



Cap sur la relève  
**Un état des lieux**

Regroupement cégep  
18 et 19 décembre 2007

# T a b l e   d e s   m a t i è r e s

<b><i>Introduction</i></b> .....	<b>3</b>
<b>Première partie : la vie syndicale</b> .....	<b>4</b>
<b>La situation «démographique»</b> .....	<b>5</b>
<b>Les exécutifs et comités</b> .....	<b>6</b>
<b>La représentativité</b> .....	<b>7</b>
<b>Le CRT et la Commission des études</b> .....	<b>7</b>
<b>Les assemblées syndicales</b> .....	<b>9</b>
<b>Les liens avec les CD</b> .....	<b>10</b>
<b>Les autres comités, recrutement et implications des nouvelles et des nouveaux</b> .....	<b>11</b>
<b>Deuxième partie : ce qui marche</b> .....	<b>13</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>14</b>

## *Introduction*

*Au printemps dernier, la coordination du regroupement cégep a procédé à une tournée de toutes les assemblées syndicales, dans le but de permettre des échanges directs avec les membres sur la situation actuelle. Les discussions ont été riches et très appréciées, et plusieurs convergences ont pu être établies, parmi lesquelles une préoccupation marquée pour la relève syndicale.*

*Le regroupement de la rentrée, à Valleyfield, a traduit cette préoccupation en demandant à la fédération de mettre en œuvre six actions pour favoriser l'émergence de la relève syndicale. L'une d'entre elles était l'élaboration d'un état de la situation, eu égard à la relève et à la vie syndicale, dans nos syndicats. Ce portrait, outre son utilité immédiate quant au message livré sur l'état des lieux et à la réflexion qu'il pourra susciter, devrait également permettre de constater que des lignes de force existent dans nos syndicats qui autorisent d'envisager l'avenir avec optimisme. C'est donc en réponse à ce mandat, et dans cette dernière perspective, que nous décrivons, dans les pages qui suivent, une situation qui, on le verra, est loin d'être aussi grise qu'on aurait pu le penser.*

*Les conseillères et conseillers syndicaux (Valérie Paquet, Jacques Bazinet, Guy Beaulieu et Céline Lalande) ayant chacun à répondre à plusieurs syndicats, la tâche de recueillir les informations a été élargie à Micheline Thibodeau, Marielle Cauchy, Claude Racine et Jean Trudelle. Nous remercions ici ces personnes, qui ont été chacune en contact avec quelques syndicats et ont tenté de dresser, avec les exécutifs concernés, le portrait de la situation locale. L'ensemble de ces rapports a ensuite été colligé et la synthèse qui en résulte fait l'objet du présent document.*

*Même si quelques chiffres ont été glanés au fil des échanges avec les syndicats, notre intention n'était pas d'adopter une approche statistique. À plusieurs égards, nous sommes toutefois en mesure de faire des affirmations qui, sans être «numériquement» d'une précision absolue, reposent sur suffisamment de répétitions pour leur*

## **Cap sur la relève - Un état des lieux**

*conférer une certaine validité. Une précaution s'impose cependant. Les échanges avec les syndicats n'ayant pas tous eu la même forme, l'ensemble du terrain n'a pas nécessairement été couvert partout de la même manière ; et par conséquent, sur certains aspects, nous avons dû risquer quelques extrapolations.*

*Ce qui importe, c'est d'exposer le plus justement possible l'état des choses avec, en arrière-plan, une vision dynamique qui puisse nous permettre, comme groupe de syndicats, de progresser dans notre réflexion sur la relève. À l'image du bilan que nous voulions faire de la dernière négociation, c'est donc sans complaisance ni défaitisme.*

### **Première partie : la vie syndicale**

De manière générale, l'état de la vie syndicale au regroupement cégep est loin de paraître en mauvais état. Certes, tous les syndicats sont aux prises, d'une manière ou d'une autre, avec le problème particulier de la relève. Mais on peut en de très nombreux endroits compter, pour faciliter cette transition, sur une vie syndicale dynamique et bien ancrée dans le milieu. Nous sommes loin de l'apathie généralisée que certains auraient pu craindre.

Il y a du ressort, ça bouge et ça avance dans une majorité de nos syndicats. La volonté d'agir est présente virtuellement partout. On se préoccupe de la relève, on travaille à consolider un dynamisme syndical qui doit, par les temps qui courent, être relancé. Et les résultats suivent.

