



Mme Lucie Martineau
Porte-parole au niveau politique

Secrétariat intersyndical des services publics
9405, rue Sherbrooke Est, bureau 120
Montréal (Québec) H1L 6P3

Madame Martineau,

Je vous remercie de l'attention que vous portez aux travaux de l'Institut économique de Montréal (I EDM) et tout particulièrement à sa plus récente publication intitulée *L'organisation du travail dans le secteur public : l'exemple de la Suède*, dont je suis l'auteur. Je trouve toutefois regrettable de vous voir balayer rapidement du revers de la main des propositions de réformes des régimes d'emploi qui s'inspirent de l'expérience de la Suède.

Permettez-moi de rectifier certains faits suite aux affirmations que vous émettez dans le communiqué de presse du SISP daté du 12 décembre 2012.

1. La garantie d'emploi à vie comme rempart contre la corruption?

D'abord, vous contestez nos affirmations selon lesquelles a) la garantie d'emploi à vie ne joue pas un rôle de rempart contre la corruption et b) l'aspect méritocratique du régime d'emploi est le facteur le plus influent pour contrer ce phénomène.

Pourtant, les passages suivants, tirées d'une étude récente de chercheurs suédois qui porte sur 52 pays, ne peuvent être plus explicites à cet égard :

« [A] recruitment system based on skills and merit emerges as the strongest deterrent to corruption. [...] »

« [N]either formal examinations nor the guarantee of lifelong careers, nor special regulations that differ from the country's general labor laws seems to matter for deterring corruption when controlling for meritocratic recruitment. »

2. Une source biaisée?

Vous cherchez ensuite à discréditer l'étude que l'IEDM cite dans sa Note en prétendant qu'il s'agit « d'une étude de son petit cousin suédois, le Quality of Government Institute, un think tank de droite financé en grande partie par... la banque de Suède! »

Or, l'étude à laquelle vous vous attaquez a été publiée dans l'édition de septembre 2012 du *Political Research Quarterly*, un journal universitaire doté d'une politique de révision par les pairs (peer-review process). Les auteurs sont chercheurs associés au Quality of Government Institute, un centre de recherche réputé pour ses travaux et affilié à l'Université de Göteborg. Deux des auteurs de l'étude sont d'ailleurs professeurs au sein du département de science politique de cette université.

Remettre en question le sérieux et la rigueur de cette étude, c'est en même temps chercher à jeter le discrédit sur tout le processus de recherche universitaire.

3. Une méconnaissance des régimes d'emploi du secteur public?

Enfin, vous ajoutez : « *En publiant cette note, l'IEDM démontre sa méconnaissance des nombreuses règles qui régissent la permanence des travailleuses et des travailleurs de l'État [...] [qui] sont aussi soumis à des évaluations et qui peuvent être mis à pied s'il y a cause juste et suffisante.* »

Contrairement à votre prétention, l'IEDM n'a jamais nié l'existence d'évaluations pour les employés du secteur public au Québec, mais soutient plutôt que ces évaluations devraient servir de base à la mise en place d'un système de rémunération individualisé et lié au rendement, à l'image de celui de la Suède, qui a donné des résultats probants.

Par ailleurs, après avoir œuvré pendant près de 6 ans à titre d'enseignant dans le réseau collégial, je suis bien à même de connaître les rouages des régimes d'emploi dans le secteur public. Je sais pertinemment que seuls les enseignants en début de carrière sont soumis à des évaluations annuelles (pour 2 ans) et que les enseignants permanents ne le sont qu'une fois aux cinq ans (dans certains collèges). En outre, je peux affirmer sans me tromper que ces évaluations ne sont pas liées aux rémunérations des enseignants et qu'il est extrêmement difficile de mettre à pied un employé incompetent, contrairement à la situation qui prévaut en Suède.

J'espère que ces informations vous inciteront à aller jeter un œil au fonctionnement de l'organisation du travail dans le secteur public en Suède. Tous les groupes, représentant autant la partie syndicale que patronale, appuient le nouveau système de rémunération individualisée et liée au rendement et constatent une nette amélioration par rapport à l'ancienne structure centralisée, rigide et uniforme. Cela devrait être pour le plus grand bénéfice de vos 285 000 membres.

Cordialement,

Yanick Labrie
Économiste

p.j. *Note économique*

cc : CSQ, FIQ, SFPQ, APTS, SPGQ