

la concertation...

plusieurs voies... expressions d'une même volonté !

par Jean-Claude Dufresne



Serge Dufour



Nicole Deschênes



Robert Plamondon



Benoit Plourde

Le pouvoir des mots

Mais il fallait d'abord partager une définition commune du terme «concertation». Nous entretenant du pouvoir d'évocation des mots, le secrétaire de la Centrale, **Robert Légaré**, amorce le déblayage du terrain de la façon suivante : « Si vous prononcez le mot partenariat, vous provoquerez généralement des réactions très opposées. Certains vous diront que c'est une fumisterie complète, un piège. D'autres vous diront que c'est la voie de l'avenir. Du mot paritarisme, certains vous diront qu'il ne veut rien dire. D'autres estimeront plutôt que c'est à travers cette formule que les décisions prennent le mieux en compte l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Quant au mot participation, il provoquera chez certains une réaction de panique, parce qu'il s'agit mainte-

nant chez eux d'un sujet tabou. D'autres par ailleurs vous diront qu'il en est de la participation comme de l'appétit, que les deux viennent en mangeant. Enfin, si vous prononcez le mot concertation, certains vous diront qu'il vient d'une époque révolue. Par contre, d'autres affirmeront que la concertation fonctionne très bien, là où les syndicats sont solidement enracinés, parce qu'ils sont au fait des

besoins de leurs membres, et qu'ils savent les traduire en revendications claires, bien définies, ne laissant planer aucun doute sur les orientations syndicales. » Précisant encore davantage, le président de la Centrale, **François Vaudreuil**, nous propose la définition suivante : « la concertation, c'est l'ACTION DE S'ENTENDRE POUR AGIR ENSEMBLE. Elle doit être entendue dans le sens de la

réflexion que mène la CSD depuis sa fondation, rendre au travail son vrai sens et donner aux travailleuses et travailleurs, comme aux syndicats qui les représentent, la place qui leur revient au sein des milieux de travail, de les reconnaître comme partenaires à part entière. »

Le terme concertation est relativement nouveau. Son apparition dans la langue française coïncide avec les événements survenus en France, à la fin des années soixante. Mai 1968, un violent mouvement de protestation étudiante entraîne dans son sillage la mobilisation des salariés. Ceux-ci déclenchent une grève générale à laquelle participeront quelque neuf millions de Françaises et de Français. On n'accepte plus l'autorité du patron, on en a marre des tâches

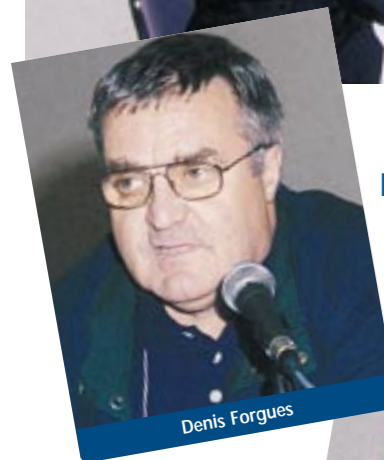


Thérèse Desloges

« 6.5 - 3 - 6 - 7 - 2 - 2 - 5 ».

Ne vérifiez pas vos billets, il ne s'agit pas d'un tirage. Non, vous n'assistez pas à la rediffusion d'une épreuve olympique de nage synchronisée. Pourtant, il s'agit bel et bien d'un pointage. Sur

une échelle de 10, vous aimeriez obtenir un tel score pour une ou l'autre de vos performances ? Et bien, en matière de concertation, c'est celui qu'ont accordé à leur entreprise les sept personnes qui participaient au débat marquant le début des travaux en table ronde, lors du colloque annuel de la Centrale tenu en novembre dernier.



Denis Forgues



Mario Lorrain



monotones et répétitives, on veut casser le modèle de soumission des individus aux exigences implacables de la production. Ce mouvement frappera d'ailleurs d'autres sociétés occidentales, en Europe comme en Amérique.



Un modèle «auto-cratique»

Le point de mire de toutes ces protestations, c'est en fait le modèle d'organisation du travail qui prévaut, depuis les lendemains de la Seconde guerre mondiale.



Le modèle fordien, d'abord conçu pour la production automobile, s'est répandu à la quasi-totalité des lieux de production. Il allie l'utilisation maximale de la machinerie et la division poussée des tâches des travailleurs, en définissant des procédures visant à éviter tous les gestes inutiles. Mais ce qui caractérise avant tout ce modèle, c'est qu'il érige un mur infran-

chissable entre ceux qui conçoivent et organisent la production, les patrons, et ceux qui exécutent ce qu'ont décidé les premiers, les travailleurs manuels, qui sont confinés à des tâches monotones et répétitives.

Mais l'être humain n'est pas une machine. Malgré qu'on les prive d'initiative, de dignité et du droit inaliénable d'être fiers de leur travail, au fil des ans, de plus en plus de travailleurs s'approprient leur milieu de travail, acquérant une certaine maîtrise sur leurs activités, contrôlant leur rythme de travail. À la fin des années soixante, lorsque les travailleurs descendent dans la rue, ce qu'ils revendiquent, c'est d'abord le pouvoir de faire, en plein jour, ce qu'ils font déjà clandestinement, à l'insu de leur employeur. Ils réclament donc que l'on reconnaisse qu'ils ne sont pas des robots, mais bien des êtres humains à part entière, ayant le droit de penser, d'agir avec leur cerveau.



