

## Réseau RLT 2025 – 1<sup>ère</sup> édition

Thème : *Dialoguer franchement, agir autrement : Regard critique sur nos relations de travail.*

Les 26 et 27 novembre derniers, les militantes responsables du dossier des relations de travail (RLT) de partout au Québec étaient réunies au Château Bromont pour la 1<sup>ère</sup> édition du réseau RLT de la FIQ.

Les militantes ont eu droit à plusieurs conférences lors de ces 2 journées. La première conférence avait pour thème *Aborder les conversations difficiles avec courage et tact*, conférence donnée par Chantal Godbout, stratège et conférencière. Lors de cette conférence, on nous a outillées pour pouvoir guider les conversations qui souvent peuvent être difficiles selon le sujet à discuter ou selon le type de personne avec qui nous devons interagir. Mme Godbout nous a présenté une approche simple et concrète pour guider les conversations difficiles en contexte syndical. Le tout nous fut présenté sous la forme de l'acronyme **PEPSA**.

- **P** : Progrès : Oser avancer. Éviter la discussion, c'est éviter la résolution. Il faut donc oser en parler.
- **E** : Émotions : Accueillir sans juger. L'autre n'est pas moi. Il ne faut pas anticiper la réaction de l'autre.
- **P** : Posture : Rester curieuse. Même si tu penses savoir, tu n'en sais rien. Il y a les postures offensives et passives qui sont à éviter et il faut plutôt privilégier la posture de résolution.
- **S** : Silence : Laisser respirer. Établir le rythme et optimiser le climat, simplement en offrant des moments de silence. 3 secondes, c'est la durée clé.
- **A** : Accord : Nommer un objectif commun. S'entendre ensemble sur les progrès à réaliser.

Les participantes ont ensuite eu droit à un panel ayant pour thème *le courage politique*. Lors de cette conférence, 3 grandes femmes engagées en politique, inspirantes, audacieuses et courageuses nous ont partagé des moments où elles ont dû faire preuve de courage, parfois en allant à contre-courant, parfois en se laissant influencer par des idées nouvelles. Elles sont venues raconter comment elles ont tenté, à leur tour, de convaincre, de faire bouger les choses, et de naviguer les tensions entre leurs valeurs, leur organisation et les attentes de leur électeurat. Elles ont répondu à quelques questions clés comme : *Comment fait-on pour rester fidèle à ses convictions? Et est-ce que c'est plus difficile lorsqu'on est une femme?*

Linda Lapointe, Danielle St-Amand et Évelyne Beaudin ont été très intéressantes à écouter!

La deuxième conférence avait pour thème *Psychologie et gestion des personnalités difficiles* conférence donnée par Gérard Ouimet, docteur en psychologie et en

politique. Cette conférence nous a permis de démystifier différentes personnalités et nous outiller pour interagir auprès d'elles. Elle fut animée de façon humoristique et légère malgré toute la complexité derrière le sujet.

La dernière conférence avait pour thème : *Le litige est un outil, pas une stratégie : faire face à l'arbitrage de griefs comme facteur de démobilisation syndicale* conférence donnée par Finn Makela, professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke. Nous avons débuté avec l'histoire « officielle » de l'arbitrage de grief. Le parcours du droit fait ressortir une inclination croissante à favoriser la justice au travail avec l'introduction du régime de Wagner ACT en 1944, du développement rationnel d'une compétence arbitrale élargie et exclusive et l'éloignement de l'institution arbitrale de ses racines. Le rôle de l'arbitrage est donc de régler les litiges en temps de paix industrielle. La compétence arbitrale s'est donc vue développée. L'arbitre de grief doit interpréter et appliquer la convention collective, il ne peut pas décider selon l'équité et la bonne conscience. L'arbitre de grief doit procéder selon la procédure et le mode de preuves qu'il juge appropriés. L'arbitre de grief devient ainsi « un guichet unique », la sentence est sans appel, mais est sujette au contrôle judiciaire.

Les jalons d'une histoire alternative : affrontement entre deux idéologies soit le libéralisme légaliste et la démocratie émancipatoire. Les énormes gains de Wagner ATC pour la classe ouvrière sont venus au coût de l'abandon de la démocratie émancipatoire. Les syndicats sont devenus des « partenaires juniors dans la gestion de l'entreprise ». Le cycle de la démobilisation n'est pas un bogue; c'est une fonctionnalité (c'est bon pour les employeurs). Le litige n'est pas une stratégie, par exemple, lorsque notre seul outil est un marteau, tous les problèmes ressemblent à des clous. Mais le libéralisme légaliste est un jeu dont le règlement est rédigé par les patrons. Les grandes victoires syndicales n'ont pas eu lieu devant les tribunaux, mais par la mobilisation. La mobilisation permet de reprendre l'initiative sur un autre terrain, soit celui de la démocratie émancipatoire. Le litige doit être un outil dans une stratégie de mobilisation. L'autorisation d'un dépôt de grief est une occasion de collectiviser les luttes. La cueillette de preuves est une occasion d'aller à la rencontre des membres. Les séances d'arbitrages sont publiques! Pourquoi ne pas inviter les membres? La sentence (gagnante ou perdante) est un outil de propagande. Il faut donc en tirer une leçon : les chances de succès en fonction d'une analyse législative ne devraient pas être le seul critère lorsqu'on décide d'aller en arbitrage!

Lors de ces deux journées, les participantes ont également pu participer à différents ateliers, toujours en lien avec les relations de travail tel que des ateliers sur les dossiers de suspensions et congédiement et comment transformer un enjeu individuel en un enjeu collectif.

En conclusion du réseau, les militantes ont eu droit à un état de situation personnalisé de leurs griefs selon leur CISSS respectif. Cela a permis de mettre en lumière le travail que nous avons à faire au cours des prochains mois et prochaines années.

Encore une fois, ce fut un réseau très constructif et éducatif.