

par Jean-Claude Dufresne

Spécial autonomie et vie syndicale

# Syndicat des employés du *Centre d'accueil de Rouville à St-Césaire (CSD)*

## Le milieu de travail

Le syndicat des employés du Centre d'accueil de Rouville à St-Césaire, regroupe une cinquantaine de personnes, presque exclusivement des femmes, provenant de toutes les catégories d'emploi de ce CHSLD<sup>(1)</sup>. Il est affilié à la CSD depuis 1974.



## Le problème

Dans tous les syndicats, les dirigeants élus en viennent un jour ou l'autre à quitter leurs fonctions syndicales. Pour certains, cela coïncidera avec leur retraite, pour d'autres, ils souhaiteront, après un certain nombre d'années d'implication, «céder leur place aux jeunes». Cette expression coutumière, plusieurs l'avaient adoptée au Centre d'accueil. Faisant partie d'un syndicat ayant plus de 25 ans d'existence, plusieurs personnes, parmi les plus anciennes, ne semblaient pas disposées à intégrer ou réintégrer les rangs de l'exécutif syndical, estimant avoir fait leur part.

Par contre, pour d'autres motifs, les plus jeunes semblaient hésitants à reprendre le flambeau. Il en fallait plus pour que les membres de l'exécutif syndical baissent les bras. Il y avait certainement quelque chose à faire. Appuyée par ses collègues du comité exécutif, la présidente, Carmelle Chagnon, a mis de l'avant une approche pro-active, visant à comprendre les réticences des jeunes employées et à favoriser, si cela s'avérait possible, leur implication. Elle nous en trace les lignes directrices.

## La solution

Des membres de l'exécutif syndical travaillant dans chacun des secteurs de l'établissement, il leur était facile de constater que plusieurs travailleuses détenaient tous les éléments requis pour assumer une responsabilité syndicale, capacité d'écoute, dynamisme, leadership, rigueur. Pourtant, lorsqu'elles étaient abordées en ce sens, rapidement, elles déclaraient n'être pas intéressées par l'action syndicale. De bonnes discussions permirent de comprendre que plusieurs d'entre elles ne souhaitaient pas s'impliquer parce qu'elles croyaient que « les syndicats, c'est tout pareil. À quoi bon investir temps et énergie dans un syndicat quand tout est décidé par les "haut-placés" qui font toujours la une des médias. »

Force nous fut donc de constater que ce qui était clair et évident pour nous ne l'était pas nécessairement pour toutes et chacune de nos membres. Nous avons donc d'abord mis l'accent sur l'information à transmettre à nos nouveaux membres en regard des particularités dont jouit un syndicat affilié à la CSD. Ces évidences qui étaient nôtres, nous les avons donc davantage partagées. À la CSD, chaque syndicat est autonome. De plus, une autre des pierres d'assises de la CSD et de ses syndicats affiliés, c'est la démocratie. Les décisions du syndicat sont prises par ses membres. Quant aux décisions concernant la Centrale, chaque

syndicat dispose d'un pouvoir décisionnel par la participation active de ses délégués aux diverses instances de la Centrale.

Cette première phase d'intervention auprès de nos nouvelles membres nous a permis de vaincre certaines réticences. Elles nous a permis de développer un deuxième niveau d'action. Il importait dès lors de revenir à la charge afin de bien informer nos membres sur les services de la CSD, dont celui de la formation syndicale. Si on envisage qu'il pourrait être intéressant de s'impliquer au sein d'un syndicat affilié à la CSD, on peut estimer que, par manque d'expérience ou pour tout autre motif, on ne dispose pas des qualités et habiletés requises pour s'acquitter des tâches et responsabilités d'un dirigeant syndical. Il ne fut pas difficile de convaincre nos membres qu'avec la variété, la qualité et l'à propos des sessions de formation offertes par la CSD, elles seraient rapidement aptes à remplir pleinement leurs nouvelles responsabilités.

Ainsi, dès qu'elles furent élues, nos nouvelles dirigeantes purent bénéficier de la formation offerte par la Centrale, qu'il s'agisse de l'initiation à la vie syndicale ou des sessions traitant de façon plus particulière des responsabilités des dirigeants syndicaux, du secrétariat, de la trésorerie ou de l'agent de grief. Notons que la session de formation «travail d'équipe en exécutif syndical» fut particulièrement appréciée.



L'exécutif du Syndicat des employés du Centre d'accueil de Rouville à St-Césaire (CSD) : France Lussier, Marcel Chabot, Louise Barsalou, Carmelle Chagnon et Karine Roy.

## Évaluation

L'approche information-formation que nous avons mise de l'avant à l'égard de nos nouvelles membres et de nos nouvelles dirigeantes a atteint son but. Nous avons pu assurer adéquatement la relève aux diverses fonctions syndicales au cours des dernières années. Il s'agit d'un aspect de notre plan d'action qui relève de chacun des membres du comité exécutif et, pour nous, il est aussi important que toute autre action de représentation de nos membres.

Cette démarche, que nous réalisons conjointement à l'exécutif, a par surcroît entraîné d'autres résultats très intéressants. Bien sûr, de façon générale, elle a amélioré l'état de la communication avec l'ensemble de nos membres. Elle a enrichi leurs connaissances quant aux divers aspects de l'action syndicale et aux particularités d'une affiliation à la CSD. De plus, elle a cimenté comme jamais auparavant les liens entre les membres du comité.

Enfin, tout cela nous a rappelé qu'en matière d'action syndicale, il ne faut jamais prendre quoi que ce soit pour acquis. Il est toujours important d'assurer une communication constante avec l'ensemble de nos membres, qu'ils soient nouveaux ou anciens. L'information et, par voie de conséquence, la connaissance, c'est la base de toute volonté d'implication. ☺

<sup>[1]</sup> CHSLD, Centre Hospitalier de soins de longue durée, offrant ses soins aux personnes âgées, en perte d'autonomie.