

## CONVERSATIONS INDIVIDUELLES

### UN POUR TOUS ET TOUS POUR UN : LES CONVERSATIONS INDIVIDUELLES ET LE REFORCEMENT DES SECTIONS LOCALES

#### **Apprenez à resserrer les liens avec vos membres, une conversation à la fois**

En tant que dirigeants et militants syndicaux, nous savons qu'il est impossible de remporter une bataille sans le soutien et la participation de notre base. À nous seuls, nous n'y arriverons pas.

Nous savons aussi qu'il faut déployer beaucoup d'efforts pour convaincre les membres de la base d'être présent aux assemblées, de participer et de se soucier des affaires syndicales. Cette tâche peut sembler insurmontable.

Mais il y a de bonnes nouvelles. Plusieurs sections locales du SCFP expérimentent de nouvelles méthodes pour motiver leurs membres ; des méthodes simples et efficaces, sans technologie de pointe. En fait, ces méthodes reposent sur deux des plus vieilles technologies de l'humanité : parler et écouter.

#### **Étude de cas : les sections locales scolaires de l'Île-du-Prince-Édouard**

Les sections locales du SCFP du secteur scolaire de l'Île-du-Prince-Édouard utilisent les conversations individuelles avec des personnes-ressources désignées dans chaque milieu de travail comme moyen de communication bilatérale entre les membres et l'exécutif.

Comment ça marche ? La personne-ressource pose aux membres une série de questions sur leurs attentes vis-à-vis du syndicat. L'exécutif dispose alors de données concrètes sur l'opinion des membres ; il réagit en conséquence. Un lien de confiance se tisse ; les membres se sentent valorisés et respectés. Dans le cas des sections locales de l'Î.-P.-É., les syndiqués ont dit vouloir plus d'information et d'activités sociales. L'exécutif a réagi en améliorant son bulletin d'information, en envoyant des courriels régulièrement et en organisant des activités familiales.

Résultat : une participation accrue, plus de bénévoles et un exécutif mieux soutenu par la base. Les personnes-ressources servent maintenant de courroie de transmission permanente entre les membres et l'exécutif, ce qui permet aux sections locales de réagir promptement aux problématiques des syndiqués. Cette méthode fait participer les membres, ce qui les valorise et les fait se sentir partie prenante du syndicat. Simultanément, elle permet à l'exécutif de mieux réagir et de rendre des comptes aux membres.

## **Un conseil en or tiré de l'expérience de l'Île-du-Prince-Édouard :**

Dans la planification de votre campagne de sensibilisation des membres, il est important de tenir compte de la taille de la section locale, de la configuration des lieux de travail et de l'organisation des horaires de travail. Chaque cas est unique et nécessite une approche différente.

Surtout, il faut se doter d'une stratégie pertinente. Les sections locales scolaires de l'Î.-P.-É. ont réussi à parler du syndicat par le biais d'un court sondage adressé aux membres. Et en travaillant ensemble, les quatre sections locales ont pu composer avec la multiplicité des lieux de travail.

## **Étude de cas : les cols blancs de Toronto**

La section locale 79 représente les cols blancs de la Ville de Toronto : 20 000 membres répartis dans 800 lieux de travail. C'est la plus grande section locale du SCFP. Malgré leur nombre et leur diversité, ses membres partagent un grave problème : la surcharge de travail qu'entraîne le manque intentionnel de personnel.

La section locale 79 souhaitait ardemment resserrer les liens avec sa base. Elle s'est donc doté d'un plan adapté à ses besoins. Elle utilise cet enjeu de la surcharge de travail pour discuter directement avec ses membres, entendre les répercussions de cette problématique sur eux et recueillir leurs pistes de solutions. Organiser des conversations individuelles avec 20 000 membres, est-ce seulement possible ? La tâche n'est-elle pas herculéenne ?

Voici comment la section locale 79 s'y est prise : dans certains lieux de travail, des dîners-causeries sont organisés, avec un animateur pour permettre aux membres de raconter leurs problèmes de charge de travail et proposer des solutions sur lesquelles le syndicat pourrait travailler avec l'employeur. Dans d'autres lieux de travail où les horaires ne permettent pas la tenue de dîners-causeries, les organisateurs rencontrent chaque membre individuellement.

En ce moment, la section locale s'affaire à former ses délégués syndicaux pour que ceux-ci mènent les conversations individuelles sur la charge de travail et fassent rapport à l'exécutif. Cette étape débouchera sur d'autres actions pour régler ce problème et, du même coup, renforcer la solidarité. L'exécutif est déterminé à parler directement à ses milliers de membres d'ici deux ans, soit avant la ronde de négociations de 2019.

:as/sep491

## Quelques conseils pour l'organisation de conversations individuelles

Les conversations individuelles entre militants et membres de la base créent un canal de communication entre l'exécutif et les membres. Cela renforce le lien de confiance et l'engagement. Faites-en une tâche distincte des tâches normales de l'exécutif. Désignez un chef de projet ou mettez sur pied un sous-comité qui fera rapport à l'ensemble de l'exécutif.

1. Recrutez des bénévoles pour mener des conversations et faire passer un sondage par le biais de conversations directes.
2. Cartographiez vos lieux de travail et recrutez un nombre suffisant de bénévoles pour rendre la tâche réaliste. Ne visez pas plus de 20 conversations par bénévole.
3. Organisez votre propre formation pour ces communicateurs.
4. Soyez direct avec vos communicateurs :
  - a. Expliquez-leur exactement ce que vous faites : vous tissez un réseau permanent de communication.
  - b. Dites-leur pourquoi la section locale mène cette opération : pour renforcer le lien entre la base et l'exécutif par le biais de conversations individuelles.
  - c. Expliquez-leur l'importance de ces conversations : la conversation directe est le moyen le plus efficace de renforcer le leadership, d'approfondir la compréhension et de promouvoir le militantisme. Les conversations directes apportent des informations concrètes qui pourront guider les actions de l'exécutif, en plus de resserrer les liens entre l'exécutif et la base.
  - d. Expliquez-leur leur rôle et le vôtre. Leur rôle consiste à recueillir des renseignements de la bouche des membres et à vous les rapporter. Le rôle de l'exécutif consiste à donner suite à ces renseignements et à soutenir les communicateurs.
5. Votre rôle est celui d'un organisateur. Fournissez aux communicateurs une trousse-ressource, encouragez-les, encadrez-les, gardez le contact avec eux, soyez disponibles à les aider.
6. Lorsqu'on les approche adéquatement, nos membres sont ouverts à parler de leur syndicat. Pour simplifier la prise de contact entre le communicateur et le membre, rédigez un court questionnaire.
7. Fixez des échéances et un mécanisme de rapport.
8. Point crucial : n'hésitez pas à répondre formellement aux propos des membres. Rendez des comptes. Montrez que leur personne-ressource fait bouger les choses.
9. Maintenez le projet en vie. Faites rapport régulièrement et remplacez les personnes-ressources selon le roulement du personnel.
10. Rendez le tout amusant. Organisez des activités sociales pour encourager la conversation.

:as/sepb 491