Un modèle en explosion

Le patronat, lui aussi, a dû constater l'incapacité du modèle fordien à maintenir son apparente efficacité.

Baisse de productivité, manque de motivation du personnel, défauts de production, taux de roulement de la main-d'oeuvre, absentéisme, difficultés liées au recrutement, ne sont que quelques-uns des signaux avertisseurs de l'essoufflement, voire de la panne du modèle fordien.

Outre les mouvements de masse des travailleurs, des bouleversements économiques mondiaux ont secoué les milieux de travail. Que l'on pense par exemple au choc pétrolier de 1973, aux récessions de 1982 et 1990, à la mondialisation



syndicats à repenser, moderniser leur action, s'ils voulaient continuer à être un facteur de progrès social, un levain de démocratie.

En première place, à la ligne de départ

Au Québec, la CSD est la première centrale syndicale qui a clairement opté pour le principe de la participation des travailleurs dans l'entreprise afin de leur permettre une plus grande appropriation de leur milieu de travail.



des échanges, la libéralisation des marchés, la déréglementation et à la privatisation de nombreux secteurs de l'économie.

Parallèlement, la société se transforme. On assiste à la hausse du niveau de scolarité, à la transformation des rapports sociaux, des rapports entre hommes et femmes, à la poussée du féminisme, à la remise en cause de l'autorité et des institutions consacrées comme la famille, l'église. On assiste aussi à la libéralisation des moeurs sexuelles, à une attitude plus permissive envers le divorce, l'avortement, les droits des minorités, l'homosexualité.

Tout ce bouillonnement ne pouvait qu'interpeller le monde du travail et obliger les



Au fil des ans, inscrite à l'ordre du jour des congrès, des assemblées plénières, des colloques, la réorganisation des méthodes de travail alimente de nombreux débats, initie des projets de toute sorte. D'« ANSER »^[1], en passant par

« Partenaires d'égal à égal »^[2], jusqu'au « Nouveau contrat social »^[3], les diverses expériences menées dans les milieux de travail ne conduisent pas toutes aux mêmes résultats.



Toujours dans la course

Au dernier colloque, le débat ouvrant les travaux en table ronde aura permis d'en avoir un aperçu. « Bon, c'est plutôt mitigé », indique d'ailleurs son animateur, Denis Vigneault, coordonnateur de la région de l'Estrie, réagissant à vif aux résultats affichés par les sept participants.

Certes, la concertation soulève de nombreuses questions. « Apparaît-elle comme un moyen efficace d'assurer le fragile équilibre entre le mieux et le plus-être des travailleuses et des travailleurs et la nouvelle culture patronale qui affirme la primauté de l'économique sur l'humain ? Pourquoi réussit-elle dans certains endroits, certains champs d'intervention, certains secteurs, alors qu'ailleurs, elle échoue ? La présence ou l'absence d'un cadre formel influence-t-elle la qualité de la concertation, sa continuité ? La concertation peut-elle être compromise par l'arrivée de nouveaux dirigeants ? Remet-elle en cause la dynamique de confrontation des relations patronales-syndicales ? Dans son sillage, les moyens de pression s'expriment-ils différemment ? »

Il ne s'agit là que de quelques-uns des aspects abordés par les participants au cours de l'après-midi. Aux tables rondes, les mains s'animent, même les yeux parlent. Ici, avec un air un peu moqueur, un participant lance : « mais j'en ai aucune idée ! » et déclenche un éclat de rires. Là les sourcils sont froncés : « ça, c'est en plein la mentalité de la partie patronale ». On approuve d'un signe de tête, d'un sourire entendu. On se raconte, ses bons coups comme ses moins bons,



Denis Vigneault

sans gêne, sans réserve. C'est du vécu de tous et chacun qu'on tirera les enseignements permettant au besoin d'ajuster le tir, de remettre la locomotive sur ses rails.

Pour la CSD, il est clair que chaque démarche de concertation doit prendre forme en tenant compte des particularités de chaque groupe. L'objectif poursuivi demeure toutefois toujours le même : éradiquer l'aliénation du travailleur, lui conférer plus de responsabilités, plus de libertés. C'est en ce sens que fut défini le thème du colloque : La concertation...plusieurs voies... expressions d'une même volonté. ☺

^[1] ANSER, document de réflexion déposé lors du Congrès de 1981, portant sur cinq éléments, l'approche socio-technique (A), les nouvelles formes d'organisation du travail (N), la santé et sécurité (S), l'ergonomie (E), et les relations du travail (R).

^[2] Avec le document de travail lancé en 1985, Partenaires d'égal à égal, la CSD exprime sa détermination à explorer la piste valable et enrichissante de la participation, afin de permettre aux travailleuses et travailleurs de dire leur mot en matière de santé et de sécurité du travail, de qualité de vie au travail, de planification de la main-d'oeuvre, d'analyse financière de l'entreprise et de gestion de l'entreprise.

^[3] Le nouveau contrat social proposé par la CSD en 1997, est un moyen permanent de coopération entre les parties pour la mise en oeuvre et la réalisation à terme du programme de réorganisation du travail, il a pour objectif d'élargir le rôle du syndicat dans l'entreprise dans un contexte de partenariat.