

PRO

N° 40 — Janvier 2019
fpcsn.qc.ca



CSN
FÉDÉRATION
DES PROFESSIONNELLES

**ÊTRE FP-CSN
PLUS QUE
JAMAIS**

Bulletin d'information
de la Fédération des
professionnelles

ACTIF

SPÉCIAL CONGRÈS FP 2018





ÉDITORIAL

Ginette Langlois
Présidente

Fédération des professionnelles-CSN

Sortir des sentiers battus

C'est avec une grande fierté et beaucoup d'émotion que j'ai présidé le 40^e congrès de la FP, qui s'est déroulé du 28 mai au 1^{er} juin derniers, sur le thème de « l'identité professionnelle et l'action collective ». Ce fut l'occasion pour toutes et tous de marquer un temps d'arrêt et de prendre conscience des préoccupations qui leur sont communes, qui parfois peuvent être vécues dans la solitude de chacun des syndicats, quand ce n'est pas dans l'isolement individuel. La FP regroupe une diversité de « professionnelles¹ » de plusieurs horizons, ce qui représente bel et bien une richesse pour notre action collective. C'est donc dans cet état d'esprit que chacun a pris part aux débats qui ont eu cours autour de sujets qui ont interpellé toutes et tous dans leur condition professionnelle : le devoir de représentation quand il y a un manquement dans l'acte professionnel ; les violences à caractère sexuel ; les conflits en milieu de travail et les impacts de la 4^e révolution industrielle sur le travail de nos membres.

Tous ensemble, au sein de notre fédération, nous cumulons une somme importante d'expertises différentes, une impressionnante intelligence collective, qu'il nous faut à tout prix mettre au profit de notre action. Nous avons certes entre nous des distinctions évidentes, mais une condition commune nous réunit. La conférence sur l'identité professionnelle et l'action collective par Louise Boivin, professeure au département des relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) est venue pousser plus loin la réflexion sur ce qui nous unit et sur les façons d'améliorer la solidarité au sein de nos syndicats.

Être un « professionnel » à la CSN, c'est aussi militer pour une société meilleure. Nous contribuons ainsi à rendre la société plus juste et équitable, car chacun a droit à un avenir meilleur. C'est en ce sens que les délégués au congrès ont également eu l'occasion de débattre sur des sujets qui touchent l'environnement et une meilleure accessibilité aux études supérieures, dans une université qui remplit adéquatement sa mission.

Le syndicalisme au sein de groupes professionnels oblige à sortir des sentiers battus, puisque les enjeux qui préoccupent ces groupes sont distincts de ceux portés par un syndicalisme dont les traditions sont originaires des mouvements ouvriers. En ce sens, la FP a également ouvert la voie à une syndicalisation atypique avec l'arrivée dans ses rangs de travailleurs autonomes dans les années quatre-vingt. Il nous faut aujourd'hui poursuivre la réflexion pour développer un panier de services encore plus adapté à la réalité d'aujourd'hui, considérant une forte propension au travail autonome et atypique chez les professionnels. Il nous faut *voir loin et viser juste*, tel que le proposait le dernier congrès de la CSN.

Afin que notre fédération demeure un véhicule approprié de cette action collective, nous nous sommes constamment renouvelés dans nos façons de faire, sans jamais nous contenter du statu quo. Le dernier congrès fut l'occasion de remettre à jour nos paradigmes, de suivre l'évolution de la réalité du travail de nos membres et de rêver d'une société meilleure pour tous, par notre action. ●

1. Néologisme visant à féminiser le terme professionnel.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Ginette Langlois, présidente
ginette.langlois@csn.qc.ca

