

**Juliette Gagnon,
Unité Archambault Berri, SEPB 574**

Bourse d'études Alain Dugré, SEPB 574

« La pandémie a transformé les façons de travailler et le télétravail a pris beaucoup d'ampleur. Dans ce contexte, comment s'assurer de la mobilisation des membres et donner un nouveau souffle de solidarité syndicale? »

28 août 2020

L'année 2020 est synonyme d'adaptation. La pandémie qui a pris la planète d'assaut dès le premier mois de l'année a entraîné des transformations sans précédent dans plusieurs pans de la société, tel que notre économie et même notre routine quotidienne. À la rencontre de ces différents axes, le travail, ainsi que nos façons de travailler, ne sont pas épargnés. En effet, les impératifs exogènes de la crise sanitaire contraignent les divers employeurs et les compagnies à se tourner vers d'autres solutions proactives telles que le télétravail. Pris par la majorité des employeurs, le télétravail, soit le travail à domicile sur poste informatique ou téléphonique, apporte plusieurs avantages, mais également plusieurs nouveaux défis. L'employé salarié syndiqué peut par exemple éviter le transport excessif, ou concilier sa vie travail-famille selon un rythme plus personnel. Toutefois, à l'opposé, le télétravail possède plusieurs désavantages tels que la complication de la communication avec l'employeur, une modification subite des tâches, la précarité des postes, la détresse psychologique *etc.* Sans aucune surprise, les unités syndicales se retrouvent face aux mêmes problématiques. En outre, les mécanismes relationnels habituels entre les membres de la cellule syndicale et les employés sont brisés : l'unité de base du travailleur passe désormais du bureau ou du magasin au domicile, isolant chacun des membres plus que jamais. Par-delà les relations personnelles et les habitudes quotidiennes, le contact entre les membres est essentiel. En effet, la mobilisation ainsi que la solidarité syndicale sont les moteurs centraux des unités syndicales, garants de leur bon fonctionnement en plus de la complétion de leurs objectifs. À cet effet, les syndicats doivent chercher, rapidement, des initiatives qui leur permettent de maintenir des liaisons substantielles avec les employés syndiqués. De plus, il est important de souligner que le soutien syndical aux membres syndiqués, en cette période de crise aiguë, est plus important que jamais.

En premier lieu, il est primordial de prioriser le bien-être des membres syndiqués. Il peut alors être nécessaire d'adapter la pratique de conversations individuelles (*i.e* le «*One on one*») à la réalité de la COVID-19. Les délégués syndicaux pourraient prendre des nouvelles de chacun des membres de façon individuelle, autant par courriel que par téléphone en utilisant les listes de rappel habituelles. De plus, cela permettrait aux exécutifs syndicaux d'assurer un suivi psychologique aux membres, crucial en cette période, et de les référer aux ressources disponibles, comme les délégués sociaux. D'apparence anodine, ces initiatives sont conséquentes au maintien d'une vie de groupe et de la santé de la vie

syndicale. En conservant des liens authentiques comme ceux décrits précédemment malgré le processus d'individualisation à large échelle, le syndicat renouvelle et renforce son support et son appui aux membres dans toutes les situations ou problématiques.

