

À bâbord !
Revue sociale et politique

Le pouvoir de l'organisation syndicale

Maude Fréchette

Number 86, December 2020

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/95463ac>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue À bâbord !

ISSN

1710-209X (print)

1710-2103 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Fréchette, M. (2020). Le pouvoir de l'organisation syndicale. *À bâbord !*, (86), 20–21.

LE POUVOIR DE L'ORGANISATION SYNDICALE

Maude Fréchette*

Comparons deux façons d'aborder un problème en tant que représentant·e syndical·e : selon l'approche plus traditionnelle adoptée par les syndicats; et selon une autre approche qui s'appuierait sur l'organisation des membres à la base.

Partons d'un cas concret, vécu dans un milieu de travail du secteur de la santé et rapporté lors d'une instance syndicale: une travailleuse, Valérie, mentionne qu'elle vit une surcharge de travail au sein de son équipe, qu'elle est épuisée et qu'elle n'est pas en mesure d'offrir un service de qualité aux usager·ère·s.

ACCUEILLIR LE PROBLÈME

Approche traditionnelle. Écouter la personne alors qu'elle raconte son problème, en l'interrogeant à partir de différentes clauses de la convention collective. Discuter avec elle de ce qu'elle souhaite que le syndicat fasse pour l'aider, et évaluer les options.

Approche basée sur l'organisation. Évaluer avec la personne si elle est seule à vivre ce problème, ou si d'autres personnes vivent la même chose au sein de son équipe. Tenter de comprendre avec elle la dynamique (fonctionnement et relations) de son milieu de travail.

Imaginons la seconde approche à partir de notre cas concret. D'abord, Valérie nous informe que dans son équipe, des dossiers sont assignés automatiquement par une gestionnaire aux intervenantes, ce qui surcharge ces dernières. Cette situation les empêche de bien répondre à leurs obligations professionnelles pour chaque dossier, puisqu'avec les assignations viennent des obligations de rendement. Comme syndicat, nous interrogeons alors Valérie sur le nombre de personnes dans son équipe, sur leurs titres d'emploi, leurs mandats et leurs rôles respectifs. Nous lui demandons de nous informer sur les différent·e·s

allié·e·s possibles, mais aussi sur ceux et celles qui pourraient s'opposer à notre démarche syndicale. Nous analysons et cartographions l'équipe afin de bien cerner qui seront nos leaders et les personnes avec qui développer un lien dans le cadre de la présente démarche.

DOCUMENTER LE PROBLÈME

Approche traditionnelle. Demander à la personne de nous fournir beaucoup d'informations sur sa situation et sa charge de travail actuelles, et sur les changements qui ont engendré l'état de surcharge. Cette documentation est faite en vue d'une discussion avec l'employeur.

Approche basée sur l'organisation. Organiser une rencontre de groupe avec la personne et son équipe, afin de mieux connaître les membres et de cibler les enjeux qui les préoccupent. Identifier les rôles de chacun·e pour mieux cartographier les dynamiques qui pourraient nuire ou contribuer à une action collective. Cibler le problème de fond et l'objet sur lequel les gens veulent agir. Dans cette phase, il s'agit de construire l'indignation, de nommer nos forces et nos défis.

Lors de notre appel téléphonique avec Valérie, nous lui demandons le meilleur moyen de rejoindre les membres, rapidement, et pour qu'un nombre maximal de personnes soit présent lors de la rencontre envisagée. Nous invitons Valérie à créer un groupe Messenger pour faciliter la communication avec les membres. Nous commençons dès lors à noter les informations qui circulent, et les dynamiques qui se jouent entre elles et eux.

Durant la première rencontre, nous continuons dans cette direction. Nous invitons aussi chaque personne à s'exprimer sur ce qu'elle considère comme étant un problème dans son travail.