Certes, quelques-uns de nos syndicats doivent faire face, actuellement, à des situations particulièrement difficiles. Le contexte qui est le leur, marqué le plus souvent par une baisse importante des effectifs étudiants, fait craindre pour la survie d'un collège et pèse lourd sur la vie syndicale. Mais, dans chacun de ces cas, il faut relever que les exécutifs refusent de baisser les bras, ce qui est en soi une bonne nouvelle.

### **La situation «démographique»**

Une première constatation s'impose : la situation « démographique » des effectifs enseignants n'est pas la même dans tous les syndicats de cégeps FNEEQ. Les départs massifs à la retraite sont commencés, mais le renouvellement du corps enseignant, pour une foule de raisons, ne se conjugue pas de la même manière dans tous les endroits.

Ici, une augmentation des effectifs a conduit en un temps assez court à l'arrivée d'une cohorte de jeunes, en nombre suffisant pour qu'elles et ils constituent un groupe assez homogène, porteur de sa propre culture et ayant une masse critique suffisante pour influencer grandement celle du collègue.

Là, une lente érosion des effectifs étudiants a conduit à une attrition correspondante du personnel enseignant (on ne remplace pas les retraités), si bien que le renouvellement a été presque inexistant. La moyenne d'âge y est par conséquent élevée. Les craintes provoquées par la diminution des effectifs est alors palpable : plusieurs enseignantes et enseignants se demandent toujours s'ils vont conserver un emploi occupé parfois depuis des années. Tout cela génère un climat de travail difficile, propice à voir éclore ou perdurer des conflits de personnalité, voire des cas lourds de harcèlement psychologique qui ne sont jamais faciles à régler.

En certains endroits, pour diverses raisons, le départ à la retraite d'un groupe d'enseignantes et d'enseignants est encore à venir et se fera de manière plus brutale. Ailleurs, le renouvellement a pu se faire de manière plus progressive et on a assisté à une intégration graduelle des nouvelles et des nouveaux venus. Finalement, ailleurs encore, un noyau plutôt stable d'enseignantes et d'enseignants a vu arriver et repartir un flot plus ou moins continu de non permanents.

On aura compris que l'idée n'est pas ici de « catégoriser » nos syndicats, mais de relever que les situations diffèrent et que les préoccupations concernant la relève et les jeunes ne s'inscrivent pas toutes dans la même toile de fond. Profitons-en pour signaler que lorsqu'on parlera de « jeunes » ou de « nouvelles et nouveaux » dans le présent texte, on voudra englober non seulement celles et ceux qui débarquent à peine dans un collège, mais également leurs collègues qui, embauchés il y a quelques années, commencent à mieux maîtriser leur environnement de travail et deviennent ainsi plus « disponibles » à la vie syndicale.

Finalement, il importe aussi de noter que la situation démographique n'est pas le seul élément qui conditionne le mouvement de relève dans nos syndicats. La culture locale et l'histoire du syndicat jouent aussi beaucoup : l'existence ou non de luttes récentes, l'état général du militantisme, l'attitude traditionnelle de la partie patronale, l'expérience ou la non expérience de cette dernière, la situation régionale, ... voire aussi la situation du militantisme étudiant, signalée par un de nos syndicats comme ayant un effet d'entraînement potentiel auprès des profs!

## **Les exécutifs et comités**

La plupart des comités exécutifs du regroupement cégep sont complets. Cela ne signifie pas qu'il soit partout facile de combler les postes, mais il y a dans l'ensemble fort peu de chaises vides. Par contre, si des personnes sont intéressées, ou si on réussit à trouver ou à convaincre des militantes ou des militants à se joindre aux exécutifs, la tenue de véritables élections est rarissime dans nos syndicats et cela depuis plusieurs années.

Faut-il voir là un manque de tonus dans notre vie syndicale?

Ce serait sauter rapidement aux conclusions : nous croyons plutôt que cet état de fait tient à la conjonction de plusieurs facteurs, qui ne peuvent être interprétés dans ce sens.

Tout d'abord, plusieurs syndicats signalent que le quantum de libération des exécutifs est en dessous (parfois de beaucoup) de la somme de travail demandée aux membres de ce comité. Même si la convention en tient compte, quelques syndicats de petite taille soulignent de leur côté que plusieurs dossiers sont incompressibles, notamment la participation aux instances nationales.