En second lieu, télétravail rime avec de nouvelles ressources informatiques. En effet, les nouveaux outils, tels que des ordinateurs, des postes de réception, ou des nouveaux logiciels, sont généralement fournis par l'employeur. Ce dernier doit s'assurer que chacun de ses employés soit en mesure d'accomplir le travail prévu. Encore plus, l'employeur peut mettre en place des plateformes de réseautage ou il est possible d'échanger avec les employés (ex. Yammer). Par conséquent, le syndicat peut utiliser l'informatique afin de pallier la communication physique. C'est-à-dire que les cellules syndicales peuvent désormais rejoindre, dans une certaine mesure, la totalité de leur membre qui ont alors accès à des ressources et des appareils informatiques communs. Des salles de clavardage active en tout temps et commune aux membres syndiqués pourraient être un bon départ. Assez simple et accessible, cette initiative permettrait de préserver les liens interpersonnels ainsi que l'esprit propre au groupe. Dans la même lignée, il serait également possible de créer des groupes sur certaines plateformes (Facebook, Indeed, What's App, Google drive, Moodle, *etc.*) ou même d'organiser des séances vidéo de façon hebdomadaire (Zoom, Google meet, *etc.*). De plus, un forum internet pourrait remplacer l'usage du fameux babillard de travail. Un espace pour féliciter les bons coups des employés ainsi que les employés du mois pourrait y voir le jour. Des capsules ou des courtes présentations individuelles de membres syndiqués ou de délégués portant sur des trucs pour mieux concilier la vie personnelle ou même le fonctionnement du télétravail pourraient également être utiles et permettre aux membres de s'épauler par-delà les limites de l'écran. Contrairement à la mobilisation en personne, ces nouvelles habitudes de groupe, conservées sur les plateformes, permettent aux membres de s'impliquer à leur rythme et au moment précis qu'ils sont disponibles, et ce même rétroactivement. Bien évidemment, ces activités, sans être de la mobilisation pour une cause précise, sont essentielles au maintien de la solidarité au travail. Les événements syndicaux quant à eux, tels que les assemblées générales et les rencontres, se feront également par le biais des séances en présentiel par vidéo.

En troisième lieu, le syndicat peut tenter de combler les problèmes de communication entre l'employeur et les employés créés par l'éclatement des modes habituels de transmission de l'information et, ce faisant, assurer une cohésion des membres en tant que centre gravitationnel. En d'autres mots, les unités syndicales pourraient donner un autre souffle à leur rôle d'intermédiaire entre l'employeur et les employés syndiqués alors que les anciens modes de communications, parfois déjà lacunaire, s'effondrent. En publiant des communiqués d'informations hebdomadaires ou de façon régulière à l'intention des membres syndiqués, par exemple, les exécutifs syndicaux pourraient réitérer leur rôle-clé en tant qu'organe de communication essentiel, et assurer la cohésion des membres qui se fient à sa contribution. Par-delà les activités de la vie syndicale, les syndicats pourraient également organiser des réunions mensuelles (ou selon un horaire précis et régulier) afin de discuter en groupe de toutes les problématiques récentes, des discussions en cours avec l'employeur et des enjeux principaux. Le but étant toujours de tenir les membres bien informés des développements constants de cette période labile, en plus de les rassurer et d'effectuer une transition des plus efficaces possibles. Pour terminer, il serait ensuite pertinent que des comptes rendus syndicaux soient aussi rédigés à l'intention de l'employeur. En outre, ce dernier pourrait alors prendre conscience de la pérennité de la mobilisation des employés autour du syndicat et de l'appui constant de ce dernier aux employés. Ainsi, l'équilibre des pouvoirs, jalousement défendu depuis des lustres par la mobilisation syndicale, serait conservé, ce qui pourrait limiter les actions potentiellement dommageables de l'employeur.

En conclusion, les syndicats seront témoins du renforcement inéluctable de leur rôle auprès des employés en cette période de crise. En outre, la pandémie et les nouveaux défis qu'elle introduit au monde du travail réitèrent la nécessité impérieuse de la présence d'une cellule syndicale forte, saine et solidaire au travail. Plus qu'un simple souci de fonctionnalité, les liens entre les membres et le syndicat doivent être conservés sur une base régulière et même personnelle, afin que l'aspect relationnel, si cher au syndicat, soit préservé. Ce sont ces liens qui permettent aux unités syndicales d'assurer un encadrement pertinent constant des membres et de bien les défendre. Éventuellement, les négociations de nouvelles

conventions collectives, souvent statuées aux 3 ou 4 ans, permettront aux syndicats et à leurs membres de se sortir de cet entre-deux fortuit en renégociant les termes et les adaptant à la nouvelle réalité des employés salariés syndiqués.

Merci.

Ouvrages de références consultés pour la rédaction du texte

CSN (FSSS), *Le télétravail ; Conseil fédéral sectoriel du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration 29 et 30 octobre 2008*, Shawinigan, 2008, <https://www.fsss.qc.ca/download/cat3/Teletravail_VF.pdf>.

SPGQ, *Télétravail : la grande avancée*, mai 2020, < <https://spgq.qc.ca/info-members/teletravail-la-grande-avancee/>>.