

ÉDITORIAL :

Pouvons-nous être des désengagés ?

L'engagement

L'engagement, nous dit Larousse, c'est le fait d'intervenir et de prendre part dans les problèmes de l'époque. L'engagement n'est pas activisme, énerverment, agitation. Être engagé n'est pas synonyme de révolutionnaire ou d'accusateur du « système ». Être engagé, c'est plutôt accomplir une démarche positive, dynamique. « S'engager » ne signifie-t-il d'ailleurs pas « promettre » ? L'engagement personnel est un geste concret et non une rêverie de dilettante ; c'est une action visible et non une chimère sentimentale. Être engagé, c'est se mettre au service d'une idée ou d'une cause, en payant de sa personne. Et cet engagement devient social lorsque la cause servie est une des préoccupations en cours dans la société. Telles sont, par exemple, la lutte à la pauvreté, les campagnes contre le chômage ou pour une habitation saine, les mouvements en faveur de l'éducation permanente et du recyclage ou encore les efforts organisés en faveur de l'hygiène dans les secteurs défavorisés.

L'engagement social se caractérise aussi par le désir de réorienter constamment les actions vers la satisfaction des besoins ressentis par une certaine collectivité (locale, régionale ou autre). L'engagement social suppose en effet une sensibilité aux besoins exprimés, souvent globalement et maladroitement, par une partie de la collectivité. Une personne est engagée dès lors qu'elle perçoit la dimension « consommateur » des services et non seulement celle du « dispensateur » ou « producteur » de services. Bref, être engagé, c'est savoir « se mettre dans la peau » de qui reçoit ou a besoin de services.

Être engagé, ce n'est pas se modeler ou se conformer aux pressions qui nous environnent ; c'est plutôt la volonté de comprendre la réalité changeante afin de pouvoir l'orienter ou l'influencer. Être engagé, c'est vivre avec les événements et les personnes qui nous entourent et s'efforcer de faire avec elles une œuvre utile à l'ensemble. Être engagé, c'est s'efforcer de conserver les valeurs qui nous paraissent nécessaires et modifier ce qu'il nous semble utile de changer. Être engagé, c'est réagir de façon consciente et harmonieuse aux conditions de la vie en société et aux changements inhérents à toute vie. *Être engagé exige souplesse, suppose compréhension, nécessite courage. Être engagé exige aussi un certain sens de l'équilibre pour doser la nécessité des changements avec la capacité d'absorption de ces changements par les hommes et par les organisations.*

Le personnel-cadre et l'engagement

L'engagement est d'abord le fait des individus mais il n'a de sens que si l'action de chacun se joint à celle d'autres, dans un consensus et une volonté d'atteindre certains buts. L'engagement est en effet une volonté concrète d'infléchir le cours des événements au lieu de se laisser balloter par eux. Par là, l'engagement social ne porte fruit que par une certaine accumulation des efforts de plusieurs. Déjà, les hommes d'affaires réalisent la dimension « sociale » de leurs entreprises. Attestent de cette prise de conscience, les nouvelles initiatives sociales des grandes firmes américaines telles que celles décrites dans l'édition du 20 juillet 1970 du magazine à grand tirage Time sous le titre « The Executive as Social Activist ».¹

Plus près de nous, le directeur général de la Chambre de Commerce de Montréal, Pierre Shooner, déclarait récemment à des hommes d'affaires : « Les besoins les plus cruciaux seront de plus en plus de la catégorie qui ne touche pas directement l'acheteur individuel. (v.g. recherche sur le cancer, assainissement de l'environnement, milieu, culture populaire)... La lutte sociale est un combat de l'homme contre



aspects négatifs de l'organisation où il vit et l'homme d'affaires est lui aussi concerné comme homme pour ce combat... Il est à ce point concerné que sa présence ou son absence dans les rangs des agents de changement décidera du caractère plus ou moins chaotique des années à venir. Son actif est de posséder une expérience de l'efficacité administrative, financière et technique qui se retrouve très difficilement dans d'autres milieux ».²

Si l'homme d'affaires se sent si vitalemment impliqué dans « le combat social » comme dit Shooner, à combien plus forte raison, les dirigeants et le personnel-cadre tout entier du milieu de la santé et des affaires sociales ne doivent-ils pas sentir leur responsabilité sociale ? Les dirigeants et le personnel-cadre des hôpitaux sont particulièrement informés des besoins de santé d'une part et des contraintes ou limites, d'autre part. Il leur incombe donc, à la fois d'expliquer aux autorités l'ampleur, la nature et la diversité des besoins et d'expliquer à la société (malades, visiteurs, groupes, etc.), la limite des ressources humaines, financières et matérielles, puis de tirer le meilleur parti possible des ressources disponibles afin de les orienter vers le véritable mieux être de ceux qu'ils servent.

Les dirigeants doivent à la fois identifier clairement les besoins majeurs de la collectivité à desservir et améliorer l'organisation des services déjà offerts. Sur le premier point, il y a lieu d'appliquer localement la pensée qu'exprimait le ministre des Affaires sociales pour l'ensemble de la province : « Il ne saurait être question de généraliser d'une société à l'autre la définition des besoins ou les orientations et le contenu des politiques ayant pour fins le développement social ».³ De même, chaque établissement se doit d'approcher la population qu'il entend servir, et de définir les besoins qu'il s'efforcera de satisfaire et les caractéristiques qu'il tâchera de respecter. D'autre part, l'établissement, par ses dirigeants et l'ensemble de ses cadres, adaptera aussi ses activités à ses ressources et encouragera toute action et toute réorganisation servant à mieux ajuster les ressources aux besoins et vice-versa. Conscient qu'il vit dans une maison de verre, le dirigeant efficace sera particulièrement sensible aux doléances de la population et de son personnel et mettra sa compétence au service de tous. C'est ainsi, et ainsi seulement qu'il peut se gagner et conserver le respect des autres. Ce n'est pas en paradant son autorité mais en laissant percer sa sincérité à travers sa compétence qu'il attirera et convaincra. C'est en effet en sachant se faire respecter qu'il pourra donner sa pleine mesure et contribuer de façon personnelle et authentique à la solution d'une partie des problèmes sociaux.

Bref, l'engagement personnel n'est ni un luxe, ni une chimère. C'est une nécessité faite de conscience, de lucidité, de courage et d'équilibre.

RÉFÉRENCES

1. Time ; « The Executive as Social Activist », édition du 20 juillet 1970, pages 62 à 68.
2. Shooner, Pierre ; dans La Presse, 29 février 1972.
3. Castonguay, Claude ; Conférence prononcée le 7 mars 1971 devant l'Association du Jeune Barreau de Montréal.

Jean-Claude Deschênes, M.A.
Directeur.