Le travail syndical est devenu complexe : la convention n'est pas facile à appliquer, et les cas litigieux qui concernent des individus semblent gagner en nombre et en complexité. Ensuite, malgré l'image positive qui se dégage du travail investi de manière générale par nos exécutifs, et malgré – nous y reviendrons plus loin – la présence de signes encourageants chez les jeunes, il reste que l'heure n'est pas au militantisme spontané, ce qui implique que plusieurs comités exigent, pour rencontrer les mandats, un effort soutenu de la ou du membre de l'exécutif qui doit s'en occuper. Peu de comités « roulent tout seuls ».

Ainsi, les exécutifs syndicaux sont-ils très souvent appelés à la fois au four, au moulin ... et au CRT! La lourdeur de la tâche syndicale dans les exécutifs est connue des membres et n'est pas un facteur d'attraction.

La situation est encore plus lourde lorsque des syndicats, pour des raisons historiques, ont décidé de payer à même les cotisations syndicales (plutôt qu'à même les ressources) une partie des libérations. La pression sur les finances du syndicat peut alors être très importante et handicaper sérieusement, par exemple, la vie « sociale » du syndicat.

Nous soumettons aussi que le contexte politique qui prévaut depuis plusieurs années dans la société québécoise ne favorise pas les grands débats politiques. On peut penser que cela se transpose aussi dans la vie d'un syndicat, sa raison d'être apparaissant peut-être plus « instrumentale » et ainsi moins destinée à alimenter de grands débats d'idées et d'orientations politiques, qui se joueraient plutôt sur l'échiquier électoral.

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

Mais, le fait que, dans un tel contexte, nous puissions disposer dans quasiment tous les syndicats de comités exécutifs complets et motivés, nous semble un constat encourageant.

### **La représentativité**

Ce qui suit vaut pour les comités exécutifs mais, dans le cadre des informations colligées, semble aussi s'appliquer aux autres comités : nous n'avons pas relevé de différence significative à cet égard.

Ainsi, la répartition homme/femme apparaît globalement très équilibrée dans les exécutifs; un ou deux exécutifs complètement masculins sont « compensés » par un ou deux exécutifs complètement féminins.

Il s'agit là de hasards : dans l'ensemble, on retrouve dans les comités un nombre assez égal d'officiers des deux sexes. De manière générale également, la plupart du temps de façon naturelle (ou voulue, mais sans disposition particulière à cet égard dans les mécanismes de nomination), les secteurs d'enseignement sont représentés équitablement partout, que ce soit dans les CRT ou dans les autres comités. La Commission des études constitue l'exception, cette représentation équilibrée, au lieu d'être le reflet naturel du bassin des membres, étant souvent circonscrite par un mécanisme de sièges réservés.

La présence de non permanents sur les comités exécutifs est courante. Ici aussi, la chose apparaît naturelle : le taux de précarité dans les cégeps, on le sait, tourne autour des 40%. Très rarement, une place leur est réservée d'office. Mais il y a, dans bien des syndicats, un souhait de voir des enseignantes et des enseignants à statut précaire sur l'exécutif. Il arrive que ces personnes puissent compléter leur tâche avec une partie du dégrèvement de l'exécutif, suite à une entente avec la partie patronale locale.

### **Le CRT et la Commission des études**

La plupart des comités des relations du travail sont complets, les membres de l'exécutif y contribuant pour beaucoup. Les pré-CRT sont généralisés. Le fonctionnement et l'efficacité de ce comité dépendent beaucoup de la partie patronale, dont l'attitude apparaît très variable. Même si nous n'avons pas investigué spécifiquement cet aspect des choses, les commentaires relevés le donnent à penser : dans le même réseau, les arrangements à l'amiable, sans passer par la voie du grief, sont fréquents en certains endroits et impossibles ailleurs, où la partie patronale joue l'affrontement systématique. Signalons au passage que les équipes administratives des collèges connaissent, elles aussi, leurs problèmes de relève et que les vis-à-vis patronaux manquent d'expérience de relations de travail en quelques endroits.

Qu'en est-il de la situation dans les commissions des études? Bien qu'il faille traiter ce qui suit avec prudence, parce que le sujet n'a pas fait l'objet d'une étude poussée et

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

systematique, nous croyons que le portait est assez fiable, en tout cas d'un point de vue macroscopique.