Danny Roy, vice-président
danny.roy@csn.qc.ca

Louise Briand, vice-présidente, secteur universitaire, louise.briand@csn.qc.ca

Mylène Légaré, secrétaire générale
mylene.legare@csn.qc.ca

Yvan Duceppe, trésorier
yduceppe@mceconseils.com

LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS SYNDICAUX

Pierre-Luc Bilodeau

Alain Brouillard

Nathalie Belleau

Luc Desjardins

Gabriel Bourbonnais-Himbeault

Claude Demers

Andréanne Jourdain

Lucie Tessier

LES EMPLOYÉES DE BUREAU

Anne-Marie Gauthier,
secrétaire de direction

Guylaine Charpentier,
secrétaire-comptable

COORDINATION DU PROACTIF

Pierre-Luc Bilodeau

GRAPHISME

Philippe Brochard

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec et
Bibliothèque nationale du Canada ISSN
1192-3946

Pierre-Luc Bilodeau

Conseiller aux communications, FP-CSN
Bureau : 514 529-3628
Cellulaire : 514 216-2017

CONTACTEZ-NOUS

BUREAU DE MONTRÉAL

Fédération des professionnelles

1601, avenue De Lorimier, bureau 2400

Montréal (Québec) H2K 4M5

Téléphone : 514 598-2143

Télexcopieur : 514 598-2491

BUREAU DE QUÉBEC

Fédération des professionnelles

155, boulevard Charest Est,
bureau 402

Québec (Québec) G1K 3G6

Téléphone : 418 647-5851

Télexcopieur : 418 647-5727

Téléphone sans frais

1 888 633-2143

Courriel : fp@csn.qc.ca

www.fpcsn.qc.ca



Décloisonner les pratiques

Les professionnels et techniciens du réseau souhaitent voir la nouvelle ministre passer de la parole aux actes

Les premiers pas de Danielle McCann comme nouvelle ministre de la Santé et des Services sociaux ont suscité de grandes attentes dans les rangs des professionnel·les et technicien·nes du réseau de la santé et des services sociaux. Ceux-ci ont été marqués par quelques déclarations qui laissent présager un changement de ton et d'approche par rapport à l'ancien ministre, Gaétan Barrette.

Dans une entrevue au *Téléjournal* à la suite de son assermentation, la nouvelle ministre a d'abord reconnu que la réforme Barrette avait été très exigeante pour les gens du réseau et qu'elle souhaitait amener davantage de collaboration sans mener à une autre réforme de structure. Elle mentionne du même souffle vouloir investir dans les CLSC et inciter les médecins de famille à déléguer des actes aux travailleurs sociaux et aux psychologues, notamment. Redonner à la première ligne toute son importance pour améliorer l'accessibilité aux soins et aux services à la population est donc un axe porteur.

Ce décloisonnement des pratiques était une demande constante de la FP-CSN tout au long du mandat libéral. «Le réseau de la santé et des services sociaux a besoin plus que jamais de décloisonner ses pratiques pour améliorer l'accès aux soins et leur efficacité, estime la présidente de la FP-CSN, Ginette Langlois. C'est d'ailleurs ce qui fait la force des CLSC, qui pourtant ont été grandement malmenés sous la direction du ministre Barrette. Nous sommes heureux de constater cet intérêt renouvelé pour les CLSC.»

« Les médecins ne sont pas seuls dans le réseau »

Les solutions ne doivent pas viser uniquement les services médicaux. La FP-CSN demande également à la ministre d'apporter les correctifs nécessaires afin de remettre les services sociaux au cœur de la mission ministérielle, car ceux-ci ont été malmenés par les lourdes compressions budgétaires et la centralisation des décisions au sein de mégastructures que sont les CISSS et les CIUSSS.

La nouvelle ministre a par la suite reconnu que «les médecins ne sont pas seuls dans le réseau». Il s'agit d'un changement de para-



digne important qui souligne l'importance du travail interdisciplinaire.

Les sages-femmes, des ressources à mieux déployer

La ministre doit également donner un nouvel élan au déploiement du réseau des services sage-femme au Québec. Car dix ans après l'adoption de la Politique de périnatalité en 2008 par le gouvernement Charest, la FP-CSN constate le manque de volonté politique et de vision globale dans le développement des services. Par conséquent, l'objectif de 10 % des accouchements avec sages-femmes en 2018 est loin d'être atteint et on se retrouve aujourd'hui à moins de 5 % de cette cible, malgré une demande en hausse constante pour ce type de services. Il n'y a aujourd'hui qu'un peu plus de 200 sages-femmes pour y répondre.

