

Pour un renouveau syndical au CLSC Centre-Ville Un syndicalisme à saveur nouvelle et participative

Gérard Talbot

Volume 6, numéro 1, printemps 1993

La surdité

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/301206ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/301206ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (imprimé)

1703-9312 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Talbot, G. (1993). Pour un renouveau syndical au CLSC Centre-Ville : un syndicalisme à saveur nouvelle et participative. *Nouvelles pratiques sociales*, 6(1), 167–171. <https://doi.org/10.7202/301206ar>

Résumé de l'article

Ce texte, qui argumente en faveur de l'instauration d'un nouveau contrat social et de l'inclusion du personnel syndiqué dans la gestion d'un CLSC, a été diffusé au CLSC Centre-Ville en janvier 1993. Il a servi de plate-forme à une nouvelle équipe qui se présentait pour assumer la direction du syndicat local et qui a été effectivement élue. Avec la permission de l'auteur, nous publions le texte en pensant qu'il pourra nous aider, tout comme le texte précédent de Fournier et Hébert, à réfléchir sur la possibilité d'une contribution du syndicalisme des affaires sociales au renouvellement des pratiques sociales dans certains établissements du réseau gouvernemental des affaires sociales.



Pour un renouveau syndical au CLSC Centre-Ville : Un syndicalisme à saveur nouvelle et participative

Gérard TALBOT
Organisateur communautaire
Équipe santé au travail
CLSC Centre-Ville

Ce texte, qui argumente en faveur de l'instauration d'un nouveau contrat social et de l'inclusion du personnel syndiqué dans la gestion d'un CLSC, a été diffusé au CLSC Centre-Ville en janvier 1993. Il a servi de plate-forme à une nouvelle équipe qui se présentait pour assumer la direction du syndicat local et qui a été effectivement élue. Avec la permission de l'auteur, nous publions le texte en pensant qu'il pourra nous aider, tout comme le texte précédent de Fournier et Hébert, à réfléchir sur la possibilité d'une contribution du syndicalisme des affaires sociales au renouvellement des pratiques sociales dans certains établissements du réseau gouvernemental des affaires sociales.

UN CONSTAT : NOTRE CONTRAT DE TRAVAIL EST UN CONTRAT D'EXCLUSION AUX DÉCISIONS DU CLSC

Notre convention collective dans le secteur de la santé et des services sociaux consacre une division très stricte des tâches entre la direction patronale et le syndicat. Cela a comme conséquence que le syndicat concentre ses efforts sur la définition des titres d'emploi, des tâches, certaines conditions de travail et les salaires ; alors que toute *l'organisation du travail* (et pourtant c'est l'organisation de *notre* travail) et les politiques de développement relèvent entièrement des droits de gérance. Notre contrat de travail est donc un *contrat d'exclusion* des personnes salariées de toute participation aux décisions. Cela a pour effet de favoriser un syndicalisme défensif et oppositionnel. Si, par ailleurs, les personnes syndiquées s'impliquent, c'est avec raison toujours avec une certaine méfiance, une certaine réserve, car ultimement la direction peut se replier sur ses droits de gérance.

PISTES POUR UN RENOUVEAU SYNDICAL : UNE GESTION PARTICIPATIVE

Ce que je propose de développer, c'est *une gestion participative* qui permette de revaloriser *toutes* les ressources humaines, particulièrement les personnes employées de bureau, le personnel de soutien et les auxiliaires familiales par la disponibilité de moyens de formation et de soutien, par le développement, par la participation et par la reconnaissance du travail accompli. Une gestion participative qui permet aussi d'atténuer la division du travail et de concentrer l'énergie sur les aspects qualitatifs des services aux personnes du territoire.

Je pense que la Direction locale et le conseil d'administration ont suffisamment d'ouverture et d'influence pour répondre aux demandes des personnes salariées et des usagers plutôt que de se transformer en relais bureaucratique du gouvernement.

En travaillant dans cette perspective, je crois que nous obtiendrons des gains, que le climat de travail sera amélioré de même que la qualité des services.

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL ENTRE LE SYNDICAT ET LA DIRECTION : RÉEXAMEN DE LA RÉPARTITION DES POUVOIRS

Pour assurer une certaine crédibilité et stabilité à ce modèle de gestion participative, il faut réexaminer la répartition actuelle des pouvoirs des droits et obligations de la direction et des personnes salariées *de façon démocratique*.

Si la direction veut bien reconnaître que la qualité des services ne repose plus sur un système de directives, mais plutôt sur la qualité du travail, si elle veut canaliser les demandes de participation et de valorisation personnelles, si elle souhaite une responsabilité collective et si le syndicat désire offrir aussi cette participation, les deux parties devront bien convenir qu'il y a *autre chose* à négocier que les remplacements, le fonctionnement de la liste de rappel, quelques congés de plus, etc. Sans cela, nous devenons des « administrateurs de convention collective », « des agents d'assurances et d'affaires ».