Il faut rappeler que la présence et la majorité syndicale à la Commission des études a constitué depuis la réforme un enjeu politique majeur. Le syndicat des enseignantes et des enseignants, dans un cégep, est le seul groupe constitué pouvant représenter, de manière organisée, l'ensemble des professeurs. Les questions pédagogiques touchent de près les relations de travail (comme en témoignent d'ailleurs les quelques disputes signalées ça et là sur le meilleur endroit, du CRT ou de la CÉ, pour traiter certains dossiers) et la force que confèrent les débats et les décisions d'assemblée syndicale sont telles que plusieurs administrations tentent de contourner la représentativité du syndicat à la Commission des études. Après tout, c'est bien connu, « le principal obstacle au développement pédagogique, ce sont les syndicats » aurait déclaré une directrice des études tristement connue.

Qu'en est-il sur le terrain?

Il apparaît que dans la moitié au moins de nos syndicats, la dynamique entre l'assemblée syndicale, l'exécutif et les membres enseignants de la Commission des études est solidement établie, qu'elle fonctionne bien, qu'elle est crédible et efficace. Les pré CÉ sont systématiques, la CÉ a un poids politique important dans le collège et le syndicat y exerce une influence reconnue, acceptée et, dirions-nous, légitime. Il faut signaler ici que le « pouvoir » syndical à la CÉ qui résulte de cette dynamique n'a jamais été vraiment utilisé, à notre connaissance, comme instrument d'obstruction – nous avons historiquement préféré le boycott direct à une utilisation abusive de notre majorité à la CÉ. Mais il reste que cette dernière constitue un instrument puissant de négociation.

Dans les autres syndicats, on relève toute une gamme de situations qui altèrent, parfois sérieusement, l'influence collective des enseignantes et des enseignants sur les décisions prises à la CÉ.

La majorité n'a pas été obtenue partout, ce qui restreint bien sûr le pouvoir syndical, qui devient tributaire d'alliances avec d'autres groupes. Parfois, c'est le lien avec l'assemblée syndicale qui est problématique. L'équipe des profs à la CÉ a beau être élue en assemblée, si la chose est perçue comme purement formelle et que plusieurs individus de cette équipe ne se considèrent pas ses mandataires, ou s'il comprennent mal leur rôle à cet égard, le syndicat doit composer avec une représentation potentiellement désorganisée. La question du rôle des représentants de l'assemblée à la CÉ, en certains endroits, a pu faire l'objet de débats, rapportés parfois comme ayant été intenses mais jamais comme improductifs, en assemblée ou en conseil syndical.

Sur cette question de la représentation à la CÉ, la situation est souvent « flottante »: le degré de participation aux assemblées des membres élus à la CÉ et leur soutien à

*Réunion du regroupement cégep des 18 et 19 décembre 2007*



## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

l'exécutif peut varier aussi énormément selon les dossiers. Mais il semble qu'un nombre significatif de nos syndicats sont aux prises avec une dynamique à consolider de ce côté.

Quelques rares administrations semblent avoir traité la CÉ, depuis sa mise en place, comme un lieu très formel de transmission d'information, sans lui conférer ce «pouvoir moral» manifestement voulu par le législateur. Il va sans dire que les enseignantes et les enseignants ne se bousculent pas aux portes pour siéger à de telles commissions. Il y a un problème de recrutement bien compréhensible dans ces endroits.

### **Les assemblées syndicales**

Si plusieurs exécutifs se disent un peu inquiets de la participation aux assemblées syndicales, la compilation des taux de participation, dans l'ensemble, n'est pas si mauvaise, surtout si on tient compte des attributs de la période actuelle. Le taux moyen de participation se situe autour de 20%, mais il est clair que l'écart type est assez important ; on relève quelques assemblées habituées à un taux de participation de 5%, voire moins, d'autres de 70%. La moyenne est un peu biaisée par le taux de participation fort avantageux de quelques syndicats de plus petite taille.

Mais il reste que si plusieurs syndicats disent chercher les moyens de dynamiser les assemblées syndicales, on est loin d'une défection généralisée des membres. Un certain désabusement, peut-être, mais lorsque les sujets sont d'importance, les membres se présentent. Parfois cependant, « on doit aller chercher le quorum dans les bureaux ». La hauteur du quorum varie, certains syndicats l'ayant fixé aux membres présents, d'autres à un certain pourcentage des membres ou des ETC du collège.

