

## Miroir Social : votre réseau d'information sociale

Votre article a été sauvegardé. Merci. [Effacer ce message](#)

Décryptage

## Réseaux d'entraide : une clef du renouvellement syndical

avr 25 2017

Thème: %1



C'est en mettant les moyens pour former et animer un réseau de délégués sociaux que la FTQ, le premier syndicat québécois, conforte sa position avec des militants dont le rôle est reconnu par les salariés. Un nouveau rapport de force est à la clef avec les employeurs. Un réseau français de délégués sociaux voit le jour via notamment un partenariat entre la FTQ et le syndicat CFTC de la métallurgie de l'Essonne.

Au Québec, le taux de syndicalisation était de 38,6 % en 2016 (39,6% en 2014). Le premier syndicat qui parvient à s'implanter dans une entreprise obtient le monopole pour la catégorie d'emplois prévue par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du travail du Québec et les salariés ont dès lors la quasi obligation d'adhérer au syndicat. C'est ainsi que le FTQ revendique 600 000 membres, loin devant la CSN et ses 350 000 membres. Pas de quoi se jeter des fleurs pour autant car les syndicats se sont justement un peu endormis sur les avantages acquis. « Notre modèle syndical est en crise. Il a perdu le lien avec le terrain en mettant la priorité sur les négociations des conventions collectives où les marges de manœuvre sont désormais très limitées, notamment au niveau salarial et ce, au détriment de l'action politique. Les salariés sont bien conscients que le rapport de force ne se joue plus à ce niveau. Il n'est qu'à voir notre très faible capacité à mobiliser nos membres dans les rues pour faire pression », explique Marc Thomas, l'un des deux coordinateurs du réseau des 1 700 [délégués sociaux FTQ](#) du grand Montréal. Au plus proche des salariés, les délégués sociaux écoutent et orientent ainsi au mieux les salariés en difficultés vers les bons interlocuteurs sur des difficultés d'ordre tant personnel que professionnel. Chacun suit une formation de 3 jours aux modalités d'un accompagnement qui n'en fait pas des assistants sociaux, des psychologues et autres praticiens experts. L'objectif est d'assurer un lien social de proximité dans des entreprises dont les collectifs sont en quête de sens.

### Nouveau souffle

Il y a 5 ans, la province comptait 900 délégués sociaux. Depuis, 800 de plus ont suivi la formation. Le signe d'un nouveau souffle pour un réseau mis en place dès 1982 pour accompagner la lutte contre l'alcoolisme. C'est la reconnaissance des risques psychosociaux au travail qui va le réactiver. En 2011, l'enquête sur les conditions de travail menée par l'institut nationale de santé publique a en effet révélé que 18 % des travailleurs québécois présentaient un niveau élevé de détresse psychologique.

Dans le grand Montréal, 40 responsables se réunissent désormais ainsi à l'occasion des rencontres, 4 fois l'an, organisées par les coordinateurs. Ils étaient 5 fois moins il y a 5 ans. Les moyens dégagés sont là pour les deux coordinateurs grâce à une subvention annuelle d'environ 200 000 euros de [Centraide](#), l'organisme social du Grand Montréal, pour former et animer le réseau. Le développement du réseau est désormais considéré comme un avantage concurrentiel pour s'implanter dans de nouvelles entreprises. La CSN mise d'ailleurs elle aussi sur le développement d'un réseau d'entraide. Selon Louise Grenier, l'autre coordinatrice sur le grand Montréal, « l'approche conditionne de travailler en réseau car personne n'a toutes les réponses. Un délégué social ne peut pas être isolé ». Si l'approche vise bien à répondre à des demandes individuelles dans le respect de la confidentialité, c'est aussi l'occasion d'interroger

l'organisation du travail. Ainsi, les délégués sociaux ne sont pas favorables à la solution de facilité qui consiste pour une direction à changer de service un salarié en difficulté dans ses relations au travail. « C'est la double sanction. Il faut obtenir les conditions d'une bonne réintégration du salarié dans son service d'origine. Nous avons les moyens d'agir sur le travail à la différence des intervenants des services d'assistance au personnel que financent les employeurs pour border leur responsabilité », considère Louise Grenier. Ces programmes d'aide aux employés (PAE) proposés gratuitement par les directions à tous les salariés reste avant tout complémentaire. D'autant que des conventions collectives sont susceptibles d'accorder un détachement à temps plein à des délégués sociaux, comme c'est le cas à la ville de Montréal avec la « libération » de deux fonctionnaires désignés par la FTQ. Tout ce qui va dans le sens de la prévention est vu d'un bon œil par le réseau des délégués sociaux. D'où un regard circonspect porté sur la norme « entreprise en santé » du BNQ, le bureau de normalisation québécois, qui s'appuie sur un groupe éponyme représentant 200 entreprises et animé en première ligne par des compagnies d'assurance. Les démarches de prévention sous-tendues par cette norme seraient, selon les coordinateurs des délégués sociaux de la FTQ, tout à la fois trop orientées sur la promotion du bien-être et sur la responsabilité individuelle des salariés.

## Un terrain de recherche

Le nouvel élan donné aux délégués sociaux constitue un sujet de recherche depuis 2014 pour Catherine Le Capitaine, professeur agrégée au département des relations industrielles de l'Université de Laval à Québec et Mélanie Dufour-Poirier, professeur agrégée à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal. « C'est un levier de renouvellement des pratiques syndicales qui dépasse le rapport de force traditionnel axé sur la défense de l'emploi, des salaires et la prévention des risques physiques. Le fonctionnement d'un réseau d'entraide, en valorisant un syndicalisme de proximité, représente une formidable source de décloisonnement. Grâce à leurs interventions centrées sur des valeurs humaines et la QVT, ce sont les acteurs au plus proche des salariés qui nourrissent les revendications syndicales », souligne Catherine Le Capitaine, par ailleurs co-directrice du centre universitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). La communauté de la recherche s'intéresse au phénomène des délégués sociaux. Le 4 avril, l'une des chercheuses et les deux coordinateurs de la FTQ intervenaient dans le cadre de la chaire MAI (mutations, anticipations et innovations) de l'IAE de Paris de concert avec Jean-Paul Vouiller, délégué syndical national CFTC Hewlett Packard Enterprise [à l'origine du partenariat entre la CFTC métallurgie 91 et la FTQ](#). C'est avec la méthode de l'accompagnement québécois que la 5ème promotion (80 premiers délégués sociaux français en poste chez Hewlett Packard, Thalès et Orange ont déjà été formés...) est programmée pour fin juin. En France, la formation dure deux jours. Chaque mois, une téléconférence est organisée avec tous les délégués sociaux d'entreprise et un site spécifique est ouvert. « Notre approche est ouverte et compte bien développer les interactions avec tous les réseaux d'entraide similaires qui existent. L'enjeu est de parvenir à négocier avec les directions le temps pour permettre aux élus de se former », précise Jean-Paul Vouiller qui annonce déjà une journée de débat le 16 novembre prochain. C'est bien un réseau francophone de délégués sociaux qui est train de voir le jour puisque le modèle pourrait essaimer également en Belgique et en Suisse.

## À propos de l'auteur



- **Rodolphe Helderlé**
- MiroirSocial
- Journaliste

- Nombres d'articles : 3341
- Inscrit le 16 nov., 2007

## Partenaires