Nous ouvrons la conversation avec le problème de surcharge et interrogeons les membres sur leur vécu à ce sujet, mais nous demandons aussi si d'autres problèmes importants sont à mentionner. Pierre nous parle du climat de travail et du favoritisme dont certains salarié·e·s sont témoins. Sonia mentionne le fait que les gens n'ont pas accès à des locaux adaptés pour faire de la thérapie. Nous essayons de trouver en groupe un objectif syndical qui relie tous les enjeux nommés et auquel tout le monde pourrait adhérer.

PRÉPARER L'ACTION

Approche traditionnelle. Préparer une rencontre avec l'employeur pour discuter du problème vécu par la personne, à la lumière des dispositions de la convention collective. L'objectif visé est que la personne voie sa charge de travail réduite. Rappeler à la personne que la surcharge est difficile à établir, étant donné la subjectivité qui peut y être associée, et qu'elle doit donc être bien préparée à faire état de sa situation, si elle souhaite voir un dénouement positif.

Approche basée sur l'organisation. Débuter, avec les personnes qui ont du leadership au sein de l'équipe, un travail d'éducation relatif à la situation dans laquelle les membres se trouvent. Déterminer collectivement les meilleures actions à entreprendre. Bref,

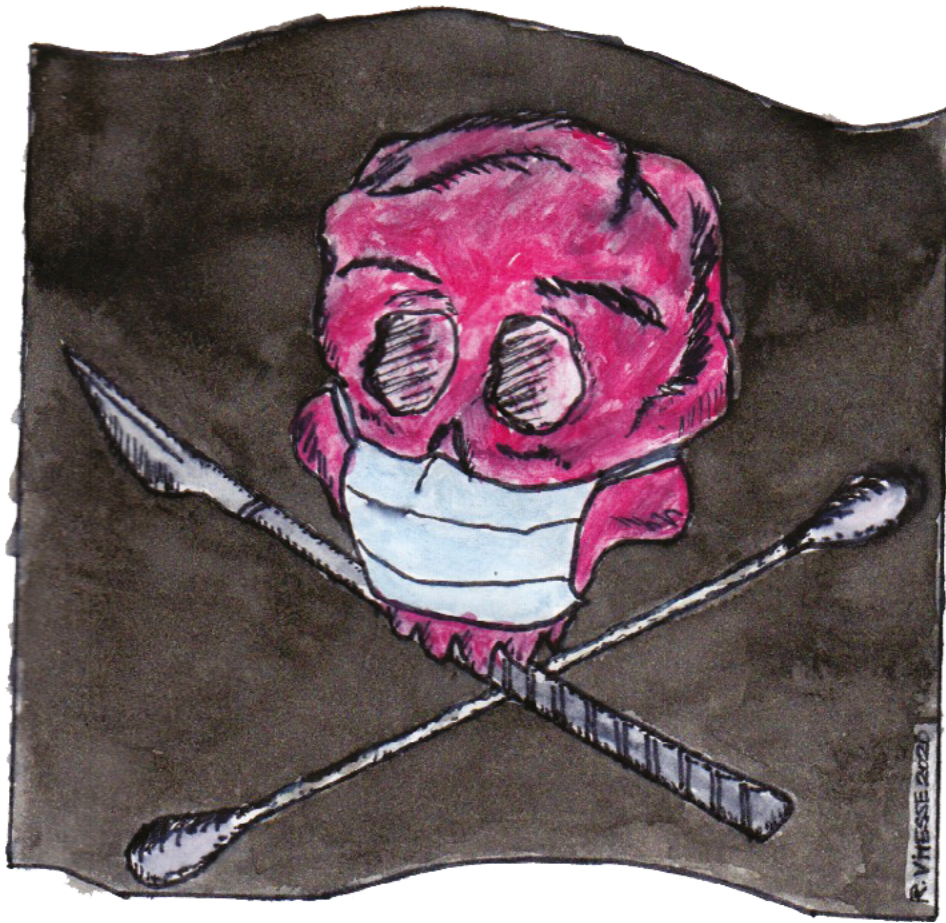


Illustration: Ramon Vitesse.

construire la persévérance et la cohésion d'équipe!