La plupart des syndicats tiennent 3 ou 4 assemblées par session, environ la moitié à dates fixes, les autres au besoin. L'existence d'un trou horaire suffisant est présentée comme un élément important. Quand un tel trou horaire existe, il est fréquemment sur-utilisé par des rencontres, activités et réunions de toutes sortes, et il n'a pas toujours la durée appropriée. Si une telle disponibilité n'existe pas, les syndicats doivent soit se résoudre à tenir une assemblée pendant que plusieurs enseignantes ou enseignants ont des cours, ou à les convoquer en soirée, l'une ou l'autre de ces avenues handicapant évidemment la participation. Plusieurs syndicats ayant eu recours aux deux formules ont remarqué d'ailleurs que ce n'était pas les mêmes personnes qui venaient, selon le moment. Plusieurs jeunes membres ont notamment des obligations familiales qui les rendent peu disponibles en dehors des heures habituelles de travail.

## **Les liens avec les CD**

Les responsables de la coordination départementale jouent manifestement un rôle très important dans les collèges. Ils ont avec les nouvelles et les nouveaux arrivants des contacts privilégiés, les rencontrent avant le syndicat et c'est plus spontanément vers eux que se tournent les jeunes embauchés, en cas de problème ou de questionnement. C'est en grande partie par les CD que peut s'instaurer un lien positif entre un nouveau venu et le syndicat.

S'il y a une tendance générale qui se manifeste concernant les liens entre les responsables de la coordination départementale et les exécutifs syndicaux, c'est qu'en plusieurs endroits le groupe des CD a, à toutes fins utiles, remplacé un conseil syndical qui n'existe souvent plus.

Avec les réserves citées en introduction quant aux proportions estimées, nous dirions que pour un tiers environ de nos syndicats, ce conseil syndical n'a pas été véritablement remplacé. C'est qu'on va directement en assemblée, les CD sont rarement réunis.

La situation est plus ambivalente dans un autre tiers des syndicats. Les CD sont réunis à l'occasion, lorsqu'un enjeu rend cette rencontre utile ou nécessaire. Mais si un nombre non négligeable de CD sont méfiants ou du moins tièdes à l'égard du syndicat, les contacts peuvent être plus difficiles. Certains CD se perçoivent comme des administrateurs – et non des pairs parmi leurs pairs, dans le cadre d'une organisation du travail qui a été négociée et qui est inscrite dans la convention collective. C'est peut-être davantage le cas dans des départements qui, pour une raison ou pour une autre, fonctionnent davantage en vase clos et vivent plus repliés sur eux-mêmes. On retrouve, bien sûr, cette attitude de certains CD dans tous les collèges. Mais s'ils sont le moins nombreux, au sein de la culture locale, à être traditionnellement moins proches du syndicat, il devient plus difficile de compter sur eux comme force politique.

C'est d'autant plus difficile que la partie patronale, consciente du rôle-clé que jouent les CD, tente, dans de nombreux collèges, de gagner ce groupe à ses vues et à sa manière de fonctionner.

Cet élément est important à relever, puisque dans le tiers des syndicats où les liens sont très forts avec les CD, on souligne avec insistance leur rôle majeur dans la dynamique syndicale. Dans ces syndicats, ils peuvent être réunis plusieurs fois par session et sont à la fois considérés comme une excellente courroie de transmission de l'information (dans les deux sens : des analyses, positions ou enjeux syndicaux vers les membres, et aussi des problématiques départementales vers le syndicat), mais également comme un groupe de sages bien informés, capables de consolider et de porter une position syndicale sur des questions importantes. Quelques syndicats n'hésitent pas à dire que le groupe des CD est le plus important parmi leurs comités. Lorsque les liens avec l'exécutif (et donc avec l'ensemble de l'activité syndicale) sont solidement établis, les plus jeunes CD, même tièdes au départ vis-à-vis de la chose syndicale, peuvent

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

intervenir de manière beaucoup plus ouverte par la seule fréquentation d'un lieu qui institue une culture d'échanges réguliers.

### **Les autres comités, recrutement et implications des nouvelles et des nouveaux**

De manière générale, nos syndicats se sont dotés d'un bon nombre de comités, ce nombre semblant aller de pair avec la taille du syndicat : perfectionnement, social, finances, contre le harcèlement, comité femmes, nouvelles technologies, santé-sécurité, etc. En quelques endroits, il existe un comité précarité (que d'autres syndicats ont préféré, par choix, ne pas mettre en place). Dans l'ensemble, on rapporte que ces comités sont pour la plupart fonctionnels. Il y a bien sûr un certain nombre d'exceptions : certains comités sont peu courus, n'existant que sur papier pendant une certaine période.