«Nous devons poursuivre le déploiement de la profession, estime Ginette Langlois. Nous avons l'impression que les sages-femmes ne sont pas reconnues à leur juste valeur, alors que nous savons qu'un accouchement avec sage-femme diminue de façon importante les interventions médicales comme les césariennes. Le gouvernement doit faire la promotion de la profession pour combattre les préjugés liés à la méconnaissance de la pratique et favoriser une meilleure collaboration avec l'équipe médicale, notamment.»

Vers une ouverture au dialogue ?

Le réseau de la santé et des services sociaux a grandement souffert des longues années libérales et il nous faudra du temps pour s'en remettre, reconnaît la présidente de la FP-CSN. «Mme McCann ne doit pas ignorer que la réforme Barrette a contribué à augmenter la détresse psychologique et à faire exploser les taux en absences maladie chez les salariés-es, rappelle Ginette Langlois. Ils veulent donner un service impeccable à la population, mais ne se sentent malheureusement plus soutenus, tant par le grand patron que par des employeurs régionaux, qui eux-mêmes se situent de plus en plus loin de la réalité du terrain.»

Conséquemment, le réseau est aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre et il est plus que jamais nécessaire de retenir l'expertise au sein de notre réseau en réinvestissant dans le capital humain pour espérer le remettre sur les rails. La prochaine ronde de négociations des conditions de travail des salariés de l'État sera d'ailleurs une autre occasion de reconnaître leur apport à la qualité des services publics. La FP-CSN espère donc rencontrer la nouvelle ministre dans les plus brefs délais pour discuter de l'ensemble de ces enjeux. ●

Pierre-Luc Bilodeau

Conseiller aux communications, FP-CSN

Comprendre les particularités du syndicalisme chez les professionnels

Alors que le syndicalisme au Québec s'est construit sur un modèle de rapport de force pour contrer l'exploitation « capitaliste », celui des professionnels relève d'une dynamique très particulière basée sur l'expertise. Ceux-ci estiment souvent ne pas avoir besoin d'un syndicat pour parler en leur nom. Jusqu'au jour où ils subissent une injustice ou l'arbitraire patronal...



Ginette Langlois
Présidente de la FP-CSN et responsable politique du dossier de la planification de la main-d'œuvre

Cette expertise a longtemps été le principal outil de négociation d'un contrat de travail individuel pour les professionnels, au point où les sondages ont démontré que ce groupe avait parfois une perception négative des syndicats. C'est pourquoi la FP-CSN a dû adopter au fil des ans sa propre façon de faire du syndicalisme afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Nous devons d'ailleurs continuer de sortir des sentiers battus pour nous adapter constamment et offrir un mouvement à leur image.

Pour alimenter notre réflexion en ce sens, nous avons invité Louise Boivin, professeure à l'Université du Québec en Outaouais (UQO), à échanger avec les congressistes sur la façon dont notre identité professionnelle influence et teinte notre action collective. Le thème de

notre dernier congrès « Ma profession, Ma fédération, Notre force collective » visait à répondre à cette réalité, afin que notre syndicalisme demeure en phase avec le besoin et la réalité des professionnels.

Mieux représenter les professionnels

Quelles sont donc les pistes de solution pour renforcer l'action collective au sein des syndicats de professionnel-les ? Parmi les facteurs qui la favorisent, on retrouve la remise en question de façon efficace de certaines mesures mises en place par les gestionnaires, ainsi qu'un accent mis sur des questions liées à la profession et à la formation.