Nous informons les membres sur le mode de gestion technocratique qui peut être à l'origine de leur situation; nous normalisons leur sentiment de surcharge; et nous échangeons sur les leviers de pouvoir dont elles et ils disposent. Au cours de cette étape, nous utilisons les rencontres d'informations, les visites sur le milieu de travail, les échanges par groupe Messenger, etc.

Après avoir parlé quelques fois au téléphone avec Valérie, la leader potentielle que nous avons ciblée dans l'équipe, nous l'invitons à orienter les membres de son équipe vers un objectif commun. Ils et elles identifient comme objectif la fin des assignations automatiques de dossier par la gestionnaire.


Lors de la deuxième rencontre de groupe, nous proposons aux membres un plan d'action à partir de leur objectif général et des moyens identifiés pour l'atteindre. La discussion porte essentiellement sur la gradation des moyens de pression dans la mise en œuvre de ce plan, et sur l'adhésion des membres à ces moyens. Les moyens retenus sont d'écrire

une lettre, signée par 90% des membres de l'équipe, puis de refuser en bloc de prendre les dossiers, en indiquant que cette pratique entre en contradiction avec la déontologie et les obligations professionnelles des travailleur·euse·s. Une formation sur le positionnement professionnel, pour aider à répondre aux gestionnaires, sera offerte quelques jours plus tard.

SE METTRE EN ACTION

Approche traditionnelle. L'employeur offre des stratégies individuelles à la personne, qui se voit dans l'obligation de les mettre en œuvre pour corriger sa surcharge. Si les moyens ne fonctionnent pas, la personne doit monter un dossier étoffé. Elle risque d'être ciblée par l'employeur comme étant une plaignante. Il est possible que son travail soit de plus en plus contrôlé par les gestionnaires. Le rôle du syndicat est de faire des représentations fréquentes auprès de l'employeur, en espérant trouver un angle de la convention permettant d'assurer un règlement du problème.

Approche basée sur l'organisation. Tous les salarié·e·s d'une même équipe ont un plan commun d'action pour faire basculer

les décisions de l'employeur. Toutes les actions visent à favoriser un rapport de force devant contraindre l'employeur à se soumettre à la revendication de la majorité. Nous continuons à soutenir l'équipe de travail dans les moyens qu'elle a choisis de mettre en œuvre, via le groupe Messenger, des appels téléphoniques avec les leaders, une présence aux rencontres avec l'employeur, etc. Après avoir envoyé sa lettre à la direction, le groupe attend une rencontre avec l'employeur et débute le refus systématique d'accepter de nouveaux dossiers. Les membres savent précisément quoi faire si on les oblige à prendre un dossier: elles et ils inscrivent une note au dossier et envoient un courriel à l'employeur stipulant qu'ils ne sont pas en mesure de respecter leurs obligations professionnelles. Certaines personnes vivent encore la peur de représailles, mais nous avons élaboré une chaîne téléphonique, si le besoin de parler rapidement à quelqu'un se faisait sentir, advenant une situation de tension avec l'employeur. Tout le monde sait précisément quoi faire et quand le faire. L'approche traditionnelle s'appuie sur les règles de la convention collective et aborde les enjeux sous l'angle individuel, au sein du comité sur les relations de travail où siège aussi l'employeur: ainsi, le syndicat doit se situer sur le terrain de l'employeur, ce qui diminue considérablement ses chances de gagner ses combats. L'approche basée sur l'organisation, quant à elle, propose aux membres d'un syndicat de se rassembler autour d'un combat commun et d'amener l'employeur sur le terrain de l'action syndicale. Les travailleur·se·s ont plus de chance de faire des gains considérables de cette manière. 

* Membre de Lutte commune et déléguée locale au CISSS de Laval pour l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).