Par contre, il faut relever qu'en beaucoup d'endroits, les comités doivent leur bon fonctionnement à la présence active d'un petit noyau de militants, souvent provenant en partie de l'exécutif. Il s'agit du syndrome « TLM » (toujours les mêmes) signalé par plusieurs syndicats. On peut arriver à combler les postes, mais il faut insister de plus en plus et les forces « fraîches » tardent à investir ces lieux d'activité syndicale. Parfois, également, les comités seront fonctionnels, mais de manière un peu indépendante de l'exécutif et de l'assemblée. Ou encore, la participation aux comités sera intensive, diversifiée, active, mais les membres des comités iront peu à l'assemblée, comme si l'un pouvait aller sans l'autre.

Ainsi, si une majorité de nos syndicats font montre d'une vie syndicale active, il subsiste le défi d'amener davantage de jeunes à y participer.

Ce n'est pas ici le lieu d'analyser le profil sociologique d'une génération qui, peu à peu, fait sa place dans les collèges. Pour les uns, les nouvelles et nouveaux arrivants sont plus individualistes que leurs aînés, le réflexe collectif est moins présent ou moins spontané : on serait « passé du solidaire au solitaire ».

Mais pour beaucoup d'autres, un tel jugement serait trop rapide et, s'il contient peut-être une part de vérité, il doit être tempéré par plusieurs considérations.

L'alourdissement de la tâche ne pèse pas que sur les professeurs les plus expérimentés. Celles et ceux qui arrivent trouvent très difficile de garder la tête hors de l'eau, leur disponibilité à l'égard de la chose syndicale s'en trouvant diminuée d'autant. La réalité d'une sécurité d'emploi complexe et fragile n'est pas non plus de nature à favoriser ni l'engagement institutionnel, ni l'engagement syndical.

Par ailleurs, la situation objective de nouvelles et de nouveaux venus face à la chose syndicale n'est probablement pas bien différente de ce qu'elle a pu être depuis deux ou

*Réunion du regroupement cégep des 18 et 19 décembre 2007*

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

trois décennies. Comprendre l'utilité d'un syndicat, réaliser que les conditions de travail actuelles, pour difficiles qu'elles puissent être, ont dû être gagnées parfois à l'arraché par des luttes syndicales, bref comprendre à quel point un syndicat peut être un agent de changement social dans une institution comme dans la société en général, voilà qui ne peut être le fait d'un savoir infus. Les jeunes qui arrivent actuellement dans les départements sont-ils si différents en cela de celles et ceux qui les ont précédés? Il n'y a pas de réponse simple à cette question : il y a de nouvelles préoccupations qui viennent s'ancrer sur nos revendications récurrentes.

Mais il faut aussi admettre que le contexte actuel ne prédispose pas à la militance.

Outre une tâche trop lourde, plusieurs facteurs contribuent à diminuer la disponibilité envers l'engagement syndical. D'abord une mauvaise presse (encore pire à Québec avec la radio-poubelle). L'image négative ainsi brossée des syndicats, véhiculée par les médias avec plus d'insistance depuis quelques années et touchant particulièrement les services publics, constitue un frein. Cela ne se traduit pas nécessairement, sur le terrain, par une attitude négative ouverte envers les officiers syndicaux, mais plutôt dans le climat général : il est peu valorisant de militer. Le discours ambiant marginalise les combats de nature sociale et il faut peut-être lire à cet éclairage ce constat que nos membres en général, et les plus jeunes en particulier, se sentent davantage concernés par leur syndicat local et la FNEEQ que par la confédération. Si on ajoute à cela le peu de gains syndicaux récents, quelques ratés réels, ou perçus comme tels, du mouvement syndical, (la grève sociale non tenue, par exemple), on comprendra qu'il peut se développer une vision consumériste du syndicat, considéré davantage comme un service de défense et de surveillance des droits que comme un vecteur de changement social et d'amélioration des conditions de travail.

Mais ces constats quelque peu négatifs ne font pas le tour du jardin. Il ressort du portrait d'ensemble que, lorsque les enjeux sont importants, il semble que l'on soit au rendez-vous, jeunes et moins jeunes. Plusieurs exécutifs ont signalé par exemple que pendant la grève, l'apport des jeunes profs a été très dynamique et très apprécié. Les syndicats ayant vécu de récentes luttes locales sont unanimes à dire que les gens sont là, présents et mobilisés quand il se passe quelque chose.

