contrat (dans certaines situations) ou encore l'étudiant stagiaire, les dispositions concernant le harcèlement psychologique s'appliquent quand même à eux.

Le "Membre" mis en vedette

Sherbrooke



Jacques Talbot, président du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke

Avec ses 21 ans d'expérience syndicale, on peut dire que Jacques Talbot, président du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, n'en est pas à ses premières armes dans le domaine des relations de travail.

Jacques est entré à l'emploi de la Ville de Sherbrooke le 23 mai 1977 à titre de technicien en génie civil, poste qu'il occupe encore aujourd'hui. De par son travail, il rencontre le directeur du syndicat Mario Metz (ancien trésorier de la FISA) et de fil en aiguille, il joint les rangs de l'exécutif syndical des cols blancs à titre de directeur en 1990.

Après quelques années à ce poste, il devient vice-président, pour finalement occuper le poste de président du syndicat depuis le départ à la retraite de Réjean Beauchemin en 2007, et ce, jusqu'à maintenant.

Homme d'un calme désarmant, il trouve toujours une solution positive à toute confrontation négative. Il sait mettre à profit son expérience à la table de négociation et sa participation à de nombreux comités syndicaux font de lui un individu qui ne sera pas facile à succéder, ce qui nous amène à dire que c'est toute une bibliothèque de référence.

Jacques, félicitations pour ton implication syndicale.

Mot caché

P	F	S	S	O	L	E	I	L	C
L	R	A	D	E	V	U	E	E	E
A	U	I	I	I	L	I	N	G	E
T	E	S	N	O	U	V	E	A	U
E	L	O	S	T	I	U	N	R	S
B	F	N	S	A	E	S	R	O	E
A	N	S	R	R	E	M	E	S	G
N	E	N	U	B	O	C	P	A	A
D	E	H	O	R	S	S	O	S	U
E	T	E	J	E	B	R	E	H	N

A Arbre	F Fleur	L Linge	O Oiseau Orage	R Rose	V Vin Vue
D Dehors	H Herbe	N Nids Nouveau Nuages Nuits	P Plate-bande Printemps	S Saisons Semer Soleil	

Mot caché: _____

Votre FISA

Son histoire - 1993 - 1995

Au congrès de Trois-Rivières en 1993, les délégués organisent une marche vers l'Hôtel de Ville, en appui au syndicat des cols bleus de la Ville de Trois-Rivières et afin de protester contre la mise en disponibilité de 49 cols bleus temporaires et de 28 employés réguliers alors que des entrepreneurs locaux raflent de nouveaux contrats.

En novembre 1995, la FISA tient un autre congrès spécial et à celui-ci, les membres décident d'ouvrir un bureau à Montréal qui desservira la grande région métropolitaine. Cette décision fait suite à l'augmentation substantielle des membres dans cette région.

Daniel Deraîche, recherchiste



De gauche à droite, François Brassard (Clermont), Richard Leclerc (Autobus Matanaïs), Gérard Lapierre (conseiller syndical), Manon Trudel et Guylaine Marcoux (Salaberry-de-Valleyfield).

Exprimez votre mauvaise humeur au travail

Vous avez mal dormi? Vous vous êtes levé du mauvais pied? La température affecte votre moral? Quoi qu'il en soit, vous vous rendez au travail de très mauvaise humeur. Vous savez que la journée sera longue et pénible.

Pour éviter toute discussion avec vos collègues et votre patron sur vos états d'âme, vous tentez de dissimuler vos tracas par de petits sourires obligés et artificiels. Sachez que votre stratégie est louable mais très peu efficace. En effet, selon une étude américaine publiée dans l'Academy of Management Journal, les sourires forcés au travail affectent considérablement la productivité des employés.

Il est scientifiquement démontré que les employés qui révèlent tout simplement leur mauvaise humeur sont en meilleure santé et sont d'autant plus attachés à leur emploi. Selon cette étude, le fait de camoufler certaines émotions peut entraîner chez les employés aux sourires forcés, de l'insomnie, des maux de dos et une importante diminution de leur concentration.

Un employé se doit d'être à l'écoute de son corps et de ses émotions. Désormais, pour maintenir votre niveau de productivité et votre bonne santé, vous devez exprimer librement votre mauvaise humeur sur les lieux de travail.

L'étude ne mentionne pas la durée recommandée pour que cette libre expression soit bénéfique. Pour cette raison, mieux vaut remédier à ce qui vous perturbe dans les plus brefs délais! - Geneviève Marineau

Concours - Mot caché...

Pour participer, trouvez le mot caché en mettant les 10 lettres dans le bon ordre, et courez la chance de vous mériter 1 des 5 prix offerts. Vous n'avez qu'à faire parvenir votre réponse, par courrier électronique, en mentionnant votre nom, votre adresse postale complète et le nom de votre syndicat.

Faites parvenir votre réponse avant le 31 août 2011 à unifier@fisa.ca

Voici les noms des gagnants du dernier numéro:

Annette Brassard du Syndicat du personnel de soutien scolaire De La Jonquière

Joanne Dutil du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke

Theddy-Fernand Kigimbi de l'Association des employés de secteurs financiers

Dominique Nolette du Syndicat des travailleurs Usine Olimag

Huguette Paré du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec

Secteur scolaire

ENTENTE DE PRINCIPE DANS LE SECTEUR SCOLAIRE

Suite aux votes qui ont eu lieu aux assemblées générales des employés de soutien de la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets et de la Commission scolaire De La Jonquière, l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective conclue avec le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) a été acceptée avec une forte majorité par nos membres.

Je tiens à féliciter le comité de négociation formé de Me Michel O'Dowd, Mmes Line Boutin et Hilda Hobbs qui ont su se tenir debout devant une partie patronale qui tentait de nous enlever des acquis.

Alain Demers

Représentant du secteur scolaire



Notre conseillère, Geneviève Marineau, a donné naissance à Edmond.

Edmond est né à Lévis, le 15 août 2010, à 2 h 53, après s'être fait attendre pendant de nombreuses heures. Il pesait 9 livres et mesurait 20 pouces. Il semblerait qu'Edmond

ressemble beaucoup à son papa, même s'il a les yeux bruns foncés comme ceux de sa maman.

Toutes nos félicitations aux nouveaux parents.

À l'agenda

64^e Congrès de la FISA

À l'Hôtel Plaza Valleyfield, les 1^{er}, 2 et 3 juin 2011, à Salaberry-de-Valleyfield

Assemblée fédérative

À l'Hôtel Québec Inn, vendredi le 4 novembre 2011

Au service de ses membres depuis 1947

Québec info@fisa.ca
1778, boul. Wilfrid-Hamel, bureau 201
Québec (Québec) G1N 3Y8
Tél. : 418 529-4571 • 1 800 407-FISA Téléc. : 418 529-4695

Montréal info.montreal@fisa.ca
5878, rue Sherbrooke Est, bureau 203
Montréal (Québec) H1N 1B2
Tél. : 514 736-2787 • 1 800 353-FISA Téléc. : 514 736-2434

Saguenay info.saguenay@fisa.ca
2196, rue Perrier, bureau 101
Jonquière (Québec) G7X 9C9
Tél. : 418 547-9389 • 1 877 547-9389 Téléc. : 418 547-7143

www.fisa.ca

