
Bilan après trois mois de lock-out à la SADC Arthabaska-Érable

Seul le syndicat est en mode règlement

Victoriaville, le 19 décembre 2011. – Après trois mois de lock-out à la Société d'aide au développement des collectivités Arthabaska-Érable (SADC), les membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la SADC (CSN) dressent un bilan très sombre de la situation. D'une part, l'employeur ne démontre aucune volonté de s'engager sur la voie d'un règlement et d'autre part, l'employeur a rompu toute communication directe avec le syndicat depuis les 26 septembre dernier. Dans ce contexte, il est tout simplement impossible de faire progresser les négociations et encore moins d'en arriver à un règlement.

Au cœur du conflit : un droit de gérance qui outrepassse les pratiques courantes du marché du travail actuel

Non satisfaite de disposer d'un droit de gérance qui permet d'embaucher, de discipliner, de suspendre et de congédier les employé-es, la direction désire outrepasser les pratiques courantes du marché du travail actuel. Entre autres, la direction veut s'octroyer le droit de mettre à pied les employé-es en tout temps et sans aucune obligation d'en expliquer les raisons. Pourtant, il n'y a aucun enjeu financier dans cette demande patronale puisque toutes les SADC du Québec reçoivent le même budget de fonctionnement provenant de Développement économique Canada (DEC). Aucune raison ne peut donc justifier cette demande du patron puisque les SADC ont des fonds pour payer du personnel.

Le fil des événements depuis le déclenchement du lock-out injuste et injustifié

- Le 26 septembre 2011, les autorités de la SADC ont décrété un lock-out en dépit des deux séances de négociation prévues en octobre avec une conciliatrice. Au moment du déclenchement du lock-out, les autorités de la SADC n'avaient pas déposé d'offre globale à la partie syndicale et les employé-es n'avaient eu recours à aucun moyen de pression. Les activités de la SADC n'étaient nullement perturbées.
- La conciliatrice a annulé les deux rencontres prévues en octobre, étant donné que l'employeur n'avait pas encore répondu aux contre-propositions syndicales et qu'il ne servait à rien de réunir les deux parties sans une réponse de l'employeur à cet égard.
- Le 11 octobre, l'employeur a déposé un nouveau document contenant encore 51 demandes dont l'ajout de 6 nouvelles demandes. Le 25 octobre suivant, le syndicat a répondu à l'employeur en lui faisant une contre-proposition.
- Le 5 décembre, étant sans nouvelles de la partie patronale depuis plus de cinq semaines quant aux dernières propositions syndicales, le syndicat a déposé une nouvelle offre de règlement par l'entremise de la conciliatrice. Cette offre proposait le statu quo pour le renouvellement de la convention collective avec des augmentations salariales annuelles de 2,5 % pour la durée de la convention.
- Le 12 décembre, par l'entremise des médias, le président de la SADC, Jean Gagné, notaire, rejetait catégoriquement le statu quo comme base de renouvellement à la convention collective, tuant ainsi dans l'œuf tout espoir de règlement.

Une rigidité qui pénalise les clients et les partenaires de la SADC Arthabaska-Érable

En dépit des paroles rassurantes du président du conseil d'administration, les clients et les partenaires de la SADC ne reçoivent plus la gamme complète de services auxquels ils sont en droit de s'attendre. À preuve, des dirigeants d'entreprises des MRC d'Arthabaska et de L'Érable ont signé des lettres réclamant la reprise des négociations afin que la SADC revienne rapidement à ses activités normales. Développement économique Canada ne pourra plus alléguer que les entreprises sont entièrement satisfaites des services actuels.

De plus, la SADC est absente des instances de concertation depuis déjà trois mois et a dû annuler sa participation à un bon nombre d'activités, par exemple :

- Forum de la planification stratégique de la MRC d'Arthabaska (20 octobre)
- Ronde des tables de la Corporation de développement économique des Bois-Francs (20 octobre)
- Atelier de sensibilisation à l'entrepreneuriat destiné aux jeunes du secondaire (9 novembre)
- Journée de la culture entrepreneuriale destinée aux élèves de la formation professionnelle (16 novembre)
- Déjeuners de la SDC de Victoriaville à tous les premiers mardis du mois (octobre, novembre et décembre)
- Deuxième déjeuner de Place aux jeunes de la MRC de L'Érable (novembre)

Dans un contexte où la SADC Arthabaska-Érable reçoit également des fonds publics pour son soutien au développement local, on constate encore une fois que la SADC manque à ses devoirs. Quant aux deux conseillers aux entreprises, ils continuent de recevoir des appels de clients leur demandant des conseils démontrant ainsi que tous leurs besoins sont loin d'être comblés.

Le Syndicat travaille également à améliorer le fonctionnement général de la SADC

Par ailleurs, bien que le syndicat ait révélé des failles importantes sur le plan de la vie démocratique à la SADC, les autorités ne semblent pas travailler à revoir la composition du conseil d'administration pour permettre une juste représentation des secteurs d'activité et des territoires, comme l'exige d'ailleurs l'entente de contribution entre l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec et la SADC. Dans la plupart des 56 autres SADC du Québec, une place convenable est laissée aux leaders du milieu et des sièges sont réservés pour des secteurs d'activité ou des territoires comme les MRC.

Dès que le syndicat aura reçu les règlements généraux de la SADC, grâce à la *Loi sur l'accès à l'information*, il fera connaître à toutes les organisations du milieu les modalités pour devenir membres de la SADC Arthabaska-Érable. En augmentant son membership, la SADC sera en mesure de tenir des assemblées générales dignes de ce nom et de procéder à des élections en bonne et due forme pour désigner ses administrateurs.

En terminant, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la SADC (CSN) tient à rappeler qu'il est tout à fait possible à une petite organisation, comme une SADC, de vivre avec un syndicat en ses murs et d'en venir à un règlement négocié. N'est-ce pas ce qu'a réalisé la MRC d'Arthabaska en une seule journée avec ses employé-es ? Quant à la situation à la SADC, il n'y a qu'une seule personne qui profite du conflit actuellement, à savoir le conseiller en relations de travail, qui est généreusement rémunéré à même les fonds publics. Est-ce la meilleure façon de dépenser l'argent des contribuables? Le conseil d'administration devra en répondre tôt ou tard.