Il y a chez beaucoup de nouvelles et de nouveaux venus un certain appétit politique qui ne se nourrit pas nécessairement aux causes traditionnelles, mais qui existe bel et bien. L'environnement, par exemple, -- on pense à «cégep vert» -- suscite plus spontanément l'engagement. La coopération internationale aussi, tout comme les considérations liées à la conciliation entre le travail et la famille. Beaucoup peut être fait si on travaille à démontrer qu'un syndicat constitue également le meilleur vecteur, par sa représentativité et ses moyens collectifs, pour faire avancer ces causes. Car, si on y regarde de près, elles sont toutes liées et le travail consiste à nourrir ces liens.

*Réunion du regroupement cégep des 18 et 19 décembre 2007*

## **Deuxième partie : ce qui marche**

Résumons : on constate, dans une bonne part de nos syndicats, une vie syndicale active, organisée et efficace, mais que plusieurs voudraient améliorer, dynamiser ou consolider davantage. Nous croyons que le dossier de la relève doit être envisagé sans cette perspective et qu'il est important de souligner ici ce que nous rapportent nos syndicats comme des lignes de forces. Plusieurs ont fait remarquer à juste titre que rien n'est plus propice à attirer la relève qu'un syndicat solide et actif !

Le service direct aux membres est considéré par plusieurs syndicats comme le principal atout de leur solidité. Cela transite par de nombreux canaux : une forme de permanence au local syndical, par exemple, qui permet de recevoir les membres et de répondre rapidement à leurs questions. Les employées de bureau jouent un rôle irremplaçable à cet égard, particulièrement lorsqu'elles disposent d'une bonne expérience.

La capacité d'un syndicat à répondre rapidement à des demandes d'information ou d'éclaircissement fonde une bonne partie de la crédibilité d'un syndicat. Les CD, à qui s'adressent souvent spontanément les jeunes, comme nous l'avons noté plus haut, développent le cas échéant le réflexe d'y diriger les membres du département. L'expertise du syndicat peut être ainsi utile à toutes et à tous.

Les attributs du local syndical (situation géographique, grandeur) jouent beaucoup à l'égard de sa fréquentation par les membres. Les syndicats dotés d'un local approprié le reconnaissent et ceux qui –pour l'instant! – n'ont pas cette chance le déplorent.

Plusieurs exécutifs se donnent aussi d'autres moyens concrets pour se rapprocher de leurs membres. Il peut s'agir de s'assurer que des officiers de l'exécutif dînent régulièrement à la cafétéria, par exemple, de tournées éclairs des départements à la rentrée (avec distribution de crayons, ou de café!) ou de distributions de tract et de pommes par l'exécutif lors de la journée mondiale des enseignantes et des enseignants. Malgré le travail supplémentaire que cela exige, les tournées plus formelles de départements sont des moments de contact privilégiés, qui peuvent faire beaucoup quant à la perception des membres envers le syndicat, ne serait-ce qu'en permettant de démystifier un certain nombre de choses.

L'idée est simple : jaser directement avec les membres, discuter informellement avec eux des questions qui les préoccupent ou qui les interpellent.

Dans cet ordre d'idée, l'information reste manifestement partout d'une importance capitale. Plusieurs syndicats sont à remodeler leur journal, notamment pour le diffuser plus directement à l'aide des courriels. Il n'est pas inutile de souligner ici la qualité assez extraordinaire des journaux de nos syndicats; sur le plan de la facture comme sur celui du contenu, ce sont d'excellents outils d'information et d'analyse et ils sont très appréciés par les membres. Il s'agit aussi d'un véhicule intéressant pour s'adresser

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

directement aux nouvelles et aux nouveaux, comme le font plusieurs syndicats soit par le biais d'une chronique leur étant réservée, soit par un numéro spécial leur étant consacré, à la rentrée par exemple.

Il faut d'abord souligner que, de manière générale, la préoccupation d'offrir un **accueil syndical particulier aux nouvelles et aux nouveaux membres** est très présent, dans la quasi-totalité de nos syndicats. Cette activité est déjà bien rodée à de nombreux endroits. La plupart du temps, il s'agit d'une rencontre informelle (dîner ou 5 à 7) où se présentent les membres de l'exécutif, où l'on donne des informations syndicales de base et où on discute librement autour d'un verre. Il faut s'assurer, particulièrement dans les gros collèges, d'un système qui permet de personnaliser les invitations à ce genre de rencontre et de n'échapper personne; les CD sont souvent sollicités à cette fin. Plusieurs idées intéressantes peuvent se greffer à ce scénario de base: ici on donne une tasse écologique au logo du syndicat, là on utilise systématiquement les pochettes de bienvenue de la FNEEQ, ailleurs on suggère un petit jeu questionnaire très instructif. Passé dans les mœurs dans de nombreux syndicats, cet accueil des nouvelles et nouveaux est donné comme très apprécié.