LES « AUTRES CHOSES » À NÉGOCIER

D'abord la garantie d'emploi à tout le personnel, des dispositifs de partage du pouvoir de gestion, de participation aux décisions, entre autres sur les finances du CLSC (parce que c'est nous et la population qui payons la note quand il y a un déficit), une politique de valorisation du personnel telle que mentionnée plus haut, une politique de santé physique et mentale pour toutes les personnes salariées comme le projet de promotion de la santé comme celui qui a été soumis par le Conseil des médecins du CLSC au conseil d'administration.

UNE POLITIQUE DE DIMINUTION DES ÉCARTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En tenant compte de sa marge de manœuvre disponible et de ce qui relève de son autorité, le CLSC et le syndicat devront mettre en place une politique *progressive* de diminution des écarts entre les conditions de travail des personnes professionnelles d'une part, et les personnes employées de bureau, le personnel de soutien et les auxiliaires familiales, d'autre part. Pour moi, ce point est extrêmement fondamental. C'est le constat le plus important que j'ai fait lorsque j'ai été président du syndicat. Ce que je préconise, ce n'est pas une politique de nivelage vers le bas. Au contraire, c'est une politique qui aurait tendance à rapprocher les conditions de travail et de salaire des plus bas salariés à celles des professionnels.

Je sais qu'on est dans une récession économique, que le taux de chômage est très élevé, que le CLSC a connu des difficultés financières, qu'on est « privilégié » de travailler ; je sais tout cela, mais je me pose quand même la question suivante : pourquoi ne pas travailler à obtenir la semaine de quatre jours avec les mêmes conditions de travail et les mêmes salaires aux personnes les plus bas salariées de notre CLSC.

Une telle politique, en plus de réduire les écarts, aurait des conséquences incalculables sur la santé et la sécurité des personnes concernées,

permettant aussi à ces personnes de mieux concilier vie de famille et travail, de mieux harmoniser leur vie personnelle et celle du travail. L'écart étant diminué, on continuerait par la suite à travailler à améliorer les conditions de travail et salariales des personnes mentionnées plus haut.

Bref, il y a nécessité d'un « nouveau contrat social » entre le syndicat et la direction du CLSC. Et nous devons « prendre les devants ».

DANS UN PROCESSUS TOTALEMENT DÉMOCRATIQUE

Tout cela devra se faire avec prudence après une analyse de ce qui nous sera offert par l'employeur. Cela signifie aussi que l'exécutif devra informer son monde et constamment s'appuyer sur sa volonté afin de progresser dans ce dossier. La nomination d'une personne à l'exécutif responsable du dossier de l'organisation du travail est essentielle, comme l'a recommandé le Conseil fédéral de la Fédération des affaires sociales (FAS), en décembre 1991). Le dernier congrès de la FAS en décembre 1992, dans son document *Les modèles d'organisation du travail* présente bien la façon d'élaborer démocratiquement un processus de gestion participative.

IMPORTANCE DE TENIR COMPTE DE LA LOI 120

Un élément majeur dont il faudra tenir compte est la répercussion de la Loi 120 sur l'organisation du travail. Il y a des articles de cette loi qui s'inscrivent dans le cadre de l'organisation du travail, de la valorisation et du développement du personnel. À titre d'exemple, voici ce que dit l'article 231 de cette loi :

Tout établissement public doit préparer avec la participation de ses employés et, le cas échéant, des syndicats dont ils sont membres un plan d'action pour le développement du personnel.

ATTENTION AUX FAUX ESPOIRS

Enfin, cette gestion participative doit éviter de susciter de faux espoirs ou d'entretenir de fausses craintes. Si la direction en attend la disparition du syndicat et que le syndicat craint l'intégration, le dialogue sera complètement faussé. Entre le modèle actuel et l'intégration, entre le syndicat défensif et sa disparition, il y a place pour un syndicalisme de proposition, conflictuel, certes, à certains moments, mais sur des enjeux qui seront différents.

ANNONCE DE MA CANDIDATURE À UN POSTE À L'EXÉCUTIF DU SYNDICAT

À la suite de la parution du numéro spécial du bulletin d'information syndical *Minute* paru en décembre dernier [1992] nous informant de la situation du syndicat local, j'ai décidé de faire ma part et j'annonce que je présenterai ma candidature à un poste à l'exécutif du syndicat lors de l'assemblée générale du 21 janvier prochain [1993].

L'autre raison qui m'incite à poser ce geste renvoie aux décisions du dernier congrès de la Fédération des affaires sociales de la CSN qui encouragent les syndicats locaux à s'impliquer dans l'organisation du travail.

DÉBAT DÉMOCRATIQUE

Le texte que je vous ai soumis permettra à tous les membres du syndicat de faire un choix démocratique et bien éclairé en ce qui concerne ma candidature et pourra aussi alimenter le nouvel exécutif syndical vers des pistes nouvelles de renouveau syndical tout en protégeant les intérêts des membres du syndicat par le respect des conditions de travail négociées jusqu'à maintenant [...]