

par Jean-Claude Dufresne

Spécial autonomie et vie syndicale

# Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD)

## Le milieu de travail

Victoriaville. Une usine de transformation laitière. Près de 300 personnes syndiquées, dont une vingtaine de travailleuses. Un syndicat affilié à la CSD depuis sa fondation. Nous sommes chez Lactantia, une division de la multinationale Parmalat.



## Le problème

Peut-on vraiment parler ici de problème ? Suite à l'élection de nouveaux membres au sein du comité exécutif du syndicat, un vent de dynamisme et de démocratisation secoue les structures syndicales. Trésorier du syndicat, **Alain Blanchette** fait partie de cette nouvelle équipe. Sa participation aux activités de formation dispensées par la CSD, en plus de mousser sa volonté d'implication, l'amène à concevoir, de concert avec ses collègues, de nouvelles façons de faire.

Leurs objectifs sont multiples. D'abord, impliquer en grand nombre des membres au sein des diverses structures syndicales. Ensuite, favoriser une participation massive aux activités du syndicat et de la Centrale. Tout cela, bien sûr, avec pour but ultime de permettre au syndicat de jouer pleinement son rôle d'agent de changement, auprès de l'employeur, de la Centrale comme dans la société.

## La solution

La constitution d'un conseil syndical représente le premier pas de la démarche entreprise par ce nouvel exécutif. Regroupant des personnes provenant de diverses sections de l'entreprise, les dirigeants disposent ainsi d'un cadre élargi permettant l'information et la réflexion collective entre les assemblées générales. À l'affût de ce qui se passe dans leur section, les membres du conseil alimentent l'exécutif, le conseillent, jusqu'à ce que, ultimement, l'assemblée générale décide des orientations à prendre.

Alain Blanchette devient rapidement un véritable «mordu» de la formation. Son engouement est communicatif. En effet, l'assemblée générale adopte une proposition prévoyant qu'un minimum de 6 % du budget annuel du syndicat soit alloué à la formation.

Au départ, le but de la participation à la formation est d'outiller les dirigeants syndicaux pour leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités. Au fil des ans, une stabilité s'installe au sein des structures syndicales. Plutôt que d'envisager réduire l'enveloppe allouée à la formation, on convient de la rendre accessible au plus grand nombre.

D'une part, chaque année, quatre personnes sont déléguées pour participer à la formation en santé et sécurité du travail. Comme l'indique Alain, « bien sûr, les remboursements que nous recevons de la Centrale pour les personnes que nous déléguons à ces activités nous facilitent les choses. Toutefois, compte tenu de l'importance de ce sujet pour

nos membres, je suis convaincu que nous maintiendrons le cap, même s'il en était autrement. Chez nous, c'est près d'une vingtaine de personnes qui s'impliquent activement au sein de comités de santé et de sécurité du travail. »

Par ailleurs, la session de formation « Initiation à la vie syndicale » est offerte à plusieurs membres. « Ça les aide vraiment beaucoup à comprendre les bases du syndicalisme et le fonctionnement d'un syndicat. Pour certains, leur emploi à l'usine constitue leur première expérience dans un milieu de travail syndiqué. Bien sûr, ils voient les conditions de travail qu'on a obtenu au fil des ans et ils sont conscients de plusieurs des actions que nous entreprenons. Malgré tout, il y a des aspects des activités syndicales que l'on comprend beaucoup mieux lorsque l'on a assisté à une, ou idéalement, plusieurs sessions de formation. »

Un autre aspect qui importe aux dirigeants du syndicat, c'est de bien faire connaître aux membres les avantages d'une affiliation à la CSD. « La meilleure façon de bien voir toute la démocratie et la transparence du fonctionnement de la CSD, c'est de participer à ses activités », poursuit Alain Blanchette. « Ainsi, nous avons convenu de déléguer quatre personnes à chacune des activités de la Centrale à laquelle nous participons. Deux d'entre elles proviennent habituellement du comité exécutif. Quant aux deux autres, elles sont suggérées par le conseil syndical. Ainsi, les membres qui assistent aux colloques, plénières, congrès, réunions régionales ou sectorielles, sont vraiment en mesure de voir comment ça se passe à la CSD. »



L'exécutif du Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) : Guy Labonté, Alain Blanchette, Martial Moreau et Serge Beaudoin.

## Évaluation

Les dirigeants du syndicat sont fiers des résultats obtenus. Comme l'indique Alain, « c'est une véritable culture de formation syndicale que l'on a développée. Bien sûr, il y a notre budget de formation syndicale, mais ce n'est pas tout. Toutes les convocations que l'on reçoit de la Centrale sont affichées. Ainsi, tous les membres peuvent en prendre connaissance. Il est fréquent que l'on s'adresse à nous, pour en savoir davantage ou pour signifier que l'on souhaiterait participer à ces activités. »

« L'implication élargie que l'on recherchait, on l'a obtenue. La participation au conseil syndical est excellente. On se réunit au moins à tous les mois, avant la rencontre du comité de relations industrielles. Ça permet d'y acheminer les préoccupations dont les membres nous ont fait part, dans les diverses sections de l'entreprise. »

« Nos membres connaissent mieux leur syndicat et leur Centrale. Notre volonté de partager l'information avec le plus grand nombre a d'ailleurs amené un des membres du conseil à réaliser un journal syndical. De plus, on constate un intérêt grandissant de nos membres, à l'égard de l'information syndicale, qu'il s'agisse de nos documents internes ou des publications de la CSD. Toutes ces démarches sont très encourageantes parce que, de plus, elles favorisent l'émergence d'une belle relève au sein de nos rangs », conclut Alain Blanchette. ☺