C'est aussi le cas de la **vie sociale**, dont tous nos syndicats se disent très conscients de l'importance. Elle se concrétise de multiples manières, qui vont des repas ou grignotines offerts aux assemblées syndicales, à des partys de Noël ou de fin d'année, en passant par des soupers ou 5 à 7 pour les membres des comités. À certains endroits, de tels événements sont devenus de solides traditions, des rendez-vous qu'on ne manque pas et qui, réunissant ainsi les forces vives d'un syndicat, comptent pour beaucoup dans la cohésion dont celui-ci peut faire preuve ensuite.

Certains syndicats qui, pour diverses raisons, n'ont pu investir beaucoup de ce côté, pour des raisons de disponibilités ou face à une situation financière plus difficile, constatent le manque que cela crée. Notons au passage que dans les petits syndicats, la vie sociale syndicale est peu dissociée de la vie sociale institutionnelle.

Mais au-delà de l'importance de la vie sociale, la **vie politique** reste l'élément central de la santé d'un syndicat. La crédibilité de ce dernier, dans un cégep, doit beaucoup à son engagement politique local et des orientations qu'il défend en conséquence. Il faut être capable, nous ont signalé les syndicats les plus militants, de bien jauger le bout de chemin que les gens sont prêts à faire, pour arrêter des positions qui correspondent au milieu. Le sentiment chez les membres que les préoccupations transmises au syndicat seront traitées avec sérieux et qu'on va s'en occuper, est central dans la crédibilité acquise par un exécutif et, dès lors, par un syndicat.

Les débats, échanges et discussions de toute nature, même s'il faut parfois forcer un peu pour y amener les membres, restent la meilleure manière de les rejoindre et d'assurer un minimum de cohésion syndicale. Certains événements, organisés sur une base annuelle (colloques, journées de réflexion, journée syndicale d'accueil

*Réunion du regroupement cégep des 18 et 19 décembre 2007*

## *Cap sur la relève - Un état des lieux*

pédagogique) ou parce qu'un besoin particulier se fait sentir (congrès spécial d'orientation) peuvent se révéler d'excellents catalyseurs pour la vie syndicale.

### **Conclusion**

Si les préoccupations exprimées dans les assemblées générales, lors de la tournée du printemps dernier, sont certainement fondées, il reste que la courte enquête à laquelle nous avons pu procéder cet automne est plutôt encourageante.

Les cégeps ont été créés il y a 40 ans et ont-ils ont connu une expansion foudroyante. Nous assistons, ces années-ci, au départ massif à la retraite de celles et ceux qui ont bâti le réseau collégial que nous avons et qui ont façonné du même coup le syndicalisme enseignant dans les cégeps. Le renouvellement des effectifs enseignants est rapide et cela pose des problèmes objectifs de relève syndicale, amplifiés dans les collèges aux prises avec des problèmes de survie.

Mais ce que nous venons de constater, c'est que nos gens sont au rendez-vous. Virtuellement tous nos exécutifs syndicaux ont pris des mesures à cet égard et plusieurs des initiatives réalisées paient déjà, même si, en la matière, on doit parler d'un travail à long terme.

Le seul fait de se préoccuper de la relève, d'être en mode de recrutement continu, de rechercher des lieux d'intégration progressive, de soigner l'information et d'y faire une place pour les nouvelles et les nouveaux arrivants, tout cela fait déjà beaucoup.

Plusieurs exécutifs, répétons-le, nous ont dit que lorsqu'il se passe quelque chose d'important, toutes et tous sont au rendez-vous. Que les plus jeunes ne soient pas spontanément portés vers le syndicat, c'est normal. Il faut recruter en continu, pas trop rapidement, en laissant aux gens le temps d'appivoiser leur univers.

Et, dirions-nous en terminant, faire confiance au travail entrepris par le regroupement au plan national. Nous oeuvrons à une meilleure reconnaissance de la profession enseignante au collégial il s'agit d'un objectif majeur qui ne peut être que rassembleur. Au cœur de l'action syndicale, il y a la mobilisation. Et tout ce que nous faisons maintenant prépare mieux la prochaine.

*Réunion du regroupement cégep des 18 et 19 décembre 2007*