Il est nécessaire, selon Mme Boivin, de maintenir le caractère démocratique du syndicat, incluant une représentation des femmes dans les instances décisionnelles, mais également par le maintien d'espaces de participation permettant l'implication des membres, de façon à ce qu'ils puissent conserver une influence sur les stratégies. Finalement, l'éducation et la mobilisation au niveau local sont des atouts à ne pas négliger pour maintenir un syndicalisme qui mise sur la solidarité au sein de cette catégorie de salariés.

Cette réflexion alimentera très certainement la vie de nos nouveaux secteurs découlant d'ailleurs d'une révision de nos structures visant à mieux organiser notre action collective.

Un peu d'histoire

La création de notre fédération coïncide avec la naissance du Code du travail et du droit à la syndicalisation des professionnels. Depuis, nous nous sommes renouvelés constamment

afin de nous adapter à la réalité des professionnels au Québec, différente sur plusieurs plans de celle des milieux ouvriers traditionnels.

Depuis ses débuts, la participation des professionnels à la vie syndicale n'a rien de naturel, puisque ceux-ci sont surtout recherchés et embauchés pour leurs connaissances. Cependant, la professionnalisation du marché du travail fait en sorte que ce statut n'est plus une exception, mais devient de plus en plus la norme. La nécessité de se regrouper pour se donner une force collective devient peu à peu une évidence dans certains milieux.

Leur syndicalisation est surtout présente au sein des secteurs public et parapublic. En dehors de ces milieux, elle est encore peu répandue, ce qui n'indique pas pour autant qu'ils n'y vivent pas une certaine détresse de manière isolée.

Caractéristiques du statut professionnel

La présentation visait notamment à répondre à cette question : à quoi ressemble un syndicalisme qui mise sur l'action collective, donc sur la solidarité, chez les professionnel-les, tout en prenant en compte ses spécificités ? Nous avons mentionné que l'expertise est au cœur de la particularité de cette catégorie de salariés. Il s'agit donc d'une particularité à défendre, tout comme l'autonomie professionnelle, une autre particularité. Mais il ne faut pas oublier l'engagement des professionnels à l'égard des services et de la clientèle et l'éthique. Finalement, la chercheuse rappelle que l'identification à la profession est beaucoup plus forte que dans d'autres catégories d'emplois, une donnée dont il faut aussi tenir compte comme organisation syndicale. Il n'y a donc pas d'incompatibilité entre le statut de professionnel et le syndicalisme. Il s'agit seulement d'être à l'écoute des besoins des membres et de leur offrir une organisation à leur image. ●



Louise Boivin, professeure à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et conférencière lors du congrès de la FP-CSN.

Panel sur le harcèlement sexuel

#MoiAussi: le mouvement qui a tout changé

Propulsé aux États-Unis à l'automne 2017 avec l'affaire Weinstein, le mouvement #MoiAussi a depuis déferlé sur le Québec et sur le monde. Devant l'ampleur du phénomène grandement médiatisé, plusieurs questions se posent. Ce mouvement de dénonciation des violences sexuelles est-il passager? Est-il en train de changer profondément le visage de notre société? Pourquoi les femmes sont-elles si peu nombreuses à rapporter leur agression à la police ou à vouloir s'engager dans le processus judiciaire?



Dominique Pallanca
Responsable du dossier
de la condition féminine
(FP-CSN)

Lors du congrès de la FP, nous avons souhaité soutenir la réflexion des membres et les sensibiliser à différentes facettes du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel. Nos invités, provenant d'horizons différents (dont certains sont membres de la FP-CSN), ont levé le voile sur une réalité très dure pour les victimes et nous ont permis de nous questionner sur ce que l'on souhaite pour l'avenir de notre société.

Éric Delisle, agent d'intervention au Centre d'aide aux victimes d'acte criminel (CAVAC) de Montréal, a discuté des différents services offerts afin de soutenir les victimes et leur entourage. Il ajoute que l'impact de #MoiAussi s'est fait sentir à divers niveaux et a entraîné une hausse marquée des dénonciations à la police, contribuant à l'augmentation de la demande de services d'organismes comme les CAVAC.

