

# RONALD DESROCHERS

par JACQUES DESY

► **Militant depuis ses premiers moments au sein du Syndicat des salariés en production et services agricoles de l'Érable, Ronald Desrochers, président du syndicat, n'a jamais cessé de rechercher de nouvelles façons de faire afin que l'action syndicale soit un outil indispensable à de meilleures conditions de travail et de vie ainsi qu'à des relations du travail plus saines. Un syndicat qui, selon ses dires, est comme une mini centrale : neuf accréditations, deux employeurs, deux secteurs d'activité, dans quatre localités, avec quatre conventions collectives de travail, pour un total d'une centaine de membres, dont 70 chez Agropur.**

« Lorsque j'ai décidé de m'impliquer dans le syndicat, j'avais 20 ans et la moyenne d'âge des membres était de 45 ans. Il existait un climat d'affrontement, mais de mon côté je pensais déjà à une façon différente de réaliser notre action

syndicale. Il fallait amener du nouveau, prendre une nouvelle approche », mentionne Ronald Desrochers.

Lors du Congrès de 1981, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) déposait un document de réflexion, ANSER, 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). À ce sujet, Ronald Desrochers dira que c'est comme si Jean-Paul Héту et lui s'étaient consultés. Il était emballé. Tout dans cette approche ressemblait à ce qu'il entrevoyait comme action syndicale. Cette approche intégrée combinait à la fois des éléments propres à l'organisation du travail et d'autres relevant des relations du travail.

## LA FORMATION, C'EST LA CLÉ

« Quand nous avons joint les rangs de la CSD en 1972, c'était réfléchi. Nous croyions à l'époque, et nous le croyons toujours, que

## À LA CSD, LA PROXIMITÉ, C'EST LA CLÉ.

*c'était l'organisation qui nous permettrait de mieux nous épanouir grâce aux valeurs qu'elle défend : l'autonomie, la démocratie, la justice sociale, la solidarité. De plus, la formation représentait une grande force de la CSD. D'ailleurs, si je nous compare aux autres syndicats affiliés, toutes proportions gardées, je crois que nous sommes le syndicat le plus formé. Il est important, à l'intérieur d'un syndicat, que le plus de membres possible soient formés. Ils en comprennent mieux alors le fonctionnement, les lois, la vie syndicale, les droits, etc. Le transfert des connaissances ne peut pas se faire uniquement des élus aux membres, chacun doit*

*prendre au sérieux la formation afin d'espérer atteindre une certaine cohésion dans le groupe »,* raconte Ronald.

Soumettre des idées, provoquer des questionnements, rechercher les réponses adéquates, s'adapter aux diverses réalités ont toujours été à la base des actions de Ronald et du syndicat depuis près de trente ans. Dans un processus démocratique, lorsque de nouvelles façons de faire sont proposées, lorsque des changements profonds sont apportés, il est important de travailler, mandat par mandat, à livrer la marchandise afin de gagner la confiance des membres. « La clé d'un syndicat fort repose sur le respect et la confiance mutuelle entre l'ensemble des membres et leurs représentants », ajoute-t-il. « À mes débuts, j'ai eu la chance de connaître Paul-Émile Dalpé ; son charisme, ses convictions, son respect envers tous les syndicats affiliés et leurs membres m'ont toujours inspiré. »

Depuis 1972, le syndicat a vécu trois conflits (un mois, trois jours, quatre mois). La solidarité démontrée par les membres prouve qu'une action bien concertée donne souvent d'excellents résultats. D'ailleurs, lors du dernier conflit en



Photo prise lors du congrès extraordinaire de la CSD en juin 2006. Ronald Desrochers, François Vaudreuil, président de la CSD et Jean-Paul Héту, vice-président fondateur de la CSD, puis président de 1981 à 1989.