

### **Nous devons faire plus avec moins**

Le 9 janvier 2009, Rolls Royce Canada annonçait une mise à pied de 60 membres de la section locale 869. Pour la compagnie, contexte économique oblige, nous devons faire notre part. Nous devons nous positionner pour avoir un avantage sur nos compétiteurs. Les relations de travail doivent être au beau fixe même quand les nôtres se font débaucher et que nous perdons la relève de demain ainsi que le temps investi en elle. Nous devons continuer à performer, à coopérer, à participer et offrir le meilleur de nous même, quelle que soit la situation, cela même si tout ceci ne semble avoir aucun sens. Nous devons en faire plus avec moins pour que demain nous soyons moins à en faire plus, pour moins cher de préférence, sinon les emplois iront ailleurs. Le but est d'augmenter notre marge opérationnelle de 1.1% en 2007 à 2.5% en 2008 pour se rendre à 10% en 2011 afin d'être en ligne avec la cible de 10% que RR Plc atteint déjà.

Ces mises à pied démontrent que le travail, le gagne-pain, le bien-être, de nos membres et de leurs familles sont secondaires comparativement aux objectifs financiers. Pourtant **plusieurs arguments et suggestions** sont venus de toutes parts pour tenter de trouver une alternative ou de convaincre de la nécessité de ne pas procéder à cette mise à pied. De bonne grâce, certains de nos membres (assembleurs/inspecteurs) ont déjà accepté une indemnité de cessation d'emploi alors que d'autres se sont vu refuser une telle offre dans d'autres corps de métier touchés par la mise à pied. D'autres encore se sont portés volontaires pour faire avancer des projets spéciaux, plutôt que de se faire imposer l'assurance emploi.

Des projets spéciaux, il y en a bien d'autres qui sont déjà en marche et qui vont souffrir du manque de ressources ou de l'absence de ceux qui en étaient les leaders. La motivation qui pousse nos membres à s'investir dans des projets depuis toujours, qu'il s'agisse d'achat d'outillage ou de machinerie ou dans des programmes comme C.I.P, KAIZEN, STAR, 5 S., pourrait s'essouffler. La flexibilité dont nos membres ont fait preuve lors de l'implantation des manuels en ligne ou plus récemment lors du passage à S.A.P. 4.0 et 4.7 démontre bien à quel point ils s'adaptent aux changements.

Dans le passé, la résilience de nos membres, face aux changements organisationnels, technologiques ou dus à la sous-traitance, était meilleure car ils n'avaient pas peur de perdre leur emploi. La mise à pied n'était pas dans la culture de RRC. Maintenant certains se demandent si les concessions qui ont été faites pour l'obtention du V2500 n'auront pas pour unique résultat d'en faire plus avec moins.