Les choses changent et les idées reçues se font brasser. Il n'est donc pas étonnant que certaines retombées du mouvement #MoiAussi suscitent de l'inconfort. Cependant, la réflexion et le dialogue se sont amorcés et ont atteint divers niveaux; des discussions ont lieu dans la sphère privée comme dans l'espace public.

Me Michèle Lamarre-Leroux, avocate au Centre communautaire juridique de l'Estrie, a expliqué plus en détail le cadre législatif et le processus judiciaire pour les victimes et les présumés agresseurs. Sa présentation nous a aidés à préciser la notion de présomption d'innocence dans le contexte des agressions sexuelles. Est-ce que le système judiciaire actuel est en mesure de traiter les différentes parties dans le respect nécessaire? Est-ce

que des modifications sont possibles afin d'humaniser le processus pour les victimes? Il y a en effet place à l'amélioration et nous devons trouver des solutions pour favoriser un meilleur accès des victimes à la justice. Si des mouvements comme #MoiAussi ont pris autant d'ampleur, c'est notamment dû au fait que les tribunaux deviennent une expérience très éprouvante pour les femmes, qui n'ont pas l'impression d'obtenir justice et réparation.

Parmi les modifications qui peuvent être rapidement apportées, on note une sensibilisation accrue aux différentes formes de violence et une meilleure formation pour les acteurs du système de la justice. Des équipes spécialisées sur ce type de violence pourraient aussi être mises sur pied. Pour aller plus loin, la vice-chef du PQ, Véronique Hivon, mentionnait durant la campagne électorale la possibilité de la création au sein de la Cour du Québec d'une Chambre consacrée aux cas de violence sexuelle ou conjugale comme c'est le cas pour la Chambre de la jeunesse, puisque le système judiciaire semble mal adapté aux cas de violences à caractère sexuel.

Que souhaite-t-on pour l'avenir?

Au Québec, le mouvement a donné naissance à la déclaration commune #EtMaintenant. Marilyse Hamelin, journaliste et auteure, est cosignataire de cette déclaration qui, jusqu'à maintenant, a reçu l'adhésion de plus de 33 200 femmes et hommes. Celle-ci vise à réfléchir à l'après #MoiAussi et à la façon d'envisager, en partenariat avec les hommes, un avenir sans violences sexuelles. Elle nous invite à continuer sur cette lancée, femme et cette lancée homme côte à côte, afin que les politiques publiques, la culture des entreprises et des institutions, les contenus médiatiques, ainsi que les relations amoureuses et sexuelles évoluent dans le sens d'une véritable égalité entre les genres.



Catherine Ladouceur, secrétaire générale du Conseil central de l'Estrie, animatrice du panel sur la question du harcèlement sexuel.

Nous sommes toutes et tous concerné-es par les violences sexuelles et nous pouvons agir de façon concrète. D'une part, en croyant les victimes et en adoptant une attitude aidante si on reçoit le dévoilement d'agression à caractère sexuel. Nous pouvons prendre l'engagement d'exprimer notre désaccord lorsqu'on entend des propos banalisant la violence sexuelle. Nous pouvons également nous informer sur la bonne façon d'agir lorsque nous sommes témoins d'intimidation, de harcèlement ou de tout type d'agression à caractère sexuel.

Une autre façon d'agir en amont serait de revendiquer un soutien aux écoles pour la réintroduction de l'éducation à la sexualité, tout en rehaussant le financement des organismes communautaires qui ont comme mandat de dispenser des ateliers de prévention et de sensibilisation aux jeunes du Québec. ●

S'unir pour contrer la toxicité de nos milieux de travail

L'équilibre nécessaire pour exercer nos professions et demeurer en santé est de plus en plus mis à mal par les grandes transformations et les bouleversements que l'on vit dans les « mondes du travail » depuis plus de quatre décennies.



Danny Roy
Vice-président
de la FP-CSN

Les problématiques de santé psychologique, les situations de conflits et de violences au travail sont en recrudescence. Pour être comprises, ces dernières doivent être analysées dans leurs contextes à la fois sociétal et organisationnel. Cette contextualisation doit être à son tour considérée dans sa dimension historique. Si nous voulons être en mesure d'apporter des solutions à ces problématiques, il faut les comprendre de façon systémique, comme le soulignait Angelo Soares, professeur titulaire à l'UQAM, lors du 40^e congrès de la FP-CSN.

Une idéologie managériale toxique

Le contexte dans lequel nous vivons et travaillons influence notre santé psychologique, rappelle-t-il. Depuis plusieurs années, la course à l'efficacité et à l'optimisation se répand dans nos milieux de travail à une vitesse peu commune. Que nous les appelions « Lean management », toyotisme, rationalisation, optimisation, ces modes de gestion qui visent tous une plus grande flexibilité en milieu de travail remettent en cause des dispositifs de protection sociale du droit du travail.

« Le terme Lean a été créé par un groupe de chercheurs du MIT à partir des principes du toyotisme adaptés aux réalités occidentales. Les tenants de cette forme d'organisation du travail prétendent améliorer à la fois l'efficacité et la productivité, ainsi que les conditions de travail. »¹ Cette course à l'efficacité par le biais de différents modes de gestion publique est idéologique. Au contraire de ce qu'on veut nous faire croire, ils ne sont ni plus ni moins qu'un masque à la précarisation du travail et aux conséquences désastreuses sur le climat

de travail et la santé psychologique des travailleurs. Loin d'améliorer nos services publics, ils contribuent davantage à leur dégradation, voire même, à leur démantèlement.

La plupart de ces modes de gestion créent de l'individualisme, de la compétition entre collègues, de l'intensification et de la densification du travail. En segmentant et en quantifiant les actes professionnels, dans une logique comptable, nous assistons à une perte de l'expérience communautaire du travail.

Les fils conducteurs de la précarisation sociale

Au fil de ses recherches, M. Soares a démontré que certaines variables sont hautement prédictives du développement de problématiques de santé mentale telles que la détresse, l'épuisement, la dépression, le désespoir, les idées suicidaires et le harcèlement. Pour une grande partie de nos milieux de travail, les variables prédictives sont la charge de travail, la reconnaissance et la coopération. Vous en conviendrez, ces trois variables sont très souvent malmenées dans nos milieux de travail. La charge de travail est le plus important fil conducteur, car elle est une variable prédictive présente dans la presque totalité

des problèmes de santé mentale. Qu'en est-il de ces variables prédictives dans nos milieux de travail ?

Surcharges de travail

L'accroissement des besoins de la clientèle, la pénurie de main-d'œuvre, le manque de ressources et les pressions grandissantes de la course à l'efficacité font que la charge de travail des personnes techniciennes et professionnelles devient de moins en moins tolérable. Bien pire encore, l'amour que nous portons à notre clientèle et l'importance que nous donnons à rendre des services de qualité nous prédisposent davantage à la surcharge de travail. Ce faisant, il devient impossible de prendre des pauses, les temps de dîner sont presque inexistantes, les heures supplémentaires sont devenues coutumières et souvent non déclarées. Pour Angelo Soares, cette vulnérabilité est une grande injustice, car les personnes qui ont cet amour du travail et des services publics de qualité tiennent aujourd'hui les services publics à bout de bras.

Un manque de reconnaissance

La politisation et la transformation de nos milieux de travail en mégastuctures rendent



JONATHAN ASPIREAU-MASSE

difficiles les efforts de reconnaissance au travail. Les gestionnaires de proximité sont désormais pris dans l'engrenage de la performance. Il leur est donc difficile de reconnaître les personnes et du même souffle exiger d'en faire toujours plus avec moins. Il est difficile de croire en la reconnaissance quand la plus grande préoccupation de l'employeur est de lui fournir des statistiques pour démontrer notre efficacité. Comment se sentir reconnu quand nous devons remplir de plus en plus de paperasse pour répondre au besoin de contrôle de l'employeur et que par le fait même, nous avons de moins en moins d'autonomie pour exercer notre profession ?

Dans ce contexte difficile, la reconnaissance provenant de l'employeur est rare et souvent perçue comme factice. La satisfaction de la clientèle demeure la principale source de motivation, mais elle est souvent entachée par cette course à l'efficacité.

Compétition et isolement

La coopération est un facteur important pour contrer les difficultés vécues en milieu de travail. Quand la complétion de statistiques sert à vous comparer, la coopération entre collègues devient difficile. C'est plutôt la compétition qui s'invite dans les milieux de travail. L'addition des variables prédictives rend aussi le climat de travail difficile. La mise en compétition et les difficultés vécues en milieu de travail font que plusieurs choisissent le retrait comme mode d'adaptation et s'isolent de leurs collègues. Un choix qui les rend plus vulnérables aux problématiques de santé mentale. Cette baisse de la coopération fait souvent l'affaire des gestionnaires qui ont tout le loisir de régner.

La santé mentale, une question de fragilité individuelle ?

Comme le dit si bien Angelo Soares, l'individualisation du problème est souvent l'argument le plus utilisé des employeurs. Nous savons que les individus et leurs fragilités sont bien visibles, tandis que l'organisation du travail est peu tangible. Celle-ci est d'ailleurs bien masquée par les discours idéologiques des nouveaux modes de gestion. En utilisant l'argument (l'individualisation), les organisations et les gestionnaires nient leurs responsabilités et le lien de cause à effet entre l'organisation du travail qu'ils ont mis en place et les conséquences sur la santé des personnes professionnelles et techniciennes. Au surplus, cette façon de faire culpabilise les individus qui se sentent faibles et pensent ne pas être capables de bien gérer leur temps, leur organisation du travail et leur stress.



Angelo Soares, professeur titulaire à l'UQAM

Après avoir analysé les 10 événements les plus stressants qui font partie de la vie quotidienne personnelle, Angelo Soares constate qu'il faut en vivre trois et plus afin de sentir un effet sur la vie familiale. Or, très peu de personnes vivent trois éléments et plus parmi les groupes étudiés. Cependant, les variables prédictives de la surcharge de travail et du manque de reconnaissance ont des effets importants sur la qualité de vie au travail, mais aussi des impacts négatifs sur la vie familiale.

Les forces qui influent sur la santé psychologique des personnes techniciennes et professionnelles sont tellement grandes qu'il est faux de prétendre que l'exposition à ces variables prédictives n'affecte que les personnes qui sont plus fragiles. Pour nous expliquer ce phénomène, Soares utilise une métaphore de Freud qui compare l'humain à un verre de cristal. « Comme les verres de cristal, d'une part, nous avons les mêmes fonctions et nous nous ressemblons. D'autre part, nous avons une composition unique comportant tensions, fragilités, impuretés, etc. Ainsi, comme un verre de cristal qu'on laisse tomber par accident, nous allons tous nous briser différemment. Cependant, aujourd'hui la pression de l'organisation du travail et des modèles de gestion agissant sur nos verres de cristal est tellement grande que, peu importe le verre, il finira par éclater en milliers de morceaux. Ce n'est qu'une question de temps. »²

Agir pour éviter l'exode

Nous assistons à l'exode de personnes qui quittent délibérément les services publics pour d'autres milieux moins toxiques. Le taux d'ab-

sentisme élevé démontre aussi clairement la nocivité grandissante de nos milieux de travail. Vivant leur travail au quotidien, il est difficile pour les personnes professionnelles et techniciennes de prendre suffisamment de recul pour reconnaître les effets sur leur santé.

Étant beaucoup exposés à ces nouveaux modes de gestion, les Japonais ont lutté pendant près de deux décennies pour faire reconnaître les *karoshi* (mort par surtravail) et les *karojisatsu* (suicide causé par le stress au travail) comme étant des problématiques liées au travail.

Devons-nous attendre que des gens meurent au travail pour agir ? Les plus récentes recherches démontrent clairement que la solidarité est la meilleure solution : il faut donc s'unir pour lutter contre la précarisation du travail et pour préserver nos services publics. Mais d'abord, il faut prendre conscience des problématiques vécues dans les milieux de travail. Une fois cette étape franchie, quelques pistes de solution s'imposent afin de retrouver des milieux de travail sains : prendre d'assaut les nouveaux modes de gestion pour les dénoncer et démontrer qu'ils sont plus coûteux à long terme ; démocratiser l'organisation du travail ; démocratiser les services publics ; se mobiliser contre la remise en cause des dispositifs de protection sociale et du droit du travail. ●

1. *Travail : conflits et violences*, présentation PowerPoint d'Angelo Soares, congrès de la Fédération des professionnelles, juin 2018

2. *Les suicides au travail*, Angelo Soares, UQAM, À Bâbord : Revue Sociale et Politique, 37, Décembre 2010/Janvier 2011, p.28.

La représentation d'un syndicat : devoir ou obligation ?

Les obligations d'un syndicat envers ses membres demeurent parfois méconnues et peuvent porter à confusion. En d'autres mots, jusqu'où un syndicat a-t-il le devoir de défendre un ou plusieurs membres et où s'arrête son pouvoir de discrétion ? Pour y voir plus clair, voici ce qu'indique le Code du travail.



Louise Briand

Vice-présidente du secteur universitaire (FP-CSN)

L'article 47.2 reconnaît à un salarié le droit d'être représenté par son syndicat, mais le Code du travail va plus loin. En effet, l'article 47.3 prévoit même que le salarié qui croit avoir été mal représenté par son syndicat peut porter plainte au Tribunal du travail.

Les gestes et décisions susceptibles de donner droit à une plainte en vertu des articles 47.2 et 47.3 sont ceux qui sont posés dans le cadre d'une négociation (de clauses préjudiciables à un groupe de travailleurs, par exemple) ou de l'interprétation de la convention collective (refus de déposer un grief ou de le porter à l'arbitrage). Il ne faut pas conclure pour autant qu'un syndicat a l'obligation de satisfaire tous les membres.

En effet, le législateur reconnaît aux syndicats la discrétion dans la négociation notamment, ainsi que le pouvoir de ne pas accéder

à chacune des demandes de griefs ou encore de les référer à l'arbitrage. Le syndicat doit en effet composer avec les intérêts variés, parfois même opposés, de ses membres et la responsabilité de bien gérer les ressources qui lui sont confiées.

Si le législateur a reconnu aux syndicats une grande latitude, il a néanmoins inscrit dans la loi l'obligation d'agir correctement envers chacun de ses membres. Cette obligation, qui découle du monopole de représentation qui est conféré aux syndicats par le Code du travail, se décline en quatre prescriptions ou comportements à proscrire : « Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non. »

La mauvaise foi réfère à une conduite frauduleuse ou hostile et elle présuppose que le syndicat a une intention de nuire. Le comportement arbitraire réfère pour sa part au traitement superficiel de la demande d'un



salarié, que cela soit volontaire ou non. La discrimination désigne pour sa part le fait de défavoriser un salarié sans que le contexte le justifie. Enfin, la négligence grave renvoie à la commission de faute grossière qu'elle soit ou non accompagnée de l'intention de nuire.

Bref, si un syndicat n'a pas l'obligation d'accéder à toutes les demandes des salariés qu'il représente, il a le devoir d'agir avec diligence et de procéder à une analyse sérieuse des demandes qui lui sont adressées par les salariés qu'il représente. 📍

**Service unique,
protections adaptées
L'assurance pensée pour vous**

Demandez une soumission et voyez ce
que La Personnelle peut faire pour vous
1 888 476-8737
lapersonnelle.com/fpcsn